

**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 8

**ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ
НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ**

**Донецк
2017**

УДК 082.1:351.82
ББК Ч 448.046 + Ф 033.141
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. 8: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – 282 с.

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

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

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

Главный редактор:

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

Заместитель главного редактора:

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

Редакционная коллегия:

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

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.

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

Телефон: (062) 337-22-46

Издается по решению ученого совета ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

© ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2017

СОДЕРЖАНИЕ

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

Воробьева Л.А., Агаркова Л.В.

Организация управления единой государственной системой
предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций 7

Выголко Т. А., Бородин Н.А., Великохатко С.В.

Направления повышение эффективности деятельности
Госслужащих..... 17

Докторова Н.П.

Теоретические аспекты социальной защиты населения 29

Дорофиев В.В., Ободец Я.В.

Теоретические подходы к определению сущности
стратегии развития территории 37

Дорофиев В.В., Захаров С.В.

Сущность и функциональное содержание комплексного
проекта развития региона 45

Рудченко Т.И., Лыкова О.А.

Развитие сферы телекоммуникаций в
Донецкой Народной Республике 54

Овчаренко Л.А.

Синергический эффект использования рекреационного
потенциала ДНР..... 66

Надтока Т.Б., Пазина А.М.

Государственное управление системой охраны окружающей
среды в Донецкой Народной Республике 77

Стародубцева Т.Н.

Формирование понятия «управленческая деятельность»
в современных условиях..... 85

Фокшан Н.В.
Управление системой образования в Донецкой
Народной Республике 93

Шумаева Е.А., Джура Г.С.
Проблемы безопасности информационных систем
органов государственного управления 97

РАЗДЕЛ II.
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ КАК СОСТАВЛЯЮЩИМИ
РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКОЙ

Абакина Н.А.
Мотивация трудовой деятельности и ее роль в
ресоциализации осужденных в период изоляции от общества..... 106

Гридина Н. А.
Кадровая составляющая механизма государственной
политики в сфере физической культуры и спорта..... 116

Дорофиев В.В., Иванова О.К.
Механизм управления интеллектуальным потенциалом..... 124

Киселёва А. А., Ляхова Л.С.
Роль государственной службы занятости в регулировании
процессов на рынке труда 132

Мануилов И. А.
Теоретические аспекты построения модели компетенций
персонала на предприятиях социальной сферы..... 141

Смирнов С. Н.
Проблемы развития трудового потенциала территории 147

Стадник А.М.
Формирование рискологической компетентности специалистов в
сфере управления персоналом в условиях современных
социальных трансформаций..... 157

Тарасова Е. В.
Информационно-аналитические методы при
принятии управленческих решений 164

Фоменко Е. И., Малашенкова Т. Р.
Проблемы регулирования рынка труда в Донецкой
Народной Республике 171

Черкашина А.В.
Анализ развития социальной политики в Донецкой
Народной республике 178

РАЗДЕЛ III. УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ И КОМПЛЕКСАМИ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

Баранник Ю.Г., Романинец Р.Н., Болсуновский В.В.
Формирование современных секторов рынка сферы услуг 186

Гусев А.С.
Особенности государственного регулирования земельных
отношений в Республике Беларусь..... 193

Дедаева Л. М., Федорова А. В.
Воздействие внешних и внутренних факторов
на деятельность организаций в современных условиях 198

Жадан А. В., Адамович Д.А.
Управление знаниями организации как составная часть
требований международного стандарта ISO 9001 версии 2015г. 207

Козина Н.Ю.
Совершенствование системы государственного регулирования
сферы торговли..... 216

Козлов В.С., Кольцов С.В.
Синергетический подход как эффективная
управленческая парадигма 223

Шумаева Е. А., Нечипоренко Д.В.
Тенденции развития системы дошкольного образования 230

Припотень В.Ю., Никишина Е. А.
Стратегия инновационного развития предприятия
как фундамент практической деятельности 239

<i>Рудченко Т.И., Годоров Д. Ю.</i> Оценка качества предоставления административных услуг населению	246
<i>Стасюк Н.В., Мингалиева Е.С.</i> Особенности инновационного развития продовольственной безопасности	253
<i>Шевченко М.Н.</i> Модель оценки эффективности реализации конкурентной стратегии на основе нечеткой логики	261
<i>Ярембаш А.И., Кохан Н.В.</i> Организационно-экономический механизм противодействия теневой экономики в угольной отрасли ЛДНР	269

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

УДК 614.8

ОРГАНИЗАЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЕДИНОЙ ГОСУДАРСТВЕННОЙ
СИСТЕМОЙ ПРЕДУПРЕЖДЕНИЯ И ЛИКВИДАЦИИ
ЧРЕЗВЫЧАЙНЫХ СИТУАЦИЙ

Воробьева Л.А.,

*к.э.н., доцент, доцент кафедры теории управления
и государственного администрирования,*

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

Агаркова Л.В.,

студентка группы ГМС-16-2з

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

В статье рассмотрена проблема формирования и организации управления Единой государственной системой предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций на территории Донецкой Народной Республики как процесс и результат преобразований.

Ключевые слова: *Единая система, чрезвычайная ситуация, ликвидация, предупреждение, защита населения и территорий, органы управления, силы и средства республиканских органов исполнительной власти, органы местного самоуправления, функциональные подсистемы, территориальные подсистемы, координационные органы, органы повседневного управления*

The article deals with the problem of formation and organization of management of the Unified state system of prevention and liquidation of emergency situations in the territory of the Donetsk people's Republic as a process and result of reforms.

Keywords: *single system, emergency situation, elimination, prevention, protection of population and territories, bodies of control, forces and means of the Republican bodies of Executive power, bodies of local self-government, functional subsystem territorial subsystem, coordinating bodies, the bodies of daily management*

Постановка проблемы. Основной целью является формирование единого подхода к планированию и руководству органами управления Единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, по ликвидации чрезвычайных ситуаций при угрозе или возникновении чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера. На каждом уровне реагирования на чрезвычайные ситуации важно

определить принципы построения и задач системы управления в чрезвычайных ситуациях.

Анализ последних исследований и публикаций. Тема предупреждения и действий при возникновении чрезвычайных ситуаций изучается научными институтами гражданской защиты разных стран мира. Таковыми являются ФКУ «Центр стратегических исследований гражданской защиты МЧС России», Институт государственного управления в сфере гражданской защиты Украины и другие. В данном направлении осуществляется анализ построения и действия системы в различных режимах функционирования. Анализы представлены в учебных пособиях для высших учебных заведений используемых при изучении дисциплины «Гражданская оборона», в государственных докладах о состоянии защиты населения и территории государств от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, является тематикой научных журналов. Анализ, представленный в данных литературных источниках, отображен авторами в разрезе опыта представляемых ими государств. Основные направления деятельности Единой системы определены в рамках реализации Сендайской рамочной программы действий по снижению риска бедствий представленной на 3-й Всемирной конференции Организации Объединенных Наций по уменьшению опасности бедствий.

Изложение основного материала. Одной из тенденций развития человечества является то, что человек сам стал создавать предпосылки и источники угроз как для самого себя, так и для окружающей его среды. На наше поколение выпал период бурного развития научно-технической революции, кибернетики, освоения космоса. Но одновременно с этим надо признать, что наступило время, когда значительно возросли риски для жизни людей во всех сферах жизнедеятельности.

Наиболее остро это стало проявляться в 80-е годы XX века. Научно-технический прогресс способствовал не только повышению производительности, улучшению условий труда, росту материального благосостояния и интеллектуального потенциала общества, но и привел к возрастанию количества аварий и катастроф. Кроме того, прогрессирующая урбанизация территорий и увеличение плотности проживания населения привели к растущим негативным последствиям антропогенного воздействия на окружающую среду, росту природных катаклизмов, глобальному изменению климата [7].

Поэтому не случайно стало увеличиваться количество крупнейших чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера. За прошлый век на Земле произошло более 70 катастрофических землетрясений, в которых погибло около 2 млн человек.

В результате катастрофы на Чернобыльской АЭС радиоактивному загрязнению подверглись территории с населением более 30 млн человек. В ходе химической аварии на комбинате в г. Бхопале (Индия) погибло 2,5 тыс. человек, пострадало более 200 тыс. человек.

Не менее катастрофические последствия принесли наводнения и цунами. Все помнят о последствиях цунами в Индийском океане 26 декабря 2004 года, унесшего жизни около 300 тыс. человек [7].

Безопасность государства – это, прежде всего безопасность его населения во всех сферах жизни общества, следовательно, необходимо знать, как государство должно действовать в той или иной чрезвычайной ситуации, какие основные законы и меры в этой сфере оно предусматривает. Объединив усилия, государство и его население действительно могут обеспечить государственную безопасность.

Усиление угроз и опасностей природного и техногенного характера вызвало потребность в объединении спасательных сил и ресурсов, в создании единой нормативно-правовой базы. Это привело к пониманию того, что для эффективного противодействия чрезвычайным ситуациям требуется целенаправленная государственная политика, единая государственная координирующая система [6].

Социально-экономические реформы, осуществляемые в Донецкой Народной Республике (ДНР), новые законы, постановления Совета Министров ДНР и другие нормативно-правовые акты республиканских органов исполнительной власти создают благоприятные условия для решения проблемы защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций техногенного и природного характера.

Основополагающим документом, регламентирующим и определяющим общие для страны организационно-правовые нормы в области защиты граждан ДНР, иностранных граждан и лиц без гражданства, находящихся на территории Республики (населения), всего земельного, водного, воздушного пространства, объектов производственного и социального назначения, а также окружающей природной среды является Закон ДНР от 20 февраля 2015 года № 11-ИНС «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» [1].

Действие закона распространяется на отношения, возникающие в процессе деятельности республиканских органов исполнительной власти, органов местного самоуправления, предприятий, учреждений и организаций независимо от их организационно-правовой формы и населения в области защиты от чрезвычайных ситуаций (ЧС). Реализация требований закона осуществляется органами исполнительной власти всех уровней, администрациями предприятий, учреждений и организаций, органами управления, специально уполномоченными решать задачи защиты населения и территорий [1].

Обеспечение безопасности и защиты интересов личности и общества от ЧС, вызванных стихийными бедствиями, авариями, катастрофами и т. д. возложено на Единую государственную систему предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций.

В целях совершенствования Единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций постановлением

Совета Министров ДНР от 09.04.15 г. № 7-9 принято Положение о Единой государственной системе предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций. Настоящее Положение определяет порядок организации и функционирования Единой государственной системы предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций [2].

Единая система объединяет органы управления, силы и средства республиканских органов исполнительной власти, органов местного самоуправления и организаций. В полномочия данных органов входит решение вопросов в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, и осуществляет свою деятельность в целях выполнения задач, предусмотренных Законом ДНР «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» [1].

Единая система состоит из постоянно действующих функциональных и территориальных подсистем и имеет три уровня построения: государственный, муниципальный и объектовый [2].

Функциональные подсистемы Единой системы создаются республиканскими органами исполнительной власти для организации работы в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций в сфере деятельности этих органов. Они состоят из органов управления, сил и средств министерств и ведомств ДНР, непосредственно решающих задачи по наблюдению и контролю над состоянием природной среды и потенциально опасных объектов, созданию чрезвычайных резервных фондов, защите населения, а также по локализации и ликвидации чрезвычайных ситуаций [2].

Организация, состав сил и средств функциональных подсистем, а также порядок их деятельности определяются положениями о них, утверждаемыми руководителями республиканских органов исполнительной власти по согласованию с МЧС ДНР.

Территориальные подсистемы Единой системы создаются муниципальными органами для предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций в пределах их территорий [2].

Организация, состав сил и средств территориальных подсистем, а также порядок их деятельности определяются положениями о них, утверждаемыми в установленном порядке органами местного самоуправления по согласованию с МЧС ДНР [3].

На каждом уровне Единой системы создаются координационные органы, постоянно действующие органы управления, специально уполномоченные на решение задач в области защиты населения и территорий от ЧС, органы повседневного управления, силы и средства, резервы финансовых и материальных ресурсов, системы связи, оповещения и информационного обеспечения [2].

Системы оповещения населения о чрезвычайных ситуациях создаются на государственном, муниципальном и объектовом уровне Единой системы.

К постоянным действующим органам управления Единой системы относят [2]:

- на государственном уровне – МЧС ДНР, структурные подразделения республиканских органов исполнительной власти, уполномоченные на решение задач в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций [3];

- на муниципальном уровне – органы управления, уполномоченные на решение задач в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций при органах местного самоуправления;

- на объектовом уровне – структурные подразделения организаций, уполномоченные на решение задач в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций.

Постоянно действующие органы управления Единой системы создаются и осуществляют свою деятельность в порядке, установленном законодательством ДНР и иными нормативно-правовыми актами.

Компетенция и полномочия постоянно действующих органов управления Единой системой определяются соответствующими положениями о них или уставами указанных органов управления [2].

Для осуществления научного сопровождения в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, обеспечения пожарной безопасности, безопасности людей на водных объектах при постоянно действующих органах управления Единой системы создаются экспертные советы.

Координационными органами Единой системы являются [2]:

- на государственном уровне – Государственная комиссия по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности, комиссии по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности республиканских органов исполнительной власти;

- на муниципальном уровне (в пределах территории муниципального образования) – комиссия по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности муниципального органа;

- на объектовом уровне – комиссия по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности организации.

Образование, реорганизация и упразднение комиссий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности, определение их компетенции, утверждение руководителей и персонального состава осуществляется Советом Министров ДНР, муниципальными органами и организациями.

Компетенция комиссий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и обеспечению пожарной безопасности, а также порядок принятия решений определяются в положениях о них или в решениях об их образовании.

Органами повседневного управления Единой системой являются [2]:

– на государственном уровне – центр управления в кризисных ситуациях МЧС ДНР, диспетчерские (дежурные) службы республиканских органов исполнительной власти, имеющие функциональные подсистемы Единой системы;

– на муниципальном уровне – диспетчерские (дежурные) службы муниципальных органов и подчиненные подразделения республиканских органов исполнительной власти, расположенные на территории муниципального образования;

– на объектовом уровне – диспетчерские (дежурные) службы организаций.

Указанные органы создаются и осуществляют свою деятельность в соответствии с законодательством ДНР.

Компетенция и полномочия органов повседневного управления Единой системой определяется соответствующими положениями о них или уставами указанных органов управления.

Управление Единой системой осуществляется с использованием систем связи и оповещения, представляющих собой организационно-техническое объединение сил, средств связи и оповещения, сетей вещания, каналов сети связи общего пользования и ведомственных сетей связи, обеспечивающих доведение информации и сигналов оповещения до органов управления, сил Единой системы[2].

Размещение органов управления Единой системы в зависимости от обстановки осуществляется на стационарных или подвижных пунктах управления, оснащаемых техническими средствами управления, средствами связи, оповещения и жизнеобеспечения, поддерживаемых в состоянии постоянной готовности к использованию.

Для организации и проведения специальных мероприятий по защите населения и территорий от ЧС, подготовки сил и средств, управления ими при проведении спасательных и других неотложных работ создаются специализированные службы [2]:

1. Связи и оповещения.
2. Охраны общественного порядка.
3. Противопожарная.
4. Коммунально-техническая.
5. Убежищ и укрытий.
6. Медицинская.
7. Санитарной обработки людей и обеззараживания одежды.
8. Транспортного обеспечения.
9. Материального обеспечения и другие.

Вид и количество служб определяется республиканскими органами исполнительной власти, органами местного самоуправления, организациями с учетом объема и характера выполняемых задач, наличия человеческих ресурсов, необходимых специалистов, техники и материальных средств [1].

Законом ДНР «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера» определены права, обязанности и ответственность граждан за участие в мероприятиях по защите людей, материальных ценностей и участие в работах по ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций. Эти вопросы являются очень важными, так как за безопасность населения должно отвечать не только государство, но и сами граждане, умея грамотно вести себя в той или иной ситуации [1].

При создании Единой системы изучался опыт Российской Федерации во взаимодействии органов власти разных уровней, структура органов управления в ЧС, их сил и средств, формировании, оснащении и управлении формированиями гражданской обороны, предназначенными для ликвидации чрезвычайных ситуаций [7].

В связи со сложным геополитическим и экономическим положением, сложившимся на территории ДНР, проведением на территории республики боевых действий, изношенностью основных производственных фондов повышается вероятность возникновения аварий, катастроф, террористических актов и других чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, представляющих угрозу для жизни и деятельности населения.

При ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций в условиях мирного и военного времени приоритетное значение имеет своевременное и грамотное принятие управленческого решения на проведение аварийно-спасательных и других неотложных работ непосредственно в районе ЧС. На основании анализа опыта Российской Федерации была построена система управления в чрезвычайных ситуациях, которая включает в себя совокупность органов управления, пунктов управления, систем связи, оповещения, автоматизации систем управления территориальных и функциональных подсистем Единой системы [4].

Общее руководство в ЧС осуществляет руководитель соответствующего уровня. Непосредственное руководство и организацию ликвидации конкретной ЧС осуществляет руководитель работ по ликвидации ЧС, назначенный руководителем соответствующего уровня. Управление деятельностью сил и средств функциональных подсистем осуществляют рабочие группы, формируемые в министерствах, ведомствах и т.п. [5].

Для оценки обстановки в районе ЧС, выработки предложений по локализации и ликвидации ЧС, общего руководства организацией, проведением аварийно-спасательных и других неотложных работ непосредственно в районе ЧС, в зависимости от уровня ЧС, соответствующие органы формируют оперативные группы с подвижными пунктами управления [5].

В тоже время необходимо развивать Систему наблюдений и лабораторного контроля. Развитие этой Системы позволит повысить оперативность и качество мониторинговой и прогностической информации,

необходимой для решения задач в области снижения рисков и последствий природных и техногенных катастроф.

Кроме того, необходимо создавать, готовить и оснащать формирования во всех административно-территориальных единицах республики. В городах, районах и на объектах должны быть свои подразделения. Это значит, что везде, где бы ни произошли авария, катастрофа или стихийное бедствие, в распоряжении соответствующего начальника гражданской обороны должны быть силы и средства, которые можно задействовать для ликвидации последствий чрезвычайных ситуаций различного характера.

В целях развития Единой системы и гражданской обороны, управления их силами и средствами, а также организации своевременного информирования и оповещения населения об угрозе и возникновении ЧС, в том числе в местах массового пребывания людей, необходимо развивать и совершенствовать органы повседневного управления. Одним из таких органов повседневного управления является Центр управления в кризисных ситуациях МЧС ДНР, который должен выполнять весь комплекс управленческих задач системы антикризисного управления.

Кроме выполняемых на сегодняшний день задач, есть те, осуществление которых повысило бы эффективность работы Единой системы, таких как:

- обеспечение координации деятельности органов повседневного управления Единой системы и гражданской обороны при решении задач в области защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций и гражданской обороны;

- управление силами и средствами Единой системы, предназначенными для предупреждения и ликвидации ЧС;

- осуществление контроля готовности к действиям по предназначению дежурно-диспетчерских сил, сил и средств постоянной готовности Единой системы;

- осуществление информационного обмена и своевременного информирования населения об угрозе и возникновении ЧС, в том числе в местах массового пребывания людей;

- обеспечение в рамках функциональных и территориальных подсистем Единой системы информационного взаимодействия с территориальными органами республиканских органов исполнительной власти.

- сбор, обработка и анализ оперативной информации об угрозе или фактах возникновения чрезвычайных ситуаций и ходе проведения аварийно-спасательных и других неотложных работ при их ликвидации, а также информации о потенциальных источниках чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

- участие в проведении сбора и обработки информации в области гражданской обороны, обеспечение в установленном порядке непрерывного

управления силами и средствами ГО при переходе с мирного на военное время;

– обеспечение взаимодействия между экстренными (аварийными) службами города и организациями по ликвидации чрезвычайных ситуаций и их последствий, пожаров, аварий и происшествий, требующих проведения аварийно-спасательных и других неотложных работ;

– осуществление методического руководства и координации деятельности системы мониторинга, лабораторного контроля и прогнозирования чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера;

– осуществление мероприятий по мониторингу, лабораторному контролю и прогнозированию чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Единая система представляет собой очень важный объект в системе экономико-правовой безопасности в целом, главной целью создания которой является обеспечение безопасности граждан Республики.

Единая система – это сложный, многоуровневый объект, где необходима четкая организация деятельности и грамотное управление всей системой в целом, для достижения максимальной эффективности работы.

Единая система должна сводиться не только к работе государственных структур и органов, но и к выполнению основных правил и обязанностей самими гражданами. Ведь только совместными грамотными, четкими и слаженными действиями в ЧС, можно уменьшить последствия той или иной катастрофы. Безопасность самого государства – это, прежде всего, безопасность его населения. Обеспечив защиту граждан, государство сохраняет безопасность страны в целом, а безопасность для государства – это одно из самых важных условий его существования и удержания своих позиций на мировой арене.

С целью организации мероприятий по предупреждению чрезвычайных ситуаций и реагированию на всех уровнях исполнительной власти необходимо вести законодательную деятельность. В рамках возложенных полномочий разрабатывать проекты законов, иных нормативно-правовых актов, проекты технических регламентов в области гражданской обороны, защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций.

По направлению практической подготовки, следует отметить необходимость системного подхода к планированию учений и тренировок, постепенного формирования надлежущей учебной материально-технической базы гражданской обороны объектов.

Необходимо уделять особое внимание обучению неработающего населения через сети консультационных пунктов, а также оборудованию уголков гражданской обороны в местах массового пребывания людей и крупных торговых центрах (автовокзалы, магазины, рынки и прочее).

В целях повышения эффективности защиты населения и территорий особое внимание следует уделить комплексу мероприятий, направленных на

прогнозирование чрезвычайных ситуаций, ликвидацию их последствий, сокращение материального ущерба и потерь населения. В связи с этим следует сформировать эффективную, многоуровневую систему противодействия чрезвычайным ситуациям, включающую в себя современную систему управления и оптимальную многофункциональную группировку, способную к широкому маневру силами и средствами.

Крайне важно более активно реализовывать новые подходы к защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций, ликвидации последствий ЧС. Повысить эффективность специальных мероприятий по инженерной, химической, радиационной и медико-биологической защите населения, проживающего вблизи потенциально опасных объектов, обеспечить развитие системы мониторинга и прогнозирования, наблюдения и лабораторного контроля.

Решение этих задач позволит поставить на системную основу деятельность органов государственной власти и управления, организовать противодействие угрозам возникновения чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера.

Список использованных источников

1. Закон Донецкой Народной Республики от 20 февраля 2015 года № 11-ИНС «О защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера»

2. Постановление Совета Министров ДНР от 09.04.15 г. № 7-9. «Об утверждении Положения о Единой государственной системе предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций утвержденное».

3. Постановление Совета Министров ДНР от 09.04.2015 г. № 5-11 «Об утверждении Положения о Министерстве по делам гражданской обороны, чрезвычайным ситуациям и ликвидации последствий стихийных бедствий Донецкой Народной Республики в новой редакции».

4. Владимиров В.А., Грязнов С.Н., Ткачев А.И. Основные направления совершенствования РСЧС. Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования. 2014. Т.4. № 1. С. 625.

5. Фалеев М.И. Логика развития РСЧС и МЧС России. Стратегия гражданской защиты: проблемы и исследования. 2013. Т. 3 № 2. С. 4-6.

6. <http://elibrary.ru/item.asp?id=26212676> Баныщикова З.Е. и др. Справочное пособие по организации выполнения мероприятий по предупреждению и ликвидации чрезвычайных ситуаций и проведению аварийно-спасательных работ силами и средствами органов государственной власти, органов местного самоуправления в мирное и военное время.

7. <http://elibrary.ru/item.asp?id=26496652> Воронов С.И. и др. Актуальные проблемы формирования культуры безопасности жизнедеятельности населения. XXI Международная научно-практическая конференция по проблемам защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций. Ногинск, 17-18 мая 2016 г. Сборник докладов.

НАПРАВЛЕНИЯ ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОССЛУЖАЩИХ

Выголко Т. А.,

*канд. экон. наук, доцент кафедры экономической теории и
государственного управления,*

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»

Бородин Н.А.,

магистр,

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»

Великохатько С.В.,

*ассистент кафедры экономической теории
и государственного управления,*

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»

В статье представлен анализ мер материального и нематериального стимулирования и их влияние на повышение эффективности деятельности на государственной службе, показаны результаты исследования практики материального и нематериального стимулирования государственных служащих в Российской Федерации, Украине и Донецкой Народной Республике.

Ключевые слова: *государственные служащие, материальное стимулирование, оплата труда, нематериальное стимулирование, эффективность деятельности.*

The article presents the analysis of the measures of financial and non-financial incentives and their impact on increasing the effectiveness of public service, shows the results of the study of the practice material and non-material stimulation of civil servants in the Russian Federation, Ukraine and the Donetsk People's Republic.

Keywords: *Civil servants, financial incentives, labor remuneration, moral incentives, efficiency.*

Постановка проблемы. Будущее каждого общества в значительной мере связано со становлением и развитием государства, что, в свою очередь, зависит от корпуса государственных служащих – компетентных, дееспособных, ответственных профессионалов. Поэтому повышение результативности профессиональной деятельности государственных служащих является одним из важнейших направлений реформы государственной службы. Эффективность деятельности государственной службы обуславливается правильно выбранной системой стимулов, побуждающих государственных служащих, действуя в рамках закона, предоставлять качественные публичные услуги населению.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам стимулирования профессиональной деятельности государственных служащих, как средства повышения эффективности государственной службы

посвящены работы: Бирюковой С.С., Бруснецовой В.А., Киселевой О.В., Овчаровой Л.Н., Пилюгиной Т.А., Соколовской А.В., Щукиной Т.В. и др. исследователей. Однако, анализ литературы свидетельствует, что состояние разработки данной проблемы имеет определенную ограниченность, которая вызывает необходимость дальнейших системных исследований.

Актуальность. Вопросы повышения эффективности работы государственных служащих остаются актуальными в течение длительного периода времени, особенно в условиях государственных трансформаций, реформ, кризисов. Это обусловлено тем, что от результатов их деятельности зависит не только эффективность работы соответствующих государственных структур, но и социально-экономическое развитие государства в целом. Именно государственные служащие участвуют в выработке общенациональных целей и приоритетов, претворяют в жизнь государственные задачи и функции, участвуют в управлении социально-экономической и административно-политической сферами. В этой связи повышение профессиональной компетенции, грамотности и ответственности государственных служащих становится одной из первоочередных задач государственного управления.

Целью статьи является анализ существующих мер материального и нематериального стимулирования и их влияние на повышение эффективности работы государственных служащих.

Изложение основного материала исследования. Факторы, которые оказывают влияние на качество и эффективность профессиональной деятельности государственных служащих, можно разделить на два блока в зависимости от методов стимулирования:

1) материальное стимулирование: денежное содержание, социальные гарантии деятельности (основные и факультативные), пенсионное обеспечение;

2) нематериальное стимулирование: дополнительное образование, повышение квалификации и стажировки; должностной рост на конкурсной основе (замещение новых должностей государственной гражданской службы, включение в кадровый резерв); получение определенных благ по результатам эффективной профессиональной служебной деятельности; поощрения и награждения.

Проанализируем меры материального стимулирования. Одним из определяющих факторов повышения эффективности деятельности государственных служащих является оплата труда.

На законодательном уровне на государственных служащих налагаются ограничения на возможность получения дополнительных доходов кроме основного места работы. Поэтому оплата труда в данной сфере является основным (а порой единственным) источником дохода и, без сомнения, определяющим стимулом повышения результативности труда.

Заработная плата, выполняя свои основные функции (стимулирующую, мотивационную, статусную), выступает одним из главных аспектов

карьерной привлекательности отдельных сфер деятельности, профессий и должностей. Чтобы обеспечить себя высококвалифицированными кадрами, государственная служба должна предложить конкурентоспособную с другими отраслями заработную плату. В связи с этим, заработок лиц, принимающих решения на высшем политическом уровне, должен быть сопоставим с оплатой труда топ-менеджеров, обеспечивающих управление крупными предприятиями, функционирующими в успешных отраслях коммерческого сектора.

Рассмотрим показатели материального обеспечения деятельности госслужащих в Российской Федерации, Украине и Донецкой Народной Республике.

В соответствии со статьей 13 Федерального закона от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации» [1] гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности гражданской службы в соответствии с актом о назначении на должность и со служебным контрактом и получает денежное содержание за счет средств федерального бюджета или бюджета субъекта Российской Федерации.

Денежное содержание гражданского служащего состоит из:

- месячного оклада гражданского служащего в соответствии с замещаемой им должностью гражданской службы;
- месячного оклада гражданского служащего в соответствии с присвоенным ему классным чином гражданской службы;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за выслугу лет на гражданской службе в размерах от 10 до 30% в зависимости от стажа гражданской службы;
- ежемесячная надбавка к должностному окладу за особые условия гражданской службы в размере до 200% этого оклада;
- ежемесячная процентная надбавка к должностному окладу за работу со сведениями, составляющими государственную тайну;
- премии за выполнение особо важных и сложных заданий;
- ежемесячное денежное поощрение;
- единовременная выплата при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска и материальная помощь, выплачиваемые за счет средств фонда оплаты труда гражданских служащих.

Более наглядно о денежном содержании государственных служащих субъектов РФ говорят статистические данные.

Мероприятия по изменению оплаты труда государственных служащих в федеральных органах государственной власти, освещены в ряде указов Президента Российской Федерации 2012-2013 годов, их осуществление привело к значительному росту среднемесячных показателей оплаты труда: с 62,6 тыс. руб. в 2011 году до 109,1 тыс. руб. в 2014 году. Но в 2015 году обстановка изменилась. В рамках политики экономии бюджетных средств были приняты решения о сокращении на 10% оплаты труда ряда

федеральных чиновников и приостановлении индексации окладов денежного содержания госслужащих, военнослужащих и приравненных к ним лиц. [2, с. 4]

Среди ветвей государственной власти первое место по оплате труда в федеральных органах занимает законодательная ветвь, где среднемесячная заработная плата в 2015 году достигла 155,5 тыс. руб. (табл. 1).

Таблица 1

Номинальная среднемесячная оплата труда гражданских служащих федеральных государственных органов и годовые темпы ее роста [3]

	Среднемесячная оплата, тыс. руб.					Соотношение среднемесячной платы труда, %, год к году			
	2011	2012	2013	2014	2015	2012 к 2011	2013 к 2012	2014 к 2013	2015 к 2014
В федеральных органах государственной власти	62,6	72,1	98,4	109,1	110,1	115,3	136,5	110,9	100,9
в том числе:									
В федеральных органах законодательной власти	57,7	84,4	107,3	111,1	155,5	146,3	127,2	103,4	139,9
В федеральных органах исполнительной власти	60,8	67,7	90,6	100,9	81,7	111,3	133,9	111,3	80,9
В федеральных органах судебной власти и прокуратуры	59,6	61,9	87,4	106,9	93,1	103,7	141,3	122,3	87,1
В других федеральных государственных органах, за исключением Администрации Президента РФ	83,2	88,9	102,1	137,5	121,1	106,8	115,0	134,6	88,1
В Администрации Президента РФ	90,3	132,3	230,8	232,4	217,1	146,5	174,4	100,7	93,5

В среднем за 2015 год наиболее высокая номинальная заработная плата сложилась в Аппарате Правительства (231,7 тыс. руб.), Администрации Президента Российской Федерации (217,1 тыс. руб.), Федеральном казначействе (федеральная служба) (168,8 тыс. руб.). Нижняя граница среднемесячной заработной платы составила около 55 тыс. руб.

Такие показатели зафиксированы статистикой в ряде федеральных агентств: в Федеральном агентстве по государственным резервам, Федеральном агентстве морского и речного транспорта, Федеральном дорожном агентстве.

Отсюда следует, что если рассматривать отдельный федеральный орган власти, то разрыв между самой высокой и самой низкой средней заработной

платой в средних показателях оплаты труда служащих федеральных государственных органов составляет 4,2 раза.

Среди федеральных министерств в 2015 году самые низкие среднемесячные заработные платы сложились в Министерстве строительства и жилищно-коммунального хозяйства Российской Федерации (67,9 тыс. руб.) Министерстве промышленности и торговли Российской Федерации (75,7 тыс. руб.) и в Министерстве культуры Российской Федерации (78,2 тыс. руб.).

Большинство гражданских служащих федеральных государственных органов сосредоточены в Москве. Таким образом, для сравнительного анализа конкурентоспособности оплаты труда работников государственного сектора, более корректным является сопоставление ее с оплатой труда в г. Москве. Средняя заработная плата по экономике г. Москвы в 2015 году составила 66,5 тыс. руб. Отсюда следует, что оплата труда госслужащих превышала ее в 1,65 раз.

Проведенный анализ показал, что работа государственного служащего является одной из наиболее высокооплачиваемых сфер деятельности. По величине среднедушевых доходов чиновников превосходят только лица, занятые в финансовой и металлургической сфере, а также менеджеры высшего звена и руководители крупных организаций. Следовательно, большая часть государственных гражданских служащих в РФ в целом по размеру оплаты своего труда относятся к «среднему слою российского общества» и входят в число «относительно благополучного» населения. Поэтому оплата труда государственных гражданских служащих в субъектах РФ в настоящее время выступает определяющим фактором в выборе профессиональной деятельности и самым эффективным стимулом в повышении ее результативности. [4].

В соответствии с Законом Украины «О государственной службе» [5]. заработная плата государственного служащего состоит из:

- 1) должностного оклада;
- 2) надбавки за выслугу лет (от 3 до 50%);
- 3) надбавки за ранг государственного служащего (от 200 до 1000 грн.);
- 4) выплаты за дополнительную нагрузку в связи с выполнением обязанностей временно отсутствующего государственного служащего в размере 50 процентов должностного оклада временно отсутствующего государственного служащего;
- 5) выплаты за дополнительную нагрузку в связи с исполнением обязанностей по вакантной должности государственной службы за счет экономии фонда должностного оклада по соответствующей должности;
- 6) премии (в случае установки).

Схема должностных окладов на должностях государственной службы определяется ежегодно Кабинетом Министров Украины при подготовке проекта закона о Государственном бюджете Украины на следующий год с учетом юрисдикции государственных органов, а также исходя из того, что минимальный размер должностного оклада группы 1 в государственных

органах, юрисдикция которых распространяется на всю территорию Украины, составляет не более семи минимальных размеров должностного оклада группы 9 в государственных органах, юрисдикция которых распространяется на территорию одного или нескольких районов, городов областного значения.

Таблица 2

Схема должностных окладов на должностях государственной службы по группам оплаты труда с учетом юрисдикции государственных органов на 2016-2017гг. [6; 7]

Наименование должности государственной службы	Группа оплаты труда	Размеры должностных окладов, гривен					
		вся территория Украины		территория одной или нескольких областей, г. Киева или г. Севастополь		территория одного или нескольких районов, городов областного значения	
		2016г	2017г	2016г	2017г	2016г	2017г
руководитель государственного органа	1	12061	13000	10 338	11000	8 615	9115
первый заместитель руководителя государственного органа	2	11200	12000	9 477	9850	7 754	8100
заместитель руководителя государственного органа	3	10338	1100	8 615	8850	6 892	7100
директор департамента	4	8 615	9115	6 892	7100	5 169	5830
начальник самостоятельного управления		8 270	8670	6 547	6800	4 824	5300
начальник самостоятельного отдела		7 926	8200	6 203	6500	4 480	5000
заместитель директора департамента	5	7 754	8100	6 031	6250	4 308	4700
заместитель начальника самостоятельного управления		7 409	7700	5 686	5850	3 963	4400
заместитель начальника самостоятельного отдела, заведующий самостоятельного сектора		7 064	7464	5 341	5500	3 618	4200
начальник управления в составе департамента	6	6 720	7300	4 997	5300	3 446	3900
заместитель начальника управления в составе департамента		6 375	7100	4 652	5000	3 274	3700
начальник отдела в составе департамента, самостоятельного управления		6 031	6900	4 308	4500	3 101	3500
заместитель начальника отдела в составе департамента, самостоятельного управления		5 686	6600	3 963	4300	2 929	3300
заведующий сектором в составе департамента, самостоятельного управления и отдела		5 341	6400	3 618	4100	2 757	3100
главный специалист государственного органа	7	4 308	5900	3 274	3801	2 585	3085
ведущий специалист государственного органа	8	3 963	4600	2 929	3352	2 240	2649
специалист государственного органа	9	3 618	4200	2 412	2750	1 723	2000

Минимальный размер должностного оклада группы 9 в государственных органах, юрисдикция которых распространяется на

территорию одного или нескольких районов, городов областного значения, не может быть менее двух прожиточных минимумов для трудоспособных лиц, размер которого установлен на 1 января календарного года. [5].

Схема должностных окладов на должностях государственной службы на 2016-2017 гг. приведена в табл. 2.

Приведенные оклады не включают надбавки за ранг государственного служащего и за выслугу лет. Сравним заработную плату госслужащих со среднемесячной заработной платой по Украине: в 2016г. она составила 5187грн., а в г.Киеве – 8585 грн., среди госслужащих имеющих такой же уровень оплаты труда и выше имеют представители 1-6 групп оплаты труда, то есть руководящий состав. В то же время более многочисленный состав госслужащих, относящихся к 7-9 группам оплаты труда, имеет оклад ниже среднего уровня.

Таким образом, государственных служащих в Украине нельзя отнести к высокооплачиваемой категории населения дифференцируемого по величине среднедушевых денежных доходов. Из этого следует, что, оплата труда государственных служащих в Украине в настоящее время не выступает эффективным стимулом в повышении результативности их деятельности.

Анализ нормативно-правовой документации в сфере денежного содержания государственных служащих ДНР показывает, что за период 2015-2016гг. было принято ряд Указов Главы Республики:

1. Указ Главы ДНР «О денежном содержании государственных гражданских служащих» №186 от 07.05.2015г. [8].

В соответствии с этим указом структура фонда оплаты труда государственных гражданских служащих государственного органа состоит из:

- а) должностных окладов;
- б) постоянной ежемесячной доплаты;
- в) дополнительных выплат.

К дополнительным выплатам относятся: надбавки, доплаты, предусмотренные для государственных гражданских служащих, премии, материальная помощь для оздоровления при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска, материальная помощь для решения социально бытовых вопросов.

Кроме того руководителям органов предоставляется право осуществлять премирования сотрудников в соответствии с их личным вкладом в общие результаты работы, а также в связи с республиканскими и профессиональными праздниками, юбилейными датами в пределах средств, предусмотренных на премирование в смете соответствующего органа и экономии средств на оплату труда.

А также предоставлять работникам материальную помощь для оздоровления при предоставлении ежегодного оплачиваемого отпуска.

2. Указ Главы ДНР «О внесении изменений и дополнений в Указ Главы ДНР от 07 мая 2015г. №186 «О денежном содержании государственных гражданских служащих» №415 от 05.11.2015г. [9].

3. Указ Главы ДНР «О повышении должностных окладов государственным гражданским служащим и работникам, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы» №83 от 29.03.2016г. [10].

В соответствии с Указом, в целях сохранения кадрового потенциала, привлечения высококвалифицированного персонала, материального стимулирования и повышения престижа работников республиканских органов исполнительной власти ДНР, местных администраций, иных служащих и работников государственных органов ДНР, с 01 апреля 2016 года на 5% увеличены размеры должностных окладов работникам, специалистам и служащим.

4. Указ Главы ДНР «Об установлении доплат государственным гражданским служащим» №115 от 22.04.2016г. предусматривает установление специалистам и служащим (кроме заместителей руководителей) доплаты за исполнение обязанностей временно отсутствующего руководителя структурного подразделения в размере разницы между фактическим должностным окладом временно отсутствующего руководителя и должностным окладом работника, который исполняет обязанности временно отсутствующего руководителя структурного подразделения, в случае, когда работник, исполняющий обязанности временно отсутствующего руководителя структурного подразделения, не является его заместителем. Кроме того, в пределах установленных фондов оплаты труда указ предусматривает установление директорам департаментов (начальникам управлений), численность работников которых превышает 40 единиц, и директорам департаментов, численность работников которых превышает 70 единиц, доплату в размере 10% и 20% должностною оклада соответственно, помощникам (советникам) Министров ДНР доплату в размере 10 % должностного оклада [11].

5. Указ Главы ДНР «О повышении должностных окладов государственным гражданским служащим, оплата труда которых осуществляется на основании Указа Главы ДНР №186 от 07мая 2015 года «О денежном содержании государственных гражданских служащих» (с внесенными изменениями и дополнениями)» №175 от 15.06.2016г. Предусматривает увеличение должностных окладов работникам, специалистам и служащим на 5% с 01 июля 2016 года [12].

Государственные служащие ДНР относятся к наиболее высокооплачиваемой категории населения и в настоящее время оплата труда для них выступает самым эффективным стимулом в повышении результативности их деятельности.

В связи с возникшими действиями по сокращению расходной части бюджета, в том числе и на обеспечение деятельности органов исполнительной власти, все большую популярность приобретают меры нематериального стимулирования, которые должны демонстрировать работнику его профессиональное и социальное признание. Целью нематериального стимулирования является повышение интереса работника к выполнению служебных обязанностей, что в свою очередь влияет на увеличение производительности труда.

В соответствии с Федеральным законом от 27 июля 2004 года № 79-ФЗ «О государственной гражданской службе Российской Федерации», Законом Украины «О государственной службе» № 1798-VIII от 21.12.2016, Законом ДНР «О системе государственной службы» от 3 апреля 2015 года можно выделить следующие нематериальные методы стимулирования государственных служащих (табл. 3.)

Таблица 3

Нематериальные методы стимулирования государственных служащих

Российская Федерация	Украина	Донецкая Народная Республика
<ul style="list-style-type: none"> - профессиональная переподготовка; - повышение квалификации; - объявление благодарности; - награждение почетной грамотой государственного органа; - поощрение Президента Российской Федерации, Правительства Российской Федерации; - присвоение почётных званий; - награждение знаками отличия, орденами, медалями Российской Федерации; - внесение в кадровый резерв для замещения вакантной должности в порядке должностного роста 	<ul style="list-style-type: none"> - повышение уровня профессиональной компетентности путем профессионального обучения; - объявление благодарности; - награждение грамотой, почетной грамотой, другими ведомственными наградами государственного органа; - досрочное присвоение ранга; - представление к награждению правительственными наградами и празднования правительственной наградой (поздравительное письмо, благодарность, почетная грамота); - представление к награждению государственными наградами. 	<ul style="list-style-type: none"> - создание государственного кадрового резерва, кадрового резерва в государственном органе, а также эффективное использование указанных кадровых резервов; - развитие профессиональных качеств государственных служащих; - оценка результатов профессиональной служебной деятельности государственных служащих в ходе проведения аттестации или сдачи квалификационного экзамена; - создание возможностей для должностного (служебного) роста государственных служащих; - использованием современных кадровых технологий; - применение образовательных программ, государственных образовательных стандартов; - ротация государственных служащих

Для государственных служащих возможность продвижения по служебной лестнице сказывается на росте результативности их профессиональной деятельности, так как более высокая должность связана с прямым воздействием на материальное стимулирование работников и их профессиональное развитие. Назначение на вышестоящую должность государственной службы предусматривает более высокий уровень оплаты труда, однако и требует от работника больше усилий связанных с новыми должностными обязанностями. Условием перехода на более высокий

уровень исполнения должностных обязанностей является повышение профессиональной компетенции путем повышения квалификации, получения новых знаний. Сами госслужащие делают акцент на том, что наличие возможности для служебного роста является наиболее существенным стимулом к ответственному и добросовестному выполнению должностных обязанностей. Однако, в тоже время, большинство считает, что условия для него непрозрачны и непредсказуемы. [13].

Что касается образовательного уровня государственных служащих, то доля работников закончивших высшие образовательные учреждения неизменно растет. Согласно законодательству о гражданской службе практически все гражданские служащие обязаны иметь высшее профессиональное образование по профилю занимаемой должности или специализироваться в области управления. Следовательно, получение нового образования не будет влиять на возможность замещение вышестоящей должности гражданской службы. Высшее образование необходимо практически для замещения всех должностей государственной гражданской службы.

Госслужащие ДНР имеют возможность пройти тренинги для улучшения профессионального уровня. В Донецке восстановил свою работу республиканский центр повышения квалификации сотрудников органов государственной власти, местного самоуправления и предприятий. Упор делается на развитие максимально обширных познаний в разных сферах. Госслужащий обязан быть гибким и осведомлённым. Также не менее важной составляющей станет обучение лидерским качествам. Подобный учебный процесс коснётся каждого представителя органов власти в Республике. На общем уровне ценности каждого государственного служащего можно описать с помощью пирамиды, составленной американским психологом Маслоу, которая представляет собой иерархическую систему потребностей человека (рис.1).



Рис. 1. Связь методов стимулирования повышения профессионализма государственных служащих и базовых ценностей личности.

На основе опроса государственных служащих о главных методах стимулирования и потребностей, с которыми они могут добиться повышения профессионализма, можно по аналогии с пирамидой Маслоу выделить главные для государственного служащего ценности. А именно: самый высокий пятый уровень ценностей самовыражение или самореализация, к которому государственные служащие стремятся методом карьерного роста; четвертый уровень – уважение и признание; третий уровень – познавательные потребности; второй – социальные нужды; низший уровень – потребность в материальных поощрениях.

В каждый конкретный момент времени человек будет стремиться к удовлетворению той потребности, которая является для него важнее или сильнее. Поэтому, как показано на рис. 1, методы стимулирования повышения профессионализма связаны с определенными группами ценностей [14].

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Исследование показывает, что доля нематериальных методов стимулирования повышения профессионализма составляет примерно 60%. В целом это соответствует требованиям. В условиях экономики знаний главным ресурсом развития социально-экономических систем становятся знания, компетентность. Акцент смещается на нематериальную составляющую, хотя и довольно медленно. А это приводит к превалированию нематериальной части методов стимулирования активности личности. Вместе с тем необходимо учитывать и то, что разделение стимулов на «материальные» и «нематериальные» достаточно условно, поскольку они связаны между собой. Например, премия выступает и как акт признания по отношению к работнику, и как оценка его заслуг, а не только материальное вознаграждение результатов труда.

Таким образом, мотивация, связанная с материальным поощрением является не единственным инструментом органов государственной власти для достижения цели повышения добросовестности и компетентности деятельности государственных служащих, хотя, как указывалось выше, финансовые стимулы, судя по опросам, более заинтересовывают государственных служащих, нежели социально ориентированные или нематериальные стимулы.

Список использованных источников

1. Федеральный закон «О государственной гражданской службе Российской Федерации» от 27.07.2004 № 79-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_48601/.
2. Овчарова Л.Н., Бирюкова С.С. Динамика оплаты труда гражданских служащих в федеральных органах государственной власти [Электронный ресурс]. – М.: НИУ ВШЭ, – 2015. – 24 с. – Режим доступа: https://www.hse.ru/data/2015/09/29/1074759112/2015_4q_GovSalaries_z.pdf.

3. Федеральная служба государственной статистики – http://www.gks.ru/bgd/free/B09_03/Main.htm.

4. Щукина Т.В. Система мотивации государственных гражданских служащих субъекта Российской Федерации: практика регионов и перспективы модернизации. [Текст] / Т. В. Щукина, В.А. Брусенцева // Вопросы экономики и права. – 2015. – № 5. – С. 16-22.

5. Закон України «Про державну службу» № 1798-VIII від 21.12.2016. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon2.rada.gov.ua/laws/show/889-19>.

6. Постанова Кабінету Міністрів України від 6 квітня 2016 р. № 292 «Деякі питання оплати праці державних службовців у 2016 році» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/ru/cardnpd?docid=248958105>.

7. Постанова Кабінету Міністрів України від 18 січня 2017 р. № 15 «Питання оплати праці працівників державних органів» [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.kmu.gov.ua/control/uk/cardnpd?docid=249668347>.

8. Указ Главы ДНР «О денежном содержании государственных гражданских служащих» №186 от 07.05.2015г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/ukazy/>.

9. Указ Главы ДНР «О внесении изменений и дополнений в Указ Главы Донецкой Народной Республики от 07 мая 2015г. №186 «О денежном содержании государственных гражданских служащих» №415 от 05.11.2015г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/ukazy/>.

10. Указ Главы ДНР «О повышении должностных окладов государственным гражданским служащим и работникам, оплата труда которых осуществляется на основе Единой тарифной сетки разрядов и коэффициентов по оплате труда работников учреждений, заведений и организаций отдельных отраслей бюджетной сферы» №83 от 29.03.2016г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/ukazy/>.

11. Указ Главы ДНР «Об установлении доплат государственным гражданским служащим» №115 от 22.04.2016г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/ukazy/>.

12. Указ Главы ДНР «О повышении должностных окладов государственным гражданским служащим, оплата труда которых осуществляется на основании Указа Главы ДНР №186 от 07мая 2015 года «О денежном содержании государственных гражданских служащих» (с внесенными изменениями и дополнениями)» №175 от 15.06.2016г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/ukazy/>.

13. Пилюгина Т.А. Факторы стимулирования профессиональной деятельности государственных служащих как средство повышения эффективности государственной службы [Электронный ресурс]. / Т.А. Пилюгина, О.В. Киселева // Государственное управление. Электронный вестник. – 2013. – Выпуск № 40. – С.32-40. Режим доступа:

<http://cyberleninka.ru/article/n/factory-stimulirovaniya-professio> nalnoy-
deyatelnosti-gosudarstvennyh-sluzhaschih-kak-sredstvo-povysheni ya-
effektivnosti.

14. Соколовська А.В. Стимулювання підвищення професіоналізму державних службовців: методи та особливості застосування [Текст] / А.В. Соколовська // Вісник Східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2013. – № 16 (205). – С.165-170.

УДК 364.01:364.442

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

Докторова Н. П.,

*к. гос. упр., доцент, доцент кафедры менеджмента
непроизводственной сферы,*

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

В статье определены основные теоретико-методологические основы социальной защиты населения. Проанализировано возникновение термина «социальная защита». Проведено теоретическое обоснование сущности социальной защиты населения как системы управления социальными рисками общества. Освещены цели, задачи и основные принципы социальной защиты. Раскрыта суть основных форм социальной защиты, а именно социального страхования, социального обеспечения и социальной помощи. Сделан вывод о необходимости дальнейшего развития и исследования теоретических аспектов социальной защиты населения.

Ключевые слова: социальная защита, социальные риски, социальная помощь, социальная безопасность, социальное страхование.

The main theoretical and methodological foundations of social protection of population are outlined. Some peculiarities of the concept of social security content in the theory of social policy are illuminated. The theoretical ground of the essence of social defense of population as a control system by social risks company is determined. The goals, objectives and basic principles of social protection are defined. The attention is focused on the main forms of social protection such as social insurance, social security and social assistance. A conclusion is made about the necessity of further development and research on the theoretical aspects of social protection of population.

Keywords: welfare, social risks, social assistance, social safety, social security.

Постановка проблемы. В современных условиях экономического развития необходимо обеспечить надлежащее социально-экономическое состояние граждан. В последнее время проблемы социальной защиты населения стали одними из наиболее обсуждаемых в мире, а именно – проблема его правового и финансового обеспечения. Результаты анализа

свидетельствуют о неэффективности теоретической основы этой системы. Поэтому развитие и исследование теоретических аспектов социальной защиты – довольно актуальная проблема.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретические особенности социальной защиты освещены во многих трудах ученых и исследователей, таких как: Н. Болотина, В. Скуратовский, В. Лагутин, Е. Либанова, Ю. Шклярский и др. Однако существует немало проблемных вопросов в этой сфере, которые требуют своего совершенствования и пересмотра.

Цель работы – исследовать теоретико-методологические основы социальной защиты населения, в частности, выяснить суть понятия «социальная защита», определить цель, формы и основные задачи социальной защиты.

Изложение основного материала исследования. Понятие «социальная защита» приобрело широкого потребления только на этапе перехода к рынку и как его атрибут, хотя в той или иной форме социальную защиту всегда была присуща обществу. Формированию современных систем социальной защиты в мире способствовало осознание необходимости создания социальных амортизаторов рыночных рисков. Много людей еще и сейчас не воспринимают термин «социальная защита» в отношении населения в целом, считая, что он касается только незащищенных слоев населения. Все чаще социальная защита предусматривает комплекс мероприятий, направленных на создание безопасной социальной среды для человека [1].

В частности, в ст. 46 Конституции сказано, что граждане имеют право на социальную защиту, что включает право на обеспечение их в раз полной, частичной или временной потери трудоспособности, потери кормильца, безработица из независимых от них обстоятельств, а также в старости и других случаях, предусмотренных законом. Это право гарантируется общеобязательным государственным социальным страхованием за счет страховых взносов граждан, предприятий, учреждений и организаций, а также бюджетных и других источников социального обеспечения; созданием сети государственных, коммунальных, частных заведений по уходу за нетрудоспособными [2].

Социальная защита является традиционным направлением социальной политики, и прошла собственный эволюционный путь по содержанию, масштабам, методам, источниками финансирования и инструментами. Ступени развития общества можно наблюдать на изменении акцентов, ролей между всеми сторонами, участвующими в осуществлении социальной защиты.

Историю возникновения термина «социальная защита» связывают с многими событиями, например, с принятием закона США о защите (Social Security Act) в 1935 г. Однако Гай Перрен утверждает, что концепцию системы социальной защиты сполна было воплощено в новозеландском законодательстве 1938 г. Н. Болотина же утверждает, что приоритет здесь

принадлежит России – 31 октября 1918 г. в России утвердили Положение о социальном обеспечении трудящихся. Однако от 30-х годов XX века, термин «социальная защита» стал более широким и всеобъемлющим. Отметим, что понятие социальной защиты населения является достаточно широким и охватывает практически все слои населения в той или иной степени. Сегодня термин «социальная защита» по-разному трактуют ученые и исследователи. Его можно рассматривать как в узком, так и в широком значениях.

Например, Н. Болотина понятие «социальная защита» в широком смысле определяет как «деятельность государства, направленную на обеспечение формирования и развития полноценной личности, выявление и нейтрализацию негативных факторов, влияющих на нее, создание условий для самоопределения и утверждения в жизни».

В узком смысле социальную защиту определяют как совокупность экономических и правовых гарантий, обеспечивающих соблюдение важнейших

В. Лагутин, социальную защиту рассматривают как «совокупность мер, осуществляемых в обществе для обеспечения общественно нормальных условий материальной и духовной жизни всех членов общества, в первую очередь тех, кто не способен самостоятельно обеспечить такие условия» [1].

Скуратовский В. определяет социальную защиту как «комплекс организационно-правовых и экономических мер, направленных на защиту благосостояния каждого члена общества в конкретных экономических условиях» [1]. В широкой трактовке социальной защиты к нему причисляют также мероприятия по здравоохранению, социальную работу и прочее. Следовательно, социальная защита предусматривает определенный уровень материальной обеспеченности, то есть поддержку доходов, защита благосостояния. К важнейшим характеристикам термина «социальная защита» относят: виды и организационно-правовые формы социальной защиты, категории граждан, которым оказывается социальная помощь или которые охвачены социальным страхованием. Этот методологический подход базируется на позиции Международной организации труда, который рассматривает национальные системы социальной защиты как комбинацию различных институтов социального страхования и социальной помощи.

Заметим, в научных кругах соотношение понятий «социальная защита» и «социальное обеспечение» является дискуссионным. К примеру, ученые П. Рабинович и А. Панкевич считают термин «социальное обеспечение» более точным, нежели «социальная защита». Причины этого заключаются в том, что в процессе обеспечения прав и свобод человека «защита» является только одним из составных элементов. Кроме этого, слово «защита» ассоциируется с какой-то временным действием, которое должно закончиться, как только минует угроза, между тем как «обеспечение» – это длительный процесс, который имеет постоянный характер и не зависит от временных жизненных сложностей. Также термин «защита» несет тревожное

психологическая нагрузка, речь идет об угрозе, нападении, опасности, от которой надо защищаться [2].

К формам социальной защиты относят: личные виды социального страхования (пенсионное, медицинское, от несчастных случаев на производстве, от безработицы); социальная помощь различных видов; социальное обеспечение.

Если рассматривать формы социальной защиты, социальное страхование можно определить как основу государственной системы социальной защиты, которая обеспечивает материальную поддержку нетрудоспособных граждан за счет фондов, которые созданы трудоспособными членами общества. Социальная помощь предоставляется как в денежной, так и в натуральной форме гражданам, которые находятся в нужде, перед тем проверив состояние доходов семьи. Некоторым категориям гражданам предоставляется помощь без проверки доходов.

Социальное обеспечение, как отдельная форма социальной защиты населения, является системой выплат государства, которые осуществляются на принципиально других основах, и прежде всего без предварительных взносов (как это происходит в случае социального страхования) и без оглядки на потребность в этих средствах их получателя (в случае предоставления социальной помощи).

Основная функция социального обеспечения – забота о категориях населения, которые в законодательно установленном порядке имеют право на длительную или постоянную помощь (по возрасту, инвалидности, ограниченной трудоспособности, отсутствием иных источников существования) и распределении средств социальной защиты, выплат по социальному страхованию. Социальное обеспечение осуществляется в случае временной нетрудоспособности, беременности и родов, ухода за ребенком-инвалидом, болезни, достижения пенсионного возраста, безработицы, смерти кормильца, несчастного случая на производстве, профессионального заболевания. В отличие от социального обеспечения вопросы об оказании социальной помощи рассматриваются индивидуально, согласно действующим законодательствам и в отношении людей, через разные обстоятельства существенно снизили свой уровень жизни [2].

Также стоит выделить пассивные и активные меры поддержки доходов, которые содержит социальную защиту. Пассивными мерами являются социальная помощь, активами – социальное страхование (то есть обеспечения доходов в случае потери трудоспособности или работы), лечение и профилактика болезней, а также содействия образованию и повышению квалификации [1]. Эффективным выполнением социальной защиты населения является сочетание пассивных и активных мероприятий. Например, в Польше во многих местных центрах по оказанию социальной помощи обязательным условием ее предоставления является выполнение получателем определенной социальной помощи. Следовательно, можно определить конечную цель социальной защиты. Она заключается в том,

чтобы обеспечить каждому гражданину минимальный жизненный уровень, необходимый для саморазвития и самореализации в жизни. Также сюда можно отнести обеспечение социальной справедливости и социального равенства граждан страны.

Важными понятиями, которые неразрывно связаны с социальной защитой, есть социальная безопасность и социальный риск. Результатом всех мероприятий, которые проводятся в рамках социальной защиты, является состояние защищенности человека. Обычно безопасность рассматривают не только для отдельного человека, но и для общества в целом. Она является составляющей национальной безопасности, которая определяет состояние защищенности жизненно важных интересов личности, общества и государства от внутренних и внешних угроз, а также от угрозы социальным интересам. Социальный риск определяется как определенные конкретные условия человеческой жизнедеятельности, при которых возникает необходимость в социальной защите. Одной из основных задач социальной защиты является устранение социальных рисков. Правовой основой определения этих условий жизнедеятельности или объективных обстоятельств, с наступлением которых лицо имеет право на социальное обеспечение, можно считать положения законодательства относительно социальной защиты. Можно выделить такие социальные риски, как нетрудоспособность, безработица, потеря кормильца и малообеспеченность.

Обоснование доктрины социальной защиты и ее законодательное выражение зависят от трех групп факторов – политических, экономических и социальных, формирующих пространство жизнедеятельности людей.

Политические факторы охватывают идеологию, законодательство, институциональную структуру государства и общества. Экономические (материально-вещественные) факторы определяют уровень материального благосостояния страны и ее населения. Социальные факторы (социально-психологические, морально-этические, религиозные компоненты жизнедеятельности) – степень гармонизации отношений между государством, обществом и индивидом.

Таким образом, на сегодняшний день прожиточный минимум – это модель, которая не всегда соответствует реальности.

Адресная помощь опять же предполагает выделение ряда проблем в различных социальных группах, которые следует решить в первую очередь. Концепция социальной политики и социальной работы должна основываться на принципах, апробированных мировой практикой и связанных с моделями «социального государства» и «социальной рыночной экономики».

В системе социальной помощи необходимо модернизировать систему форм и методов службы социальной помощи, а также разработать краткосрочные и долгосрочные мероприятия. Усовершенствования в системе социальной помощи должны идти по двум направлениям: с одной стороны система социальной помощи нуждается в значительной децентрализации, с тем, чтобы социальная помощь оказывалась непосредственно нуждающимся,

т.е. адресной, с другой стороны, необходимо создать такие условия, при которых трудоспособные члены общества смогут сами решать свои проблемы.

Усилия по совершенствованию системы социального обслуживания должны быть направлены на расширение внутренней инфраструктуры центров социального обслуживания, с тем, чтобы обеспечить индивидуальность подхода, качество и состав социальных услуг. В перспективе улучшение положения клиентов социальных служб должно опираться на комплексный подход к социальному обслуживанию, что подразумевает:

1) введение гарантированного государством минимума предоставляемых социальных услуг;

2) обеспечение нуждающимся благоприятных условий для реализации их прав и законных интересов, ограждение зависимых граждан от недобросовестных или противоправных действий в сфере социальной помощи и обслуживания;

3) недопущение отказа со стороны государственных социальных служб в предоставлении социальной помощи и обслуживания;

4) уважение выбора граждан и предоставление возможностей для реализации клиентом права на альтернативное решение, т. е. выбор государственного или частного учреждения, получение услуг на постоянной или временной основе, бесплатно или за плату, выбор социального работника;

5) учет национально-культурных различий, ценностных ориентации и религиозных убеждений клиентов социальных служб.

Действующая в нашей стране система социального страхования до сих пор сохраняет черты, характерные скорее для социальной помощи, нежели страхования.

Для анализа особенностей функционирования негосударственных форм и механизмов социальной защиты малообеспеченных слоев населения в работе определены ее виды. Классифицируя их по субъектам поддержки, выделяют следующие виды негосударственных форм социальной защиты:

- частная благотворительность;
- корпоративная социальная помощь;
- институциональная благотворительность;
- конфессиональное милосердие;
- добровольная помощь;
- международная (гуманитарная) помощь.

Негосударственные виды социальной защиты, действуя на внебюджетных финансовых источниках, оказывают большое влияние на формирование подходов социальной помощи, существенно расширяют категории получателей, спектр услуг и форм поддержки, способствуют увеличению ее размеров, оперативности в организации помощи индивиду,

что в значительной мере может влиять на общую картину состояния социальной защиты населения в целом.

Обеспечение доступности социальной помощи малообеспеченным слоям населения возможно не только за счет стимулирования развития некоммерческих, в т.ч. благотворительных, организаций налоговыми льготами, но и неналоговыми формами поддержки их деятельности.

В настоящее время наблюдается уникальное явление, когда два сектора: государственный и общественный, вступают в конкуренцию за привлечение благотворительных пожертвований. Итог этой конкуренции также известен - приоритеты, а вместе с ними и денежные средства отдаются государственным структурам. Данная практика есть результат деформированных социальных отношений, так как добровольные пожертвования во всем мире составляют финансовую основу именно благотворительных организаций, а не государственных учреждений и органов, финансируемых из соответствующих бюджетов. Необходимо отказаться от данной практики. В то же время надо минимизировать различные финансовые подпитки из бюджетов, которые пытаются получить общественные организации. Исключением может быть оплата добросовестной работы последних по выполнению государственного и муниципального заказа, различных грантов. Каждый сектор - государственный и благотворительный, должен иметь свои не конкурирующие и не перекрещивающиеся между собой источники, обеспечивающие его устойчивую деятельность. В первом случае это бюджеты различных уровней, во втором - благотворительные взносы, пожертвования и гранты, предпринимательская деятельность, а при получении государственного (муниципального) заказа и бюджетные средства.

Выводы. Одной из основных целей в области социального обеспечения населения является реализация идеи общей ответственности:

- создания и функционирования обязательных систем социального страхования, основанных на коллективной солидарности;
- поощрение индивидуальных накоплений;
- оказание содействия в укреплении защитных функций семьи и коллективной помощи.

Помимо обязательного и добровольного социального страхования, система социального обеспечения населения призвана осуществлять государственную оперативную социальную помощь с участием в социальных программах.

Важной целью организации интенсивной системы социального обеспечения является оптимизация структуры социальных расходов и поиск дополнительных внебюджетных средств их финансирования.

Совершенствование механизма управления системой социального обеспечения обосновано в работе в следующих направлениях:

- совершенствование структуры и методов управления социальным обеспечением на всех уровнях;
- развитие децентрализации, перераспределения полномочий между органами государственной власти и местного самоуправления;
- повышение качества системы социального обеспечения населения, корректировка положений по учреждениям социального обеспечения, постепенный переход от широкого спектра услуг к специализации;
- соблюдение жесткости, приоритетности в последовательности, скорости решения поставленных задач с опорой на замер реальных потребностей населения и динамический контроль за изменением этих потребностей;
- комплексность оказания социальной помощи путем представления одновременно нескольких видов помощи (денежной, натуральной, в виде льгот или услуг, но с соответствующей коррекцией денежной величины каждого вида помощи в сторону уменьшения её объёма - выигрыш за счет комплексности);
- адресная социальная помощь и расширения числа субъектов социальной помощи вовлечения в этот процесс негосударственных организаций, учреждений и частной инициативы;
- приведение в соответствие нормативно - правовой базы системы социального обеспечения населения;
- развитие негосударственного сектора социального обеспечения населения, в целях снижения нагрузки на государственный бюджет за счет сокращения расходов в общественном секторе и увеличения: частного рыночного финансирования в сфере услуг.

Система социальной защиты объединяет такие элементы: социальное обеспечение, социальную помощь отдельным категориям населения, социальное страхование. Исследовав некоторые теоретико-методологические особенности социальной защиты, можно сделать вывод о том, что необходимым является обеспечить целостную и комплексную теоретическую базу для эффективной работы социальной защиты населения.

Список использованных источников

1. Нестеренко А. Экономический рост на основе институциональных изменений / А. Нестеренко // Вопросы экономики. – 2015 – №7. – С. 19-29.
2. Руженский М.М. Социальная защита занятого населения /М.М.Руженский // Рынок труда и занятость населения. – 2015. – №1. – С. 16-19.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩНОСТИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ТЕРРИТОРИИ

Дорофиенко В. В.,

д.э.н., профессор,

*заведующий кафедрой менеджмента непроеизводственной сферы,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк,*

Ободец Я. В.,

*к.гос.упр., доцент кафедры менеджмента непроеизводственной сферы,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В статье рассматриваются теоретические аспекты стратегии социально-экономического развития территории, которая позволяет согласовывать работу органов государственного управления, общественных организаций и политических партий, сообществ деловых людей, способных оказывать влияние на развитие региона, для задания единого вектора развития. Данный вектор формируется с учётом территориальных особенностей, включая производственную и сервисную специализацию, природные ресурсы, человеческие ресурсы, экономико-географическое положение, конкурентные преимущества и прочее.

Ключевые слова: *стратегия развития, территория, развитие, социальные и экономические показатели*

The article the theoretical aspects of the strategy of social and economic development of the territory, which allows to coordinate the work of government bodies, public organizations and political parties, communities of business people capable of influencing the development of the region, to set a single vector of development are examines. This vector are formed taking into account territorial features, including production and service specialization, natural resources, human resources, economic and geographical position, competitive advantages and so on.

Keywords: *development strategy, territory, development, social and economic indicators*

Постановка проблемы и актуальность. В современной науке различают множество определений понятия «стратегия развития». К примеру, по П. Друкеру, под стратегией понимают способ реализации теории ведения бизнеса в практическом аспекте, цель которой заключается в обеспечении организации возможностью получения желаемых результатов. Стратегия дает возможность системе целенаправленно применять в своих интересах все благоприятные на то возможности. Иногда стратегию рассматривают как выбор ключевых долгосрочных целей и ориентиров, что сводит определение стратегии, как метода и процесса выбора. По сути, существующую цель, если она была выбрана альтернативной, можно считать стратегической [1].

Развитие всегда подразумевает процесс движения вперёд, формирование новых качеств, характеристик, формирование и развитие новых структурных элементов системы, а также рост и расширение в целом.

Анализ последних исследований и публикаций. Стратегия развития, по своей сути, является определенно емкой и многоаспектовой категорией, которую можно классифицировать по многим признакам. Изучением данных вопросов в своих работах занимались такие ученые, как: Э. Боумен, И. Ансофф, П. Друкер, А. Градов, М. Круглов, М. Портер, Г. Хэмел, Г. Минцберг и другие, как зарубежные, так и отечественные исследователи. Каждый из них предлагал определенную классификацию стратегий развития в пределах интересующей его области предметного исследования [2].

Целью статьи является анализ теоретических аспектов стратегии развития территории.

Изложение основного материала исследования.

Стратегии развития территорий целесообразно классифицировать по таким признакам:

– тип покупателей, с выделением стратегий, предназначенных для населения (дифференцированные по социальным категориям, месту жительства); юридическим лицам (дифференцированные по предприятиям) и органам управления территорией;

– вид (потребительская, маркетинговая, предпринимательская, трудовая и организационная стратегия);

– сфера деятельности (производственная, сфера услуг, инфраструктура, государственное управление, социальная сфера и пр.);

– отрасль (промышленность, аграрное хозяйство, сфера образования, транспорт, строительство, связь и пр.);

– направления (инвестиционные, инновационные, финансовые, институциональные стратегии и пр.)

– стратегический приоритет, с выделением стратегий стабильности функционирования, ключевых стратегий (оказывающие подавляющее влияние на конкурентоспособность территории, выделяя его среди множества иных); стратегий новаторства (формирующие потенциал успеха региона в будущем).

Выгода в виду наличия у региона четкой стратегии развития извлекается не только там, где на нее ориентируется в процессе своей деятельности, но и представители других территорий, не участвующих непосредственно в реализации стратегии. Поскольку они могут оказывать как положительное, так и отрицательное влияние на ход реализации стратегии, постольку в процессах разработки и реализации стратегии необходимо учитывать и их социально-экономические интересы [3].

Наличие стратегии социально-экономического развития упрощает органам регионального управления получение субсидирования из разных источников, потому как позволяет убедительно обосновать целевое использование средств [6].

Так, главной отличительной чертой региональной стратегии развития нередко становится целевая направленность на получение средств из федерального бюджета. Для подготовки четкой и выполнимой стратегии развития необходимо сформировать коллективное видение региона в будущем, с участием ключевых экономических игроков, государственных органов, средств массовой информации и множества других организаций. Кроме того, следует сформировать набор конкретных бизнес-проектов и определить, на кого возлагается ответственность за их реализацию.

В современном стратегическом планировании регионального развития принято выделять два уровня стратегии, в которых заложены скрытые резервы экономического роста и конкурентоспособности территории [4]. Четкая и тщательно подготовленная стратегии развития региона имеет существенное значение для определения стратегии экономического развития Донецкой Народной Республики в целом.

Рассмотрим методологию формирования планов и программ социально-экономического развития территорий.

В общем понимании, под методологией понимают комплексную систему методов, правил и технологий их применения, которая должна соответствовать определенным требованиям, а именно должна:

- обеспечивать реализацию функции, для которой она создана, с максимальной эффективностью;
- быть лаконичной по своему составу и структуре;
- описывать хронологическое распределение подфункций, которые обеспечивают функциональность методики (то есть этапы реализации и взаимосвязь между этими этапами);
- характеризовать методы и технологию их применения по каждой функции и подфункции;
- характеризовать элементы, обеспечивающие реализацию функций и подфункций, а также требования, предъявляемые к ним (то есть характеризовать субъектный состав).

Итак, рассмотрим подробнее этапы формирования стратегии развития территории.

Первый этап. Актуализация необходимости разработки стратегии.

Актуализация необходимости разработки стратегии развития территории может быть как инициативной (в рамках региона, как инициатива местной администрации), так и директивной (которая установлена к исполнению нормативными актами надсистемы).

В обоих случаях, результатом данного этапа должно быть соответствующее решение (постановление) главы администрации, которое обеспечит формирование субъектного состава процесса формирования стратегии, компетенции данных субъектов, а также определяющие цели предстоящего процесса, декомпозированного по задачам. Цель процесса заключается в детализации план развития территории, а задачи представляют

собой поочередную процедуру разработки стратегического плана развития [3].

Второй этап. Определение региональных целей, их декомпозиция и разработка системы критериев развития региона.

Определение видения территории, как объекта стратегического планирования осуществляется на основе ключевых аспектов (рис. 1.). Данные аспекты стратегического видения развития региона должны быть тесно взаимосвязаны. К примеру, аспект «эковидение» представляет собой призму туристических услуг и глобального туристического комплекса региона и подразумевает взаимосвязь с аспектом «хомовидение», являющего собой понимание человека, как субъекта общественной деятельности, исторически и культурно образованным.



Рис. 1. Ключевые аспекты стратегического видения региона

Как это реализуется на практике? К примеру, одной из задач стратегического развития определено повышение уровня владения торгового персонала иностранным языком (например, связанное с происходящим интернациональным мероприятием). Это не означает, что сотрудник сферы торговли обязан свободно владеть иностранным языком, однако, повышение его личного уровня владения иностранной разговорной речью не повредит ему при общении с иностранным клиентом. Кроме того, это позволит расширить географию работы бизнеса на данной территории, за счет увеличения численности зарубежных клиентов частных фирм [35].

То же самое касается аспекта «техновидение». Данный аспект в обязательном порядке должен включать видение системы образования как специализирующейся на обеспечении сферы туризма квалифицированными

кадрами, научными и техническими разработками, которые бы совершенствовали данную сферу услуг.

Что касается «социовидения», то оно призвано обеспечивать надлежащие условия существования человека, как структурного элемента системы реализации туристических услуг. К примеру, это может быть, как видение региона в качестве социально-ориентированной системы, где человек и его благосостояние не рассматриваются как цель, а принимаются необходимым условием развития данной территории (региона) [5].

Таким образом, видение региона в указанных аспектах подразумевает построение перспективной модели региона в виде связанной иерархической структуры, на нижнем уровне которой моделируется сам человек – ключевая детерминанта концепции регионального развития. Точка пересечения четырех аспектов дает возможность разработчикам стратегии развития сформировать «общее видение» – то есть прообраз региона в перспективе развития данной территории.

Такая модель считается четырехаспектной концепцией стратегического видения развития региона.

Определение миссии территории является логическим продолжением разработки видения. Миссию не всегда следует определять амбициозной, однако чаще всего немного завышенная формулировка миссии служит дополнительным стимулом для достижения поставленных целей. Создается ситуация, когда реализация миссии является преимуществом над ограниченными возможностями и своеобразным «прыжком», представляющим выполнение сверхзадачи, решение которой ассоциируется с общим успехом [2].

Цель стратегического развития региона представляет собой детализированную до качественных показателей модель состояния региона, которая соответствует его стратегическому видению. Если видение региона рассматривать, как образ, а миссию, как его предназначение, то цель следует понимать, как идеальное состояние региона в рамках реализации миссии и видения [6].

Реализация стратегии развития территории требует привлечения немалых ресурсов в различные сферы стратегического развития. Следовательно, ресурсы будут отвлекаться из иных сфер, развитие которых является следствием развития первого. Данный процесс можно отобразить графически (рис. 2.).

Легко подметить, что обеспечение стремительного развития экономики и развития системы образования требует существенного переманивания ресурсов из сфер социального обеспечения и обеспечения равных возможностей в плане получения образования. В условиях ограниченности ресурсов, обеспечение эффективного развития, с сохранением одновременно и социального обеспечения, возможно только в случае поддержки стратегий развития из внешней среды (например, из государственного бюджета).

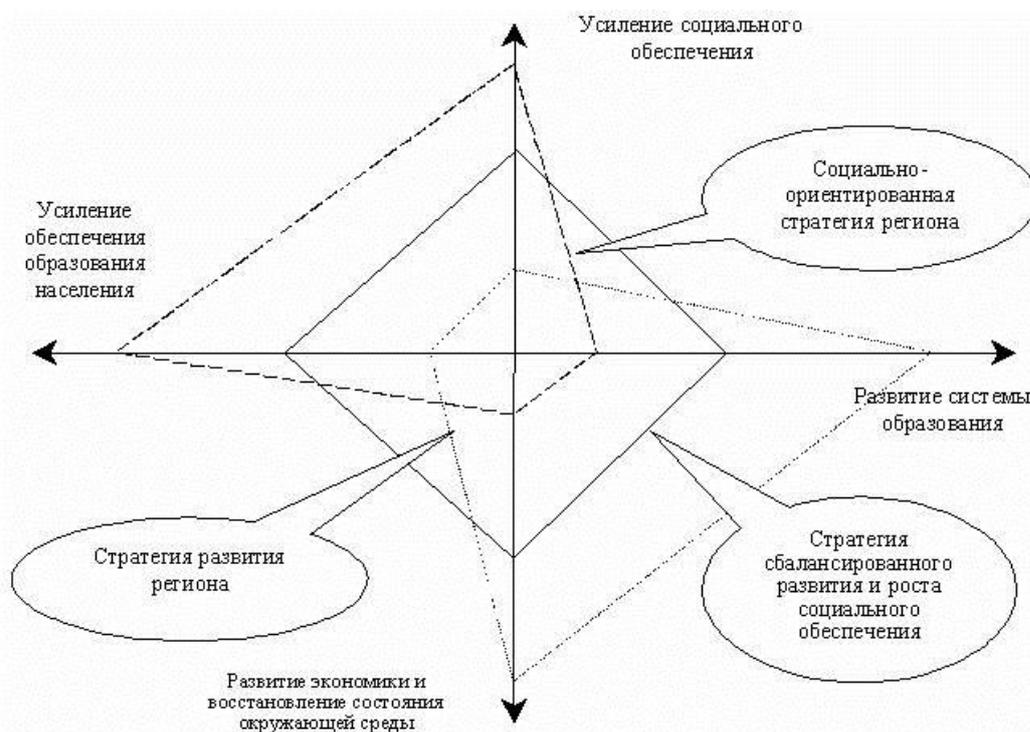


Рис. 2. Стратегическое ориентирование региона

Экономическое развитие и развитие системы образования позволяет усилить потенциал региона, тем самым обеспечивая ресурсное снабжение для укрепления социального патронажа, а также увеличения уровня и качества образования, что является гарантией сбалансированного развития региона во всех его аспектах [4].

Таким образом, стратегическая система целей определяет направления развития, а они, в свою очередь, позволяют реализовать миссию в других ее аспектах.

Под системой показателей развития региона рассматривают комплексную количественную модель, характеризующую состояние региона и позволяющую делать выводы об относительном уровне его развития. Поэтому такая модель должна быть построена на основании общих показателей, используемых для характеристик уровня развития региона или государства, либо же позволять переходить к таким показателям. Модель развития региона можно охарактеризовать как конфигуратор состояния региона по четырем аспектам видения [4].

Существование тесных взаимосвязей между характеристиками развития территории и возможность установления стратегической сущности каждого этого показателя дают возможность делать вывод о сбалансированности такой системы, что, в свою очередь, говорит о возможности применения концепции стратегических программ в процессе моделирования системы показателей стратегии социально-экономического развития региона.

Согласно четырем аспектам развития территории, разработаны могут быть 4 стратегических карты, которые можно декомпозировать до

необходимой степени и вносить корректировки на последнем этапе формирования стратегии развития региона (Рис. 3).

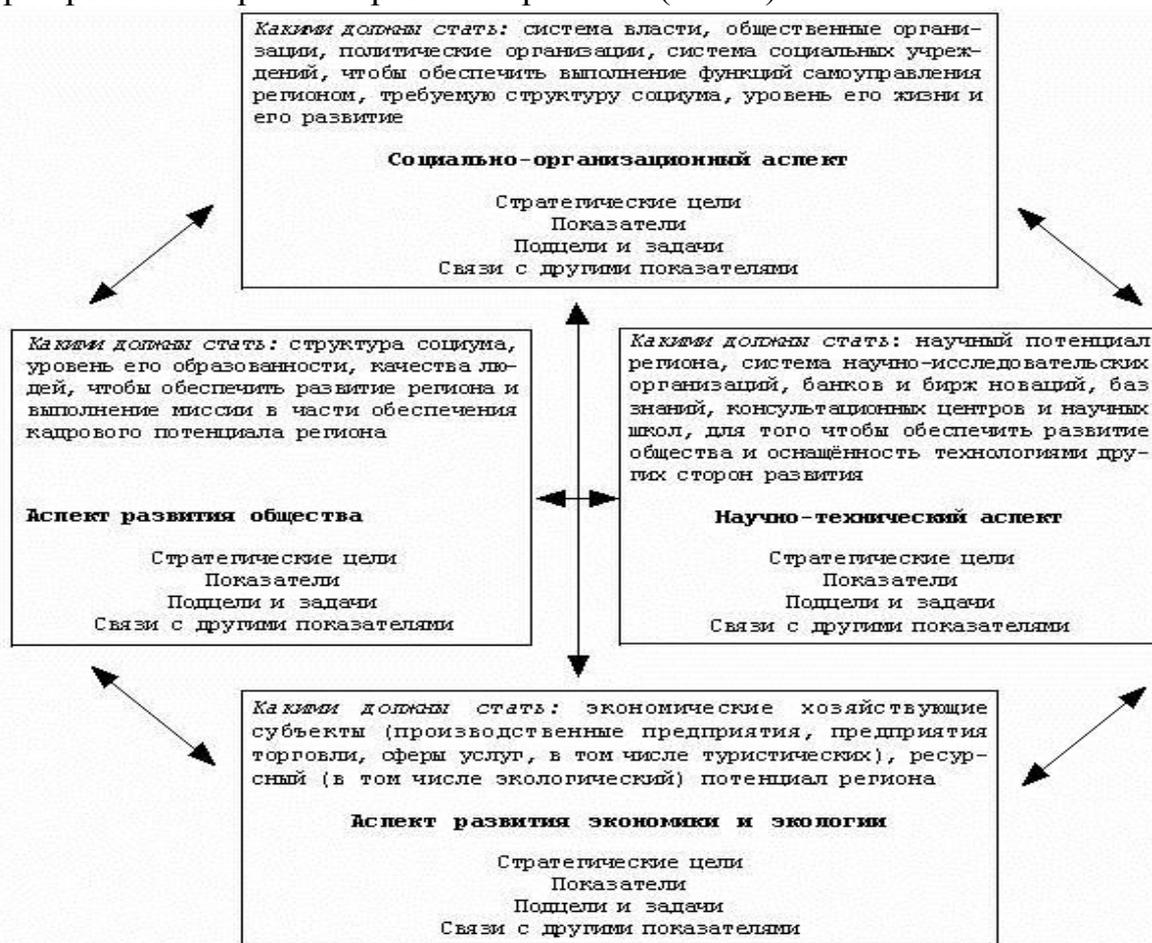


Рис. 3. Модель стратегических карт развития региона

Третий этап. Определение актуального социально-экономического состояния региона.

При определении актуального социально-экономического состояния региона следует рассматривать его сильные и слабые стороны (по аналогии проведения SWOT-анализа).

При определении актуального социально-экономического состояния территории, требуется анализ 3х объектов (положение социума; текущее положение материальных систем; действующая стратегия развития региона) в четырех аспектах его функционирования: социальном и научно-техническом аспектах развития гражданского общества, экономического и экологического развития [6].

Проведение анализа любого объекта по всем аспектам должно осуществляться с позиций выявления его сильных и слабых сторон. Так, один и то же фактор объекта, в зависимости от различных условий, может являться как сильной, так и слабой стороной.

Четвертый этап. Характеристика состояния внешней среды. Состояние внешней среды любой административной территории характеризует множество факторов, условно разделенных на угрозы и возможности, среди

которых положение управляющей надсистемы (государственное нормативное регулирование деятельности региона), и также система, управляемая волеизъявлением народа. В связи с этим, можно судить о взаимно регулируемых категориях факторов внешней среды. Регион, как административная территория (единица) по средствам принимает активное участие в государственном управлении и таким образом он способен в определенной мере оказывать воздействие на политическую и экономическую ситуацию. А государство, в свою очередь, нормативными положениями устанавливает приоритеты такого влияния или, иными словами, определяет стратегию развития государства. Именно поэтому в перечень аспектов анализа внесены и существующие тенденции развития окружающей среды, и приемлемые для реализации программы стратегического развития территории.

Пятый этап. Определение параметров оценки реализации стратегии и ограничений. Если показатели (параметр) являются количественной моделью состояния региона, то критерий не относится к количественной категории. К примеру, это правило выбора, по которому принятое решение призвано обеспечить надлежащую эффективность выполнения операции. Другими словами, система критериев – совокупная модель оценки сравнения альтернатив, которая позволяет сделать тот или иной выбор [2].

В основу системы критериев может быть положена система показателей развития региона. При сравнении альтернатив эксперты выносят суждения, исходя из которых принимается окончательное решение [6].

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Таким образом, на протяжении последних двадцати лет была проделана колоссальная работа по формированию нормативно-правовой и методологической базы, включающей этапы разработки и согласования, финансирования и реализации стратегий социально-экономического развития территорий. Каждый из результатов работ содержит существенные и практические дополнения, которые можно рассматривать в качестве методических рекомендаций, позволяющих разработать эффективную стратегию развития. Однако, в существующей методологии в полной мере не отражены критерии, которые в обязательном порядке должны быть включены в стратегию развития регионов.

Следует отметить, что на сегодняшний день активным образом ведется работа по совершенствованию систем разработки стратегий социально-экономического развития территорий с учетом инновационных составляющих, что и становится следующим этапом теоретических исследований.

Список использованных источников

1. Дороговцев А.П., Богатырь Т.В. Экономическая интеграция в регионах Европейского Севера. – ВоГТУ, 2016. – 325с.
2. Дружинин, А.Г. Концептуальные основы регионализации экономики. Ростов-на-Дону. – Издательство СКНЦ ВШ. – 2010. – 350 с.

3. Задумкин К.А. Проблемы и перспективы развития научно-технического потенциала региона // Проблемы стратегии и тактики регионального развития: материалы пятой Российской научно-практической конференции, 25-27.01.2006г. – Вологда: ВНКЦ ЦЭМИ РАН, 2006. – С. 25-36

4. Иванов В.В., Матирко В.И., Плетнев Н.И. Проблемы и перспективы развития российских территорий высокой концентрации научно-технического потенциала. – М.:СКАНРУС, 2016. – 325 с.

5. Илларионов А. Экономический рост, нужный и возможный для России // Год планеты. – М.: Экономика, 2012. – С. 35-40

6. Лапыгин Д.Ю. Разработка плана стратегического развития региона // Менеджмент в России и за рубежом. – 2014. – №2. – С. 85-100.

УДК 332.133.6

СУЩНОСТЬ И ФУНКЦИОНАЛЬНОЕ СОДЕРЖАНИЕ КОМПЛЕКСНОГО ПРОЕКТА РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Дорофиенко В. В.,

д.э.н., профессор,

*заведующий кафедрой менеджмента непроектирующей сферы,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк,*

Захаров С. В.,

к.э.н., доцент,

*Южно-Российский государственный
политехнический университет им. М.И. Платова*

Рассмотрены сущность и функциональное содержание комплексного проекта развития региона направленного на повышение уровня и качества жизни населения, проживающего на данной территории, на основе развития социальной, экономической и экологической составляющих.

Ключевые слова: комплексное экономическое и социальное развитие; регион; территориальный комплекс; производительные силы; проектный подход.

The essence and functional content of a comprehensive project for the development of the region aimed, primarily, at improving the quality and standard of living of the population living in the given territory, through the development of economic social and environmental components are considered.

Keywords: integrated economic and social development; region; territorial complex; productive forces; project approach.

Постановка проблемы. Проблема повышения эффективности функционирования комплексных проектов и активизация их влияния на социально-экономическое и научно-технологическое развитие регионов не

может быть решена без совершенствования системы управления на региональном и зональном уровнях с соблюдением стратегии и выработкой своевременных тактических мероприятий.

Анализ последних исследований. Теоретические исследования в этой области проводили такие ученые, как А.В. Андреев, Т.В. Ускова, У.Г. Туровец, Л.Ф. Курченко, С.Б. Лавров, Н.Т. Агафонов, М.М. Колосовский и другие.

Актуальность заключается в том, что комплексные проекты позволяют усовершенствовать сложившуюся в регионах систему расселения. В тоже время, стратегия комплексных проектов развития территории должна быть связана с перспективами структурной перестройки отечественной экономики, возможными изменениями конъюнктуры мирового рынка, проблемами социально-экономического развития различных регионов. Следует предотвращать возникновение ситуации, когда реализация комплексного проекта все больше отдаляется от общегосударственных и региональных проблем экономического развития и начнет проявлять локальный характер.

Цель статьи. Дать определения комплексного развития; определить признаки комплексности развития территории; обосновать методический подход к совершенствованию процесса государственного регулирования развития территорий через реализацию комплексных проектов.

Основное содержание статьи. Понятие «социально-экономический территориальный комплекс» (СЭТК) означает взаимосвязь звеньев общественного производства на определенной территории (С.Я. Ныммик) [2]. То есть СЭТК – это исторически сформированные, взаимосвязанные и взаимообусловленные на определенной экономической территории взаимосвязи в направлении производственной и социальной сфер, которые отмечаются существованием общих проблем развития, функциональной структурой, целостностью, относительной автономностью и своей долей в общественно территориальном разделении труда. Социально-экономический территориальный комплекс У. Мересте определяет как территориальное единство общественного производства в целом на определенной общественно-исторической основе [3].

Понятие комплексного развития является одним из основных, базовых и фундаментальных понятий экономической науки о размещении производительных сил и экономике регионов.

Территориальная организация хозяйства, изучение которой представляет собой предмет этой науки, важнейшей своей задачей считает именно обеспечение комплексного развития производительных сил всех территорий страны.

Неразрывно связана с комплексным развитием производительных сил и основная цель науки региональной экономики, а именно – обеспечение максимально эффективного функционирования хозяйства регионов для удовлетворения потребностей населения страны и всех без исключения ее

территорий в товарах и услугах. Комплексность развития производительных сил в диалектическом единстве выступает наряду с достаточно противоположной по экономическому содержанию, но близкой по социально-экономической сущностью специализации хозяйства, которая формируется под влиянием территориального разделения труда. При этом комплексное развитие производительных сил выступает основной движущей силой формирования оптимальной для данных предпосылок хозяйствования специализации регионального производства.

Давая определение понятию комплексного развития, прежде всего, надо рассмотреть явление комплексности и особенности этого явления в экономическом, территориально-хозяйственном контексте. Рассматривая явление комплексности, надо исходить из того, что это понятие многомерно и не может быть определено категорийной характеристикой только одного качества. Различные исследователи по-разному подходят к определению понятия комплексности. Однако, все они отмечают, что комплексность является явлением, присущим проектному управлению. Главным признаком комплексности является то, что он представляет собой систему.

На основе анализа подходов различных современных отечественных исследований, научных школ советских и постсоветских времен, представленных, в частности С.Б. Лавровым, Н.Т. Агафоновым [4], О.Н. Чувиловой, И.В. Романютой, Д.Д. Берсей, Ч.Х.-Б. Ионовой, Ю.В. Рыбиной [5] М.М. Колосовским [6.7], Е.В. Поляковой А.Н. Мошкиным [8], а также учеными из стран СНГ и т.д. к определению понятия комплексности, можно сделать вывод о следующих признаках комплекса развития территории:

- объективность существования комплекса;
- системность комплекса;
- территориальная (конкретно-географическая) привязанность комплекса к определенным комплексобразующим ресурсам;
- территориальная и отраслевая иерархичность внутренней структуры комплекса, наличие в ней подкомплексных элементов, которые сами обладают признаками комплекса;
- глубинная взаимосвязь между комплексобразованиями и формированием экономических районов;
- пропорциональность развития отдельных элементов комплекса;
- конкретная специализация хозяйства комплекса;
- комплексный характер экономического эффекта от функционирования элементов комплекса (производительность всего комплекса представляет собой сумму производительностей его отдельных элементов);
- управляемость комплексом, возможность оптимизационного управления с функционированием как отдельных элементов комплекса, так и им самим в целом;

– способность к самоорганизации и саморегулирующемуся развитию элементов и комплекса в целом в условиях существования эффективного экономического механизма обеспечения производства;

– определенный уровень самообеспеченности комплекса как ресурсами производства, так и товарами и услугами, с чего следует способность комплекса существовать, в том числе за счет работы на собственные нужды;

– открытость комплекса относительно внешних источников ресурсов и рынков сбыта, без чего комплекс становится не системным, а его функционирование может стать экономически невыгодным и социально и экологически опасным.

Таким образом, комплексное развитие территории – взаимосвязанностью, пропорциональностью, сбалансированностью сочетанием отраслей, производств и потребителей в экономическом цикле, рациональным ресурсопотреблением и оптимальной в экономическом пространстве экономической деятельности.

Как известно, для Российской Федерации сегодня характерным является бессистемность относительно пространственного развития экономики. Основным элементом механизма пространственного развития экономики территории является финансовая система. В данном случае такая система должна строиться на сбалансированности бюджетов различных уровней для выполнения социальных обязательств перед населением.

Поэтому, для формирования методического подхода к совершенствованию процесса государственного регулирования развития территорий через реализацию комплексных проектов необходимо выделять приоритетные виды экономической деятельности. Прежде всего, это касается необоснованного дополнения перечня приоритетных видов экономической деятельности дополнительными видами, некоторые из которых существенно не влияют на улучшение социально-экономического состояния региона и могут негативно повлиять на конкурентную среду, имея возможность успешно развиваться без применения льготных режимов налогообложения вследствие высокой рентабельности производства. Поэтому предложения местных органов исполнительной власти, органов местного самоуправления и субъектов предпринимательской деятельности в рамках отдельных комплексных проектов по дальнейшему дополнению перечня приоритетных видов экономической деятельности является нецелесообразным в виду отсутствия внутренних возможностей по реализации данных видов экономической деятельности.

Приоритетные виды экономической деятельности в рамках комплексного проекта должны соответствовать стратегии переориентации приоритетов внешнеэкономической деятельности по экспорту сырьевых материалов на готовую наукоемкую и высокотехнологичную продукцию и развитие сфер деятельности, потенциально способных обеспечить эффективную международную специализацию данной территории. Основными отраслями специализации, в которых Россия имеет потенциально

высокие конкурентные преимущества на мировом рынке, является судостроение, биотехнологии, информационные и телекоммуникационные технологии, ракетно- и самолетостроения, АПК, легкая промышленность, панцирная техника и др. Необходимо также иметь в виду, что научно-техническая модернизация обрабатывающей промышленности должна направляться на углубленную переработку сырья и отходов, а добывающих отраслей – на использование технологий комплексного извлечения полезных ископаемых, энерго- и ресурсосбережения, снижения техногенной нагрузки на окружающую среду.

Необходимо учитывать, что для повышения конкурентоспособности определённой территории, где реализуется комплексный проект на мировом рынке в плане привлечения инвесторов, кроме предоставляемых льгот и урегулированности вопросов правового характера, существенное значение имеют: политическая стабильность региона; уровень развития социальной инфраструктуры; качественный маркетинг предоставляемых возможностей; прозрачность условий деятельности в рамках комплексного проекта и тому подобное. На современном этапе для Восточного Донбасса данные факторы отрицательны в виду продолжения боевых действий, поэтому рассматривать реализацию комплексного проекта на данной территории не представляется возможным.

Система управления комплексным проектом должна обеспечивать оптимальное сочетание общегосударственных, региональных и местных (зональных) интересов, направленных на научно обоснованное привлечение в основные процессы реализации комплексного проекта имеющегося потенциала региона, мобилизации всех элементов производительных сил на эффективную деятельность с учетом внутренней экономической ситуации, территориального разделения труда в стране и за ее пределами.

Необходимы принципиальные изменения в формах и методах деятельности государственных органов управления, достижения соответствия их целям, задачам общегосударственной и региональной политики в процессе применения рыночных механизмов и создание устойчивых связей. Оптимизировать структуру органов исполнительной власти и учреждений, реализующих экономическую и научно-техническую политику в рамках комплексных проектов, целесообразно путем создания действенной модели стратегического партнерства между правительственными учреждениями, местными органами власти, субъектами экономической деятельности и общественными организациями.

Упрощение процедуры регистрации субъектов или участников комплексного проекта и создание системы современного сервисного обслуживания потенциальных инвесторов является действенной мерой по совершенствованию внутренних бизнес-процессов. В условиях полного финансирования инвестором проекта, не обусловленной государственными гарантиями, порядок их регистрации должно быть максимально упрощенным и рассматриваться только на предмет их безопасности. Создание

специализированных учреждений – сервисных центров, консалтинговых фирм или применения современных моделей управления, о чем говорилось ранее, обеспечит комплексное оптимальное решение вопросов правового, финансового, социального и др. характера, специфических для определенной территории. Частично это будет способствовать повышению уровня прозрачности процесса предоставления статуса субъекта комплексного проекта, оговорив необходимость разработки четкой системы критериев и предотвращению управления экономическим развитием территории в «ручном» режиме многочисленными органами, следовательно, все это способствует появлению возможности злоупотреблять существующими преференциями.

Одним из основных направлений повышения эффективности реализации комплексных проектов является обеспечение правовой основы для компетенции и действий региональных органов власти, степень их ответственности за распоряжение, владение и использование природных ресурсов регионов и задействования их в программах регионального развития, в частности, с помощью комплексного проекта развития территории.

Следует отметить, что в рамках комплексного проекта задекларировано содействие улучшению экологической ситуации, в частности, путем реализации экологических программ. В то же время осуществление таких программ не всегда соответствует интересам и потребностям субъектов предпринимательской деятельности в рамках комплексного проекта, с позиций которых они являются лишь дополнительными расходами, которые уменьшают прибыльность производства. Поэтому нужно способствовать изменению мировоззренческих основ пространственной организации экономики о роли экологического фактора в формировании прибыли предприятия (за счет уменьшения расходов в результате улучшения здоровья населения и трудовых ресурсов, повышение конкурентоспособности продукции вследствие увеличения ее экологичности), поскольку экологизация производства – не дополнительная нагрузка на экономику, а главное условие выживания человечества на базе расширения общественных потребностей и экономического роста.

Относительно комплексных проектов развития территории, для которых решение экологических проблем установлено важной задачей, основное внимание следует уделить совершенствованию системы статистической отчетности и мониторинга развития как самой территории, так и регионов их размещения для возможности комплексной оценки уровня экологизации их производства и природоохранной деятельности.

Оценка комплекса мер по экологизации производства должна учитывать изменение пропорций экономического производства в направлении развития научно-инновационного производства; внедрение материало-, энерго-, ресурсосберегающих технологий; изменения в

размещении производительных сил, направленные на уменьшение нагрузки на экосистемы регионов и перевозки опасных веществ.

Особое внимания управленческих центров в рамках реализации комплексных проектов развития территории должно уделяться совершенствованию кадровой политики – подготовки специалистов для работы в специфической сфере комплексного развития территории, что требует обеспечения условий для переквалификации потенциальных и повышение квалификации уже работающих сотрудников. С этой целью предлагается:

- проведение тренингов, семинаров для формирования общего представления о специфике механизма деятельности специальных экономических зон на основе зарубежного и отечественного опыта;

- организация обсуждения специализированных вопросов, в частности, таможенного регулирования, налогообложения, бизнес-планирования, экспертизы инвестиционных проектов, подготовки статистической отчетности, проведения мониторинга и анализа деятельности реализации комплексных проектов;

- создание консалтингового центра с привлечением опытных специалистов, в частности, юристов;

- организация учебных поездок в эффективно функционирующие особые экономические зоны, в том числе и зарубежные.

Одним из основных путей повышения конкурентоспособности российской экономики и содействие ее эффективной международной специализации с помощью реализации комплексных проектов является организация высокоэффективных научно-производственно-социальных территориальных комплексов в форме технополисов на базе уже функционирующих технологических парков в крупных городах в рамках общегосударственной программы развития высоких наукоемких конкурентоспособных технологий путем интеграции науки и производства, которая должна охватить получение новых материалов, приборов, производственных процессов и получения конечной продукции.

В условиях общемировой тенденции сокращения промежутка времени между разработкой изобретения, доведением его до уровня технологии и внедрением в производственный процесс, человек (изобретатель, работник и потребитель) стал главной составляющей цикла развития всех без исключения систем, созданных людьми, а интеллект – непосредственной производительной силой новой технологической и информационной эры.

Интеллектуальный капитал, тесно связанный с качеством человеческой личности и эффективностью социальной организации ее деятельности, позволяет обеспечить конкурентоспособность как отдельным предприятиям, так и регионам и стране в целом.

Именно в рамках комплексного проекта в виде технополиса возможно создать действенные механизмы преобразования интеллектуального потенциала нации в интеллектуальный капитал путем сокращения

инновационной цепи: от стимулирования генерации новых идей до внедрения их в производство в виде технологии.

Такие комплексные структуры будут способствовать гармонизации отношений общества и природы как среды функционирования производительных сил, концентрируя финансовые, материальные и интеллектуальные ресурсы для повышения эколого-экономической направленности производства. Достижение цели устойчивого социально-экономического развития регионов будет реализовываться в эффективном хозяйствовании с обеспечением социальных и экологически комфортных условий жизнедеятельности населения и максимально эффективного использования местных природных и трудовых ресурсов.

Повышение эколого-экономической направленности в развитии научно-технических проектов должно происходить уже на этапе создания технологических парков. В то же время следует отметить, что положительное влияние комплексных проектов на общегосударственном уровне несколько нивелируется последствиями для регионов и отраслей, в которых специальный режим не установлен, тем выравнивая, а порой усиливая неравномерность социально-экономического развития регионов. Поскольку специальный режим устанавливается по территориально-отраслевому признаку, его внедрение приводит к дискриминации субъектов предпринимательской деятельности, работающих на территориях, не принадлежащих к специальному режиму и в которых развиты такие же отрасли производства. Это обуславливает необходимость комплексного подхода и оценки альтернативных вариантов развития комплексных проектов для минимизации негативных последствий. В определенной степени эта проблема может приобрести решения благодаря усилению конкурентных преимуществ отечественных комплексных проектов на мировом рынке, то есть переориентация их на участие в мировом разделении труда. В ближайшее время усилить такие преимущества возможно в рамках внешнеторговых зон благодаря росту объемов перевозок экспортно-импортных грузов и предоставления соответствующих услуг.

Выводы по данному исследованию. Таким образом, для активизации внешнеэкономического направления деятельности в рамках реализации комплексных проектов развития территории, привлечения иностранных инвесторов и продвижения продукции, которая будет получена на момент реализации комплексного проекта на мировой рынок необходима активизация маркетинговой деятельности. В ее рамках, необходимо разработать современные международные маркетинговые программы, которые эффективно сочетали мировые достижения в области маркетинга с опытом экспортно-импортной деятельности и хозяйственной ориентацией России даже в условиях действия международных экономических санкций против России. Для координации усилий по разработке и выполнению таких программ целесообразно создать региональные маркетинговые центры с

отделениями (филиалами) как в стране, так и за рубежом (для содействия привлечению инвестиций и заказов на высокотехнологичные разработки).

Список использованных источников

1. Захаров С.В. Комплексный проект развития территории: определение сущности и дефиниции [Электронный ресурс] / С.В. Захаров. – Региональная экономика и управление: электронный научный журнал // Номер журнала: №1 (49), 2017 – Режим доступа: <http://eee-region.ru/article/4947/>.

2. Ныммик С.Я. Соотношение экономической, социальной и социально-экономической географии / С.Я. Ныммик// Изучение проблем социально-экономической и социальной географии. – Тарту. – 1979. – С.7-9.

3. Мересте У. Общественная география с точки зрения системной концепции/ У. Мересте, Т. Райтвийр// Исследование методологических проблем географии в Эстонской ССР: [Тезисы доклада]. – Таллин, 1987.

4. Лавров С.Б. Теоретические споры и некоторые научно-практические задачи экономической географии/, С.Б. Лавров, Н.Т. Агафонов // Известия ВГО. – 1974. – вып.2 – С.148.

5. Чувилова О.Н., Романюта И.В., Берсей Д.Д., Ионов Ч.Х.-Б., Рыбина Ю.В. Региональные аспекты экономической безопасности страны в условиях глобализации/ Монография. – Проспет. – 2015.

6. Клосовский Н.Н. Теория экономического районирования, М., 1969.

7. Колосовский Н.Н.// Большая советская энциклопедия: [в 30 т.] / под ред. гл. ред. А. М. Прохоров - 3-е изд. - М.: Советская энциклопедия, 1969.

8. Полякова Е. В. Отбор наиболее эффективных инвестиционных проектов на примере сетевой энергокомпании / Е. В. Полякова, Б. Н. Мошкин; науч. рук. Б.Н. Мошкин // Инфраструктурные отрасли экономики: проблемы и перспективы развития : сб. материалов 9 междунар. науч.-практ. конф., Новосибирск, 22 мая 2015 г. – Новосибирск : Изд-во НГТУ, 2015. – С110-114.

РАЗВИТИЕ СФЕРЫ ТЕЛЕКОММУНИКАЦИЙ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Рудченко Т.И.,

канд. эконом. наук, доцент,

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»;

Лыкова О.А.,

Министерство связи ДНР,

главный специалист

В статье определена взаимосвязь уровня развития сферы телекоммуникаций с общим уровнем экономического развития государств, а также проблемы развития телекоммуникационного рынка в Донецкой Народной Республике. Учитывая влияние мировой глобализации, даны рекомендации по совершенствованию государственного управления сферой телекоммуникаций. Реализация выработанных рекомендаций позволит эффективно развивать указанную сферу, повысить темпы роста уровня информатизации в Донецкой Народной Республике, а также будет способствовать развитию экономики государства в целом.

***Ключевые слова:** сфера телекоммуникаций, государственное управление, общедоступные телекоммуникационные услуги, операторы телекоммуникаций, индекс развития информационно-коммуникационных технологий, социальная нагрузка операторов.*

The article defined the relationship between the telecommunications development level and the general level of states economic development. Also there are described problems of the telecommunication market development in the Donetsk People's Republic. There have been described recommendations for state regulation improving, which can help to develop telecommunications accounting world globalization. The recommendations implementation can make regulation more effective, increase the informatization level in the Donetsk People's Republic, and will also encourage the state economy development as a whole.

***Keywords:** telecommunications, government administration, public telecommunications services, telecommunications operators, the development index of information and communication technologies, the operators' social burden.*

Постановка проблемы. Сфера телекоммуникаций относится к числу инфраструктурных отраслей, обеспечивающих потребности в услугах и средствах связи населения, органов государственной власти и управления, обороны, безопасности и правопорядка и других юридических лиц. Без средств телекоммуникаций и современной системы управления невозможно нормальное функционирование материального производства, которое на сегодняшний день является основой жизни общества.

Глобализация экономики, увеличение значимости технологических инноваций в постиндустриальной и информационной экономике существенно увеличили значение информации. Она стала одним из важнейших факторов обеспечения конкурентоспособности в современных

экономических процессах. Соответственно телекоммуникации (как наиболее развивающаяся сфера в отрасли связи) стали неотъемлемой частью ведения бизнеса, в процессе принятия деловых решений они обеспечивают как внутренние информационные потоки (в пределах государства), так и международные. По оценкам экспертов объем передаваемой по сетям информации удваивается в мире через каждые 2-3 года, а финансовые показатели наиболее крупных предприятий в указанной сфере ежегодно и стремительно растут. Это определяет значение сферы телекоммуникаций не только в рамках отдельных компаний, но и в мировой экономике в целом, что в свою очередь усиливает процессы мировой глобализации. Повсеместное развитие телекоммуникаций в настоящее время является актуальным направлением деятельности государственных органов, поскольку именно эта сфера в значительной мере обеспечивает экономический и социальный прогресс в обществе.

Учитывая, что на сегодняшний день Донецкая Народная Республика не входит в число стран с высоким уровнем благосостояния населения и не является лидером по темпам роста, как сферы телекоммуникаций, так и экономики в целом, необходимо проанализировать современный уровень развития телекоммуникаций в Республике и выработать рекомендации, выполнение которых будет способствовать совершенствованию указанной сферы. Усовершенствованное регулирование сферы телекоммуникаций позволит более эффективно использовать экономический потенциал Донецкой Народной Республики, а соответственно в дальнейшем обеспечить гражданам достойный уровень благосостояния.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы совершенствования, организации и управления телекоммуникациями исследовались в трудах таких ученых, как В. Булгак, М. Горелик, М. Кастельс, В. Макаров, А. Ефанов, Н. Резникова, Л. Рейман и других. Б. Дансмор и Т. Скандьер рассматривали пути развития современных телекоммуникационных технологий, эффективные методы планирования телекоммуникационных сетей для предоставления качественных услуг потребителям.

Вместе с тем, многие аспекты развития телекоммуникационных услуг и сетей требуют дальнейшего и более полного исследования для определения особенностей функционирования и управления сферой телекоммуникаций с целью повышения ее эффективности.

Цель статьи. Исследование направлено на разработку практических рекомендаций для органов, осуществляющих государственное управление в сфере телекоммуникаций, выполнение рекомендаций позволит повысить уровень информатизации в государстве, обеспечить граждан качественными телекоммуникационными услугами и повысить уровень экономического развития Донецкой Народной Республики.

Изложение основного материала исследования. Информация стала важнейшим экономическим ресурсом, который определяет развитие

производственных мощностей, воздействует на экономику и политику, соответственно цифровое неравенство грозит социальными проблемами для тех регионов, чей экономический и интеллектуальный потенциал и так не был высок. Ликвидируя цифровое неравенство посредством развития сферы телекоммуникаций, мы можем способствовать экономическому и политическому развитию на конкретных территориях: начнут функционировать новые секторы экономики; возрастет уровень участия людей в публичной политике, увеличится уровень социальной ответственности граждан и др.

Для решения проблемы цифрового неравенства населения и достижения оптимального уровня информатизации государства необходимо развитие телекоммуникаций на территории Донецкой Народной Республики. При этом государство выступает ключевым фактором при создании благоприятных экономических, политических и социальных условий, способствующих развитию сферы телекоммуникаций, посредством эффективного управления, реализуемого соответствующими государственными органами.

Уровень информатизации, информационных технологий, телекоммуникаций и связи, степень их внедрения в социальную жизнь общества являются ключевыми показателями развития общества. От своевременности получения информации и ее достоверности зависят не только функционирование экономики, возможность органов государственной власти выполнять возложенные функции и обязанности, но также и обороноспособность страны, а в ряде случаев – жизнь и здоровье людей. Качественная, бесперебойная работа телекоммуникационных сетей зависит в первую очередь от того, насколько надежно и эффективно управление ею.

В Донецкой Народной Республике, Украине и Российской Федерации в последние годы прирост количества пользователей телекоммуникационных услуг достаточно велик, но в тоже время недостаточен: большое количество граждан не имеет возможности использовать инновационные телекоммуникационные услуги. Задачей органов исполнительной власти является обеспечение граждан страны качественными телекоммуникационными услугами для преодоления цифрового неравенства, и, как следствие, достижение основной цели национального государства – улучшение благосостояния граждан, за счет повышения конкурентоспособности национальной экономики при вовлечении в процесс глобализации.

Несмотря на динамическое развитие сферы телекоммуникаций, в ней существуют серьезные проблемы, прежде всего, это несовершенство государственного регулирования, законодательные лакуны, высокая степень монополизации отрасли, проблемы с качеством предоставляемых услуг, «медиа-пиратство», зависимость от импортного оборудования, географическая неравномерность предоставления услуг, дифференциация по доступности телекоммуникационных услуг для различных регионов

Республики. Для гармонизации сферы телекоммуникаций необходимо выбрать те методы государственного управления, которые окажутся наиболее эффективными и действенными в заданной сфере, а также позволят решить существующие проблемы.

Выделяют четыре группы методов практической реализации управленческих функций государства путем организационно-распорядительного влияния органов государственной власти на заданную сферу с целью достижения поставленных управленческих целей (административные, экономические, правовые, социально-психологические методы государственного управления) [1].

В сфере телекоммуникаций активно применяются административные методы, имеющие распорядительное (Правила предоставления и получения телекоммуникационных услуг), регламентационное (Порядок лицензирования деятельности в сфере телекоммуникаций) и нормативное (Перечень стандартов и норм, которым должны соответствовать радиоэлектронные средства) влияние. Экономические методы ярко проявляются при поощрении конкуренции на рынке телекоммуникаций в интересах потребителей, влиянии на рыночное ценообразование путем регулирования тарифной политики на социально значимые услуги.

Государственное экономическое стимулирование зачастую задает вектор развития сферы, а правовое регулирование позволяет оперировать нормами административного права для достижения необходимых результатов управления (сферу телекоммуникаций регулирует огромное количество подзаконных нормативных актов).

Социально-психологические методы применяются не только для внешнего регулирования сферы телекоммуникаций, но и для регулирования внутриведомственных отношений в государственных органах власти. Их применяют для формирования «здорового» климата внутри государственных организаций, повышения уровня лояльности государственных служащих к органам государственной власти и непосредственно к реализуемой государственной политике в сфере телекоммуникаций. Внешняя социальная составляющая государственного управления прослеживается при реализации операторами телекоммуникаций задач, имеющих социальное значение (например, операторами по собственной инициативе и при поддержке государственных органов проводится безвозмездная информатизация образовательных учреждений, зон отдыха населения, медицинских учреждений и т. п). Морально-этические методы воздействия проявляются в формировании активной позиции граждан в вопросах национальной безопасности и использовании услуг операторов телекоммуникаций, являющихся государственными предприятиями связи. В настоящее время среди населения Республики наблюдается популяризация услуг, предоставляемых Государственным предприятием «Республиканский оператор Связи» (ТМ «Феникс»).

Особенная роль указанных методов состоит в том, чтобы создать условия для четкой организации процесса государственного управления, использования прогрессивных технологий для организации управленческого процесса и обеспечить его максимальную эффективность. Выбор конкретных управленческих методов в сфере государственного регулирования, их сочетание и практическое применение зависят от текущих целей, состояния объекта и субъекта управления, внешних факторов, влияющих на сферу телекоммуникаций на конкретных этапах развития государства.

Длительное использование одного метода регулирования постепенно приводит к потере «чувствительности» при восприятии административно-управленческих действий, то есть он становится неэффективным, соответственно указанный выше процесс имеет постоянный, непрерывный характер.

Эффективное использование изложенных методов требует постоянного поиска, внимания к отклонениям в функционировании объекта и субъекта управления. То есть необходимо осуществлять контроль не только за рынком телекоммуникаций, но и за внутренними процессами, происходящими внутри органов государственной власти [2].

На рис. 1 приведены данные, характеризующие общемировое развитие сферы телекоммуникаций, а именно:

- количество потребителей телекоммуникационных услуг фиксированной телефонной связи;
- количество потребителей телекоммуникационных услуг сотовой связи;
- количество потребителей телекоммуникационных услуг фиксированного доступа к сети Интернет;
- количество потребителей телекоммуникационных услуг мобильного доступа к сети Интернет.

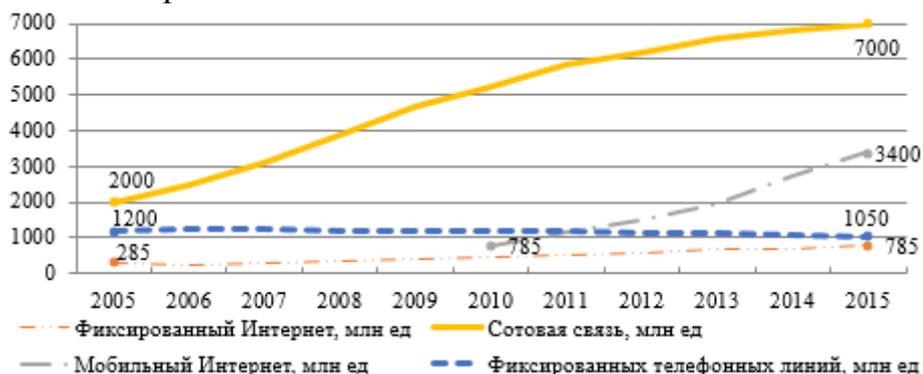


Рис. 1. Количество потребителей телекоммуникационных услуг в мире за 2005-2015 гг.

Практически во всех государствах на различных континентах в настоящий момент наблюдаются одинаковые тенденции в указанной сфере.

Таким образом, в современных условиях наблюдается отток абонентской базы услуг фиксированной телефонной связи, а главной

современной тенденцией телекоммуникационного рынка является увеличение количества пользователей услуг сотовой связи. При этом количество пользователей услуги доступа к сети Интернет увеличивается независимо от применяемой технологии, вместе с тем следует отметить, что темпы роста количества пользователей мобильного Интернета гораздо выше, чем темпы роста абонентов, применяющих технологии фиксированной связи.

Дополнительно хочется отметить, что на телекоммуникационном рынке присутствует тенденция по расширению зоны покрытия телекоммуникационными услугами даже самых отдаленных регионов, при этом наблюдается снижение среднемесячной стоимости телекоммуникационных услуг. Например, среднемировая стоимость услуг мобильной связи снизилась с 14,4 \$/мес. (2010 год) до 13,1\$/мес. (2015 год). Указанные факторы являются позитивными с точки зрения пользователей телекоммуникационных услуг и органов государственного регулирования (так как их основной целью является обеспечение потребностей граждан).

Также наблюдается существенное снижение объема потребления услуг междугородней и международной связи во всем мире. В первую очередь это связано с повсеместным развитием сервисов, которые позволяют использовать голосовые услуги с применением сети Интернет (Skype, Viber, WhatsApp и др.).

Учитывая, что предоставление телекоммуникационных услуг международной и междугородней связи в Донецкой Народной Республике до марта 2017 года осуществлялось с использованием ресурса нумерации, относящегося к Украине (+380XX-XXXXXXX), указанный трафик учитывался в составе трафика Украины. Соответственно проанализировав количество международных и междугородних разговоров, осуществленных потребителями телекоммуникационных услуг в Украине – можно сделать вывод о ситуации, характерной для Донецкой Народной Республики.

В Украине согласно данным Национальной комиссии по регулированию сферы связи и информатизации в 2004 году было предоставлено 338,10 млн междугородних и международных переговоров, а в 2016 году эта цифра составила 71,57 млн (рис. 2.).

При этом доходы, полученные от предоставления указанных услуг в последние годы, составляют всего 1000-1600 млн грн. в год [3]. Делаем вывод о том, что в настоящий момент на территории Донецкой Народной Республики услуги международной и междугородней связи теряют свою популярность среди потребителей телекоммуникационных услуг.

В Донецкой Народной Республике на сегодняшний день наблюдаются тенденции аналогичные общемировым. Так, например, в городе Харцызске на сегодняшний день услугами фиксированной телефонии пользуется всего 30 % населения (средний показатель в странах Европейского союза – 37 %, средний показатель в странах СНГ – 23 %). Услуги фиксированной телефонной связи теряют популярность среди жителей Донецкой Народной Республики.

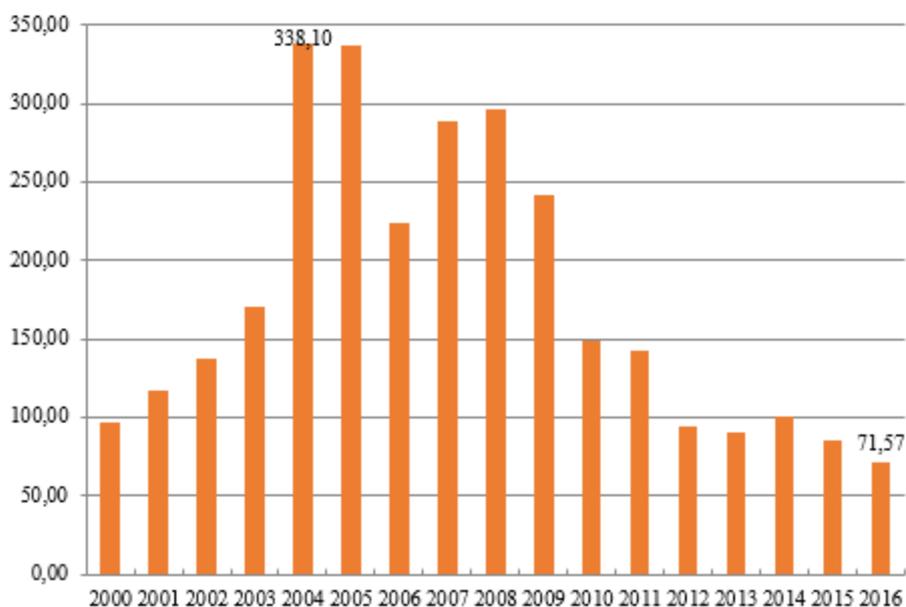


Рис. 2. Количество междугородных и международных переговоров, предоставленных потребителям в Украине за 2000-2016гг., млн переговоров

Также в настоящий момент в Республике наблюдается рост спроса потребителей на услуги мобильной связи. Например, количество абонентов Государственного предприятия «Республиканский Оператор Связи» за период с января по август 2016 года увеличилось с 60,75 до 211,65 тыс. абонентов, то есть практически на 250 %.

Мировая тенденция увеличения количества пользователей сети Интернет сохраняется на протяжении более чем 10 лет, при этом общемировая «плотность абонентов» услуги Интернет в конце 2015 года составила 47,2 %. Покрытие населенных пунктов Республики услугами доступа к сети Интернет является неравномерным. Например, в городе Дебальцево услугами доступа к сети Интернет пользуется 18 % населения, в городе Новоазовске – 25 %, в городе Амвросиевка – 60-70 %, в городе Донецке – порядка 80 %. Приведенные количественные данные подтверждают наличие на территории Донецкой Народной Республики местностей с различным уровнем информационного развития, а, следовательно, наличие информационного неравенства среди граждан Республики. Основные действия органов исполнительной власти по управлению сферой телекоммуникаций должны быть направлены на устранение указанной проблемы.

Для того чтобы выработать наиболее эффективный механизм гармонизации отрасли связи целесообразно проанализировать опыт стран, имеющих хорошие результаты в сферах информатизации и телекоммуникаций.

Генеральным показателем измерения информационного общества является индекс развития информационно-коммуникационных технологий (ИКТ) – IDI. Индекс IDI разработан Международным союзом электросвязи (ITU) и служит инструментом для измерения и сравнительного анализа

состояния ИКТ на глобальном, региональном и национальном уровнях. Название объединенного индекса «ICT Development Index» отражает его основную цель – отслеживать прогресс в развитии ИКТ в разных странах, а также показывать глобальное цифровое неравенство, то есть различия между странами, имеющими разные уровни развития ИКТ [4].

Самый высокий показатель среди СНГ-стран имеют Белоруссия, Российская Федерация и Казахстан. Таким образом, для определения максимально эффективных мероприятий по совершенствованию сферы телекоммуникаций в Донецкой Народной Республике необходимо провести анализ опыта стран, имеющих более высокие показатели развития информационно-коммуникационных технологий. Также для выработки эффективной государственной политики в сфере телекоммуникаций необходимо прежде всего, определиться с барьерами, препятствующими гармоничному развитию отрасли, для нивелирования их отрицательного влияния.

Донецкая Народная Республика на сегодняшний день является молодым государством не признанным мировым сообществом, что оказывает существенное сдерживающее влияние не только на развитие экономики в целом, но и на сферу телекоммуникаций в частности. К основным факторам, препятствующим развитию телекоммуникаций в Донецкой Народной Республике, можно отнести:

- нестабильность политической ситуации;
- зависимость экономики от поддержки других государств;
- непризнанность мировым сообществом, что сказывается на отсутствии ряда важнейших телекоммуникационных ресурсов, без которых функционирование телекоммуникационной сети невозможно (ресурс нумерации, международные каналы связи и потоки информации, присоединение к телекоммуникационным сетям других государств);
- нестабильность поступления или отсутствие инвестиций в отрасль как со стороны внутренних (государственные инвестиции, инвестиции частных компаний), так и со стороны внешних инвесторов;
- необходимость обеспечения государственной безопасности за счет усиления контроля и надзора за деятельностью операторов телекоммуникаций (в направлении контроля маршрутизации трафика, построения внешних шлюзов телекоммуникационной сети, ограничении программного управления телекоммуникационной сетью из-за пределов Республики);
- ведение военных действий на территории Республики, что приводит к масштабным разрушениям инфраструктуры телекоммуникаций и бесперспективности восстановления телекоммуникационной сети с точки зрения частных компаний (из-за опасений повторного повреждения);
- отсутствие ряда основополагающих нормативных правовых актов, регулирующих непосредственно сферу телекоммуникаций, а также ряд смежных отраслей экономики (например, в части производства и экспорта

оборудования) и социальную сферу (например, механизм компенсации предоставления льгот на пользование телекоммуникационными услугами);

- отсутствие внутренних производителей телекоммуникационного оборудования и других средств телекоммуникаций (оборудование закупается преимущественно за рубежом, что увеличивает себестоимость строительства телекоммуникационной сети и соответственно телекоммуникационных услуг).

Несмотря на наличие ряда сдерживающих факторов в Донецкой Народной Республике уже осуществлен ряд мероприятий по совершенствованию сферы телекоммуникаций, а именно:

- принят основной отраслевой закон (Закон Донецкой Народной Республики от 11.03.2016 № 114-ІНС «О телекоммуникациях») и ряд подзаконных нормативных правовых актов, регулирующих сферу телекоммуникаций;

- снижена пороговая стоимость выхода на телекоммуникационный рынок (государственная пошлина за выдачу любого типа лицензии на осуществление деятельности в сфере телекоммуникаций по предоставлению телекоммуникационных услуг составляет 7.5 тыс. рос. руб.);

- государство способствует развитию конкурентной среды на рынке телекоммуникаций (помощь операторам телекоммуникаций в расширении телекоммуникационной сети, восстановлении поврежденных в результате ведения боевых действий инфраструктурных объектов связи);

- обеспечение национальной безопасности государства и реализации государственных функций за счет создания и последующей деятельности государственных предприятий;

Вместе с тем уровень насыщенности телекоммуникационными услугами и уровень информатизации общества на территории Донецкой Народной Республики недостаточны, соответственно требуется совершенствование государственного управления сферой телекоммуникаций, что в свою очередь повлечет совершенствование экономики в целом.

Для повышения эффективности сферы телекоммуникаций целесообразно внести некоторые изменения в процесс и принципы государственного управления указанной сферой, опираясь на опыт государств с более высоким уровнем информатизации, а именно:

- разработать и утвердить Концепцию развития телекоммуникаций Донецкой Народной Республики (предусмотренную законодательством), создать соответствующие условия для ее выполнения, путем реализации государственной тарифной политики, программы управления системой качества, поддержки добросовестной конкуренции и создания благоприятного инвестиционного климата в сфере телекоммуникаций, организации научно-технического сотрудничества [5];

- создать условия для партнерства государственного и частного секторов, так как тесное сотрудничество национального сектора с одной стороны и частных телекоммуникационных компаний с другой позволит

достичь сбалансированности телекоммуникационного рынка в интересах конечных потребителей за счет объединения телекоммуникационных сетей и снижения тарифов на взаиморасчеты между операторами телекоммуникаций;

– разделить функций выработки политики и регулирования. Политику в области телекоммуникаций должны вырабатывать уполномоченные на то государственные органы (преимущественно министерства), а регулируемыми органами должны выступать специально созданные организации (в развитых странах наблюдается тенденция перехода к независимому отраслевому регулированию);

– установить «благоприятный» фискальный режим, так как это является важнейшим фактором для успешной работы телекоммуникационных компаний (основную часть расходов компаний отрасли составляют расходы на оплату труда – размер социальных отчислений должен обеспечивать конкурентоспособность государства для бизнеса в сфере информационных технологий и телекоммуникаций по сравнению с другими странами);

– использовать гибкое таможенное регулирование относительно средств телекоммуникаций, которое позволит повысить конкурентоспособность национальных производителей и насытить рынок качественным импортным телекоммуникационным оборудованием, производство которого на территории Республики затруднено или нецелесообразно;

– способствовать развитию инновационных технологий коммуникации, включая новые способы повышения эффективности существующих коммуникаций (в том числе беспроводных и оптических), а также минимизации использования устаревшего энергоемкого телекоммуникационного оборудования на территории государства;

– поддерживать малый бизнес, который в условиях постоянных технологических изменений рынка коммуникационных и информационных технологий, способен оперативно обнаружить новые бизнес-возможности и разработать продукты, реализующие их в полной мере. Высокотехнологичные стартапы имеют потенциал быстрого стремительного роста из малого в средний и крупный бизнес, поэтому в решении экономических задач малому бизнесу необходимо отвести определенную роль и обеспечить его комплексную поддержку государством [6];

– способствовать возникновению на территории Республики технопарков путем развития сервисной составляющей, интеграции с университетами и развития бизнес-инкубаторов, а также привлекать высококвалифицированные кадры, способствовать их систематической и целенаправленной подготовке, что в дальнейшем позволит повысить конкурентоспособность сферы для получения значительных финансовых результатов;

– обеспечить эффективное тарифное регулирование телекоммуникационных услуг, имеющих важное стратегическое значение

для Республики, а также расширить перечень общедоступных телекоммуникационных услуг, включив в него доступ к сети Интернет со скоростью не менее одного мегабита в секунду. Включение услуги доступа к сети Интернет в перечень общедоступных обеспечит: расширение рынка общедоступных телекоммуникационных услуг (с гарантированным качеством QoS [7] и по доступной цене); равноправный, недискриминационный доступ потребителей к сети Интернет; содействие развитию рынка телекоммуникационных услуг, предоставляемых с использованием интернет-технологий, недопущение монополизации и недобросовестной конкуренции; уменьшение цифрового неравенства между городскими и сельскими населенными пунктами по числу интернет-потребителей; популяризацию инновационных услуг среди граждан, что позволит Республике соответствовать уровню экономически развитых стран.

– эффективное сочетание государственного инвестирования в сферу телекоммуникаций путем реализации государственных целевых программ, координируемых Министерством связи, и привлечения частного капитала. А также поддержка инвестиций, включающая в себя различные способы создания на рынке особых условий для привлечения дополнительного капитала. Введение определенных льгот и преференций для инвесторов, создание особых экономических зон со специальными механизмами регулирования деятельности, позволят повысить непосредственное государственное участие в различных проектах, в первую очередь – социально и общественно значимых (развивать телекоммуникации в районах с низким уровнем информатизации, которые первоначально не являлись инвестиционно выгодными для субъектов хозяйствования);

– контроль либерализации рынка телекоммуникаций, а именно: ограничение доли иностранного участия в отрасли. В постоянно изменяющихся внешнеполитических условиях необходимо дифференцированно относиться к данному процессу и заменять «горизонтальные» ограничения (относятся ко всей отрасли в целом) на «специфические» (относятся к конкретному виду услуг или определенному виду деятельности). Грамотное регулирование иностранного участия позволит привлечь дополнительные инвестиции в сферу телекоммуникаций для ее развития, и в то же время обусловить независимость от иностранного влияния таких важных для государственной безопасности услуг, как спецсвязь, работа экстренных служб и др.

Для гармоничного развития сферы телекоммуникаций на территории Донецкой Народной Республики необходимо применение различных методов государственного управления. При этом должен проводиться постоянный контроль состояния сферы телекоммуникаций с целью поиска отклонений и неблагоприятных тенденций в ее развитии на ранних стадиях, что позволит оперативно принимать меры по их минимизации или устранению.

Выводы. Как видно из представленного материала при государственном управлении сферой телекоммуникаций необходимо в

обязательном порядке учитывать взаимосвязь развития экономики и телекоммуникаций. Для этого целесообразно следовать следующим этапам и рекомендациям:

- определить основные тенденции роста телекоммуникационного рынка в контексте роста мировой экономики;
- обобщить мировую практику регулирования телекоммуникационного рынка на современном этапе;
- определить государства с наилучшим уровнем развития телекоммуникаций;
- проанализировать конъюнктуру телекоммуникационного рынка на территории Донецкой Народной Республики, а также концепции развития и принципы регулирования указанной сферы;
- сформулировать основные направления по совершенствованию государственного управления сферой телекоммуникаций в Донецкой Народной Республике (на основе сравнительного анализа применяемой в настоящий момент модели регулирования и моделей регулирования стран СНГ с наиболее развитым уровнем телекоммуникаций).

Проведение качественного анализа информации по вышеуказанным вопросам позволит выработать наиболее приемлемую и эффективную модель государственного управления, что в свою очередь будет способствовать не только развитию сферы телекоммуникаций, но и усилению инновационного потенциала экономики Донецкой Народной Республики в целом.

Список использованных источников

1. Малиновський В.Я. Державне управління: Навчальний посібник. – Вид. 2-ге, доп. та перероб. – К. Атіка, 2003. – 576 с.
2. Дементьев В.В. Основы теории державного управління: навчальний посібник / Дементьев В.В., Гордон М. В., Оленцевич Н. В., Толкованов В. В., Коваленко Р. О., Шумаева О. О. – Донецьк: ТОВ «ДРУК-ІНФО», 2012. – 303 с.
3. Галузь зв'язку: цифри та факти. Офіційний веб-портал Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері зв'язку та інформатизації. – Режим доступа: <http://www.nkrz.gov.ua/index.php?r=site/index&pg=138&language=uk>.
4. Караев Р.А. Стратегия развития информационно-коммуникационных технологий в республике Азербайджан. Форсайт-2020 // Журнал «бизнес-информатика». – 2012. – № 3(21).
5. Закон Донецкой Народной Республики от 11.03.2016 № 114-ІНС «О телекоммуникациях» Официальный сайт Министерства связи Донецкой Народной Республики. – Режим доступа: <https://минсвязь.рлс/doc/zakon-doneskoу-narodnoу-respubliki-o-telekommunikaciyah>.
6. Стратегия развития отрасли информационных технологий в Российской Федерации на 2014 – 2020 годы и на перспективу до 2025 года [Электронный ресурс] / Официальный сайт Минкомсвязь России. – Режим

доступа: http://minsvyaz.ru/common/upload/Strategiya_razvitiya_otrasli_IT_201-4-2020_2025.pdf.

7. Дансмор Брэд, Скандьер Тоби Справочник по телекоммуникационным технологиям. : Пер. с англ. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2004. – 640 с.

УДК 338.48:332

СИНЕРГИЧЕСКИЙ ЭФФЕКТ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕКРЕАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА ДНР

Овчаренко Л. А.,

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

В статье рассмотрены теоретические аспекты, обоснованы практические рекомендации по созданию рекреационного комплекса в ДНР. Приведен синергический эффект (социально-экономический и экологический), который будет получен за счет эффективного использования рекреационного потенциала Донецкой Народной Республики.

Ключевые слова: синергический эффект, эффективное использование, рекреационный потенциал, регион, рекреационные потребности.

The theoretical aspects are considered and practical recommendations are justified in the article in order to create recreational complex in DPR. The synergistic effect (socio-economic and ecological) to be obtained due to the effective use of the DPR recreational potential is analyzed.

Keywords: synergistic effect, effective use, recreational potential, region, recreational needs.

Постановка проблемы. Экологические, социально-экономические и политические причины обусловили низкий уровень удовлетворения рекреационных потребностей населения ДНР. Вместе с тем, эффективное использование имеющегося в регионе рекреационного потенциала могло бы способствовать смягчению социальной напряженности и повышению качества жизни за счет формирования в республике рекреационной отрасли экономики, оздоровления и организации качественного отдыха граждан.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретическими и практическими вопросами эффективного использования рекреационного потенциала (на примере разных регионов) занимались, например, А.А. Власенко, А.В. Вольнов, Е.Г. Гусев, М.Ю. Дьяков, Е.В. Евдокимова, Н.В. Кирпичникова, Ж.М. Малыгина, Н.С. Мартышенко, Л.Л. Медведева, М.С. Оборин [1-7]. Вместе с тем, в Донецкой Народной Республике данная

проблематика остается недостаточно проработанной, что и предполагает исправить автор [8-9], в том числе, и за счет данной работы.

Актуальность. Актуальность исследования состоит в том, что без удовлетворения рекреационных потребностей населения ДНР невозможно обеспечить повышение качества жизни в регионе, а без грамотного и научно обоснованного управления рекреационной сферой нельзя сформировать высокоэффективную отрасль экономики, которая позволит наряду с другими инновационными сферами деятельности реализовать стратегию ускоренного развития ДНР.

Цель статьи – на основе анализа текущего состояния рекреационной сферы Донецкой Народной Республики обосновать направления и показать синергический эффект использования рекреационного потенциала региона.

Изложение основного материала исследования. Эффективное использование рекреационного потенциала предполагает учет следующих важных аспектов в деле организации рекреации населения:

1) цикличность отдыха: отпуск в любое время года (в основном это лето и зима) должен быть регулярным и цикличным. В основу цикличности отдыха заложены биологические ритмы человека, которые необходимо учитывать при его организации. Было установлено, что ритмическая активность человека определяется интервалами (7 дней, 20 дней, 30 дней и один год), а в основу ритмов отдыха и труда положены многодневные циклы активности, среди которых физическая активность (23 дня), эмоциональная активность (28 дней) и интеллектуальная активность (33 дня). Законченным циклом, характеризующим всю жизнедеятельность человека является год. Очень важно учитывать эти аспекты при организации отдыха трудящихся. Недостаточная протяженность отдыха (независимо от причин: отсутствие средств или времени) не позволяет достичь рекреационного эффекта, в итоге усталость накапливается из года в год, работоспособность падает, здоровье ухудшается;

2) интеграция элементов рекреации: предполагает развитие основных ее составляющих (отдых, туризм, оздоровление и лечение, физическая рекреация). Интеграция элементов рекреации значительно повышает рекреационный эффект, способствует решению проблемы создания эффективной материально-технической базы рекреации, позволяет осуществлять долгосрочное планирование эффективного использования рекреационного потенциала региона;

3) решение транспортной проблемы: предполагает создание скоростных видов транспорта (что делает доступными любые ресурсы отдыха), развитие транспортной инфраструктуры, создание и использование экологически чистых видов транспорта на рекреационных территориях. Экологически безвредная транспортная система не только кардинально изменяет представления об отдыхе как системе взаимосвязанных социальных, природных и технических структур, но и способствует

устойчивому развитию регионов за счет поддержания баланса экологии и экономики;

4) создание привлекательной искусственной рекреационной среды: дает возможность сохранять естественные ландшафтные и ценные историко-архитектурные рекреационные ресурсы за счет создания копий или аналогов, используемых для удовлетворения стандартных потребностей людей в массовом отдыхе, туризме и оздоровлении. Подобные технологии активно используются, например, в Китае, где естественные пещеры с древними наскальными рисунками заменяются искусственно созданными «подделками», удовлетворяющими интерес туристов и приносящими доходы в бюджет государства;

5) освоение новых рекреационных пространств: речь идет об акваториях и подводном мире, подземных пространствах, космическом пространстве. Данный подход позволяет сохранить природную среду, памятники истории, культуры, искусства, использовать в целях рекреации малоценные и малоиспользуемые земли и пространства;

6) круглогодичность рекреации: в настоящее время обеспечивается климато- и средоуправляющими технологиями. Например, это круглогодичные аквапарки, в которых в любое время года поддерживается благоприятный температурный режим для купально-пляжного отдыха или горнолыжные курорты, где курортный сезон удлиняется за счет использования снежных пушек, позволяющих формировать необходимый снежный покров даже в условиях его полного отсутствия.

Эффективное использование рекреационного потенциала – это уровень применения инновационных технологий для организации отдыха на основе учета особенностей рекреационной территории.

Следует отметить, что в эксплуатации природного комплекса целесообразно использовать метод экспертно-опытной оценки, на базе которой создается модель эксплуатации. Смысл применения такой модели заключается в первую очередь в том, чтобы ценовая политика на однотипных рекреационных территориях проводилась в определенных рамках на разных территориях, т.е., была научно обоснованной. А это зависит от многих факторов, например, наличие/отсутствие лечебных ресурсов (а, значит, и медицинского оборудования и персонала); слишком «раздутый» штат управления и т.д., то есть, все то, что входит в базово-экономическую модель эксплуатации природного комплекса и влияет на срок окупаемости объекта.

Помимо наличия рекреационных ресурсов, а, следовательно, рекреационной территории, на которой они находятся, состояние экологии играет также ключевую роль в оздоровлении человека. Найти возможность оздоровления человека в промышленном регионе – сложная задача. Подразумевается, что эту экологию надо, по возможности, создать или, как минимум, улучшить. И, если это не удастся сделать в регионе в целом, то хотя бы в конкретных местах, на относительно экологически чистых

рекреационных территориях с определенным туристско-рекреационным потенциалом это необходимо осуществить непременно.

Экологически чистая живописная местность способствует единению человека с природой, исподволь заставляя его прислушиваться к звукам окружающей среды, гармонизируя внутреннее состояние человека с природой и постепенно производя успокаивающее воздействие на нервную систему человека, что, в конечном счете, и является отдыхом, который сохраняет свое потенциальное влияние на состояние человека еще в течении длительного периода его последующей активной деятельности.

Рекреационный потенциал ДНР в контексте ускоренного развития региона может эффективно использоваться и развиваться.

Курортные зоны Донбасса на протяжении последних двух десятилетий находились в состоянии глубокого кризиса. Моральный и физический износ материальной базы рекреации, дороговизна услуг и потеря многими учреждениями рекреации своего функционального предназначения (переход в частную собственность для личного пользования) явились предпосылкой социальной напряженности в регионе. Современный ритм жизни требует от человека большой физической и моральной отдачи. Однако, если среднестатистическому работнику хотя бы раз в год не дать отпуск, то и результат его работы будет соответствующим. Потребность населения региона в рекреационных услугах объективно возрастает. Это связано с экологической проблемой в Донбассе, ростом заболеваемости, а также высоким уровнем стресса среди населения по причине продолжающегося военного конфликта и социальной напряженности (отсутствие работы, потеря жилья, близких и т.д.). Объективная потребность в санаторно-курортном лечении и оздоровлении возрастает по мере роста заболеваемости населения, в том числе детей.

Общая нормативная потребность (ОМП) в санаторно-курортном обеспечении определяется по следующей формуле:

$$\text{ОМП} = \text{НП} / 10.000 * \text{ЧН},$$

где НП – удельный (на 10 тыс. чел. населения) норматив научно-обоснованных потребностей;

ЧН – численность населения страны.

Например, для России этот показатель будет соответственно равняться (по состоянию на 1 января 2017 года):

$$396,6 / 10.000 * 146,8 = 5,82 \text{ млн. чел. Мест}$$

При этом следует учитывать, что данная нормативная потребность в санаторно-курортном обеспечении заведомо занижена, так как не учитывается влияние целого ряда факторов (например, количество инвалидов

или нуждающихся в реабилитации после перенесенных заболеваний в стране).

В ДНР общая нормативная потребность в санаторно-курортном обеспечении соответственно будет составлять (по состоянию на 1 января 2017 года): $396,6/10.000*2,3 = 0,091$ млн. человеко-мест или 91 тыс. человеко-мест.

В будущем данная потребность при условии восстановления и функционирования имеющегося санаторно-курортного фонда ДНР (который таковым может считаться лишь условно по критериям состояния материально-технической базы рекреации и качеству предоставляемых услуг) может быть удовлетворена. Но в настоящее время в республике имеет место дефицит «человеко-мест» в рекреационных учреждениях в период сезона и 100% простой учреждений отдыха в остальное время года. Если, например, учесть население ЛНР, которая не имеет собственного выхода к морскому побережью, дефицит «человеко-мест» в период высокого сезона достигнет критического уровня. Такая ситуация сложилась не только по причине морального и физического износа материально-технической базы рекреации, но и нерационального использования функционирующих учреждений.

В настоящее время подавляющее большинство граждан республики не оздоравливаются на курортах и не отдыхают полноценно (более 20 дней в году), проводя свободное (отпускное время) в домашних условиях или на приусадебных участках. Такая ситуация не благоприятствует социальной стабильности в государстве и может рассматриваться только как временно допустимая, которая в перспективе должна кардинально измениться.

Для того чтобы эффективно решить задачу ускоренного развития экономики региона на основе развития не только традиционных, но и новых для региона отраслей и сфер деятельности, к которым относится и рекреационный сектор экономики, необходимо:

- выработать эффективный подход к интенсификации развития рекреационного комплекса ДНР;

- разработать и внедрить эффективные инструменты стратегического управления рекреационной отраслью экономики, задействовать эффективные рычаги ее стимулирования, прогнозировать срене- и долгосрочные последствия принимаемых при этом решений с целью обеспечения ускоренного развития экономики ДНР. Одним из рычагов стимулирования является льготное налогообложение курортных здравниц ДНР.

Создание рекреационной отрасли ДНР потребует изменения отношения к сдаче жилья рекреантам для отдыха со стороны местного населения как дополнительному источнику дохода. Здесь есть своего рода инерция, и изменение сознания в этом направлении – дело непростое. Но это и есть один из вариантов обеспечить взаимосвязь интересов государства, бизнеса и населения.

Степень и форма вмешательства государства в рыночное пространство должны просчитываться, как с экономической, так и социально-психологической точек зрения. Определенная агитационная работа должна быть проведена среди населения до принятия соответствующих решений. Самостоятельное развитие рекреационного комплекса республики без государственной поддержки приведет к полной коммерциализации сферы рекреации, а в таких условиях социальная рекреация не будет существовать. Другими словами, в данном секторе экономики государство должно выработать социальную политику и определить границы применения рыночных механизмов. Рекреационная отрасль ДНР должна обеспечить решение следующих задач: психофизическое оздоровление населения; стимулирование культурно-просветительного движения; создание возможностей для развития самых разных видов рекреации (рекреация лиц пожилого возраста, детская, молодежная). Социальная стабильность и благосостояние в обществе обеспечивается удовлетворением рекреационных потребностей данных и других групп населения.

Однако дефицит койко-мест в функционирующих на территории ДНР учреждениях размещения и высокие цены на услуги (при их в целом низком качестве) исключают из потребления социально незащищенные слои населения (доля которых в условиях военного времени значительно возросла). В условиях дефицита бюджетных средств перед органами власти республики стоит задача привлечения инвестиций со стороны частного капитала. При этом частный капитал должен иметь объявленный процент выгоды при любых обстоятельствах. Принцип государственного контроля должен быть положен в основу стратегии развития рекреации при государственных гарантиях доступности рекреационных услуг для всех членов общества. Другими словами, госконтроль обеспечивает правильное использование бюджетных и инвестиционных средств. Только при таких условиях коррупционная составляющая сводится к минимуму, возврат средств инвесторам начнет поступать в намеченные сроки.

В настоящее время осуществление государственного регулирования развития рекреационного комплекса ДНР возложено на Министерство молодежи, спорта и туризма ДНР. Однако в рамках комбинированного министерства решение проблем рекреации и отдыха населения фактически не осуществляется, поскольку основным направлением деятельности министерства является спорт и физическая культура. Отсюда безответственный подход к решению вопросов по созданию этой отрасли экономики, запущенность имеющейся в республике материальной базы рекреации, отсутствие стратегии развития данной сферы и программ по ее реализации. Показательным является и то, что в составе Министерства лишь 2 человека являются дипломированными специалистами по туризму, а специалистов по курортологии и рекреации нет вообще. Не лучшая ситуация наблюдается и в органе законодательной власти – Комитете Народного Совета ДНР по делам молодежи, физической культуре, спорту и туризму –

где также все усилия направлены на решение проблем спорта и физической культуры, а рекреации внимания не уделяется вообще. Всего лишь один проект Закона «О туристической деятельности», который находится в стадии проекта уже 2 года. И ни одного принятого законодательного акта в этом направлении. Законодательство о рекреации и использовании рекреационного потенциала ДНР в принципе отсутствует.

В 2000 г. Межпарламентским Комитетом Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Российской Федерации и Республики Таджикистан был принят модельный закон «О социальном туризме». Согласно ст. 1 Федерального закона РФ «Об основах туристской деятельности в Российской Федерации» (от 4 октября 1996 г.) «социальный туризм – путешествия, субсидируемые из средств, выделяемых государством на социальные нужды». Вместе с тем, специальный Закон «О социальном туризме», разрабатываемый в РФ различными государственными и общественными институтами с середины 1990-х годов так и не был принят. Все нормативно-правовые акты, касающиеся социального туризма (а косвенно и социальной рекреации) в Российской Федерации ограничиваются лишь отдельными нормами, регулирующими отношения в данной сфере.

Например, Федеральный закон Российской Федерации от 17.07.1999 N178-ФЗ «О государственной социальной помощи» устанавливает правовые и организационные основы оказания государственной социальной помощи малоимущим семьям или малоимущим одиноко проживающим гражданам. В Законе вводится понятие «набор социальных услуг», определяемое как перечень социальных услуг, предоставляемых отдельным категориям граждан, одной из которых является предоставление при наличии медицинских показаний путевки на санаторно-курортное лечение вышеназванным категориям граждан.

В целом, в России и ее регионах проблема развития социального туризма не решена из-за недостатка правового обеспечения данной сферы. Чтобы не допустить подобной ситуации в ДНР, необходимо выработать методы и смоделировать систему управления социальным туризмом (и в первую очередь социальной рекреации), пригодную для применения в настоящей социально-экономической ситуации.

В России на момент распада СССР материальная база рекреации была сохранена (в отличие от ДНР, потерявшей львиную долю учреждений санаторно-курортного фонда региона, оставшихся на подконтрольной Украине территории). Вопрос стоит в плоскости сохранения и приумножения существующих санаторно-курортных фондов. В ДНР, вопрос стоит о формировании их фактически с «нуля» по причине острого дефицита учреждений отдыха и рекреации. В России санаторно-курортные комплексы финансируются, главным образом, за счет средств фонда социального страхования, при этом тарифная ставка на платежи в фонд социального страхования для работающих граждан составляет в 2017 г. 2,9 % от заработной платы. В ДНР с учетом масштабов предстоящего проекта по

формированию рекреационного комплекса решить вопрос его финансирования за счет средств одного лишь фонда социального страхования не представляется возможным. Финансирование комплекса рациональнее осуществлять на основе государственно-частного партнерства в форме образования акционерных обществ с государственной долей участия [9]. Однако платежи в фонд социального страхования для работающих граждан могли бы стать основой для развития социальной рекреации и туризма в регионе. «Лечебно-оздоровительные поездки граждан с низким среднедушевым доходом, слабо защищенных в социальном отношении, а также остро нуждающихся в рекреации и лечении, осуществляются на условиях и по ценам, действующим в социальном туризме. Они определяются национальным законодательством» (Статья 7 Закона «О социальном туризме», Постановление Межпарламентского Комитета Республики Беларусь, Республики Казахстан, Кыргызской Республики, Российской Федерации и Республики Таджикистан от 12 июня 2000 г. № 10-16 «О социальном туризме»).

Формирование на территории ДНР современного рекреационного комплекса, имеющего круглогодичный цикл функционирования, обеспечит окупаемость отрасли и даст республике дополнительные средства в бюджет.

Эффективное использование рекреационного потенциала предусматривает экологическую составляющую. Несмотря на важную социально-гуманную роль рекреации для стабильности в социальной сфере и ее экономическую эффективность, развитие рекреационного комплекса видоизменяет экологию.

Многие примеры из мировой практики говорят об отрицательном воздействии рекреационной деятельности на экологию регионов. Например, в России на ряде курортов сложилась неблагоприятная экологическая обстановка и существует реальная угроза загрязнения, истощения, и, в конечном итоге, потери ценного рекреационного потенциала.

Например, на уникальных термальных источниках на Камчатке в результате интенсивного посещения (без соблюдения природоохранных мероприятий) изменился водно-температурный баланс, а кое-где прекратилось фонтанирование.

Возрастающие потоки автомобильного транспорта приводят к загрязнению атмосферного воздуха курортов. Например, на известном еще с советских времен климатическом курорте Кисловодск в атмосферном воздухе превышена концентрация предельно допустимого количества двуокиси углерода и фотооксидантов, что значительно сказывается на качестве рекреации.

Сельское хозяйство также отрицательно влияет на рекреационный потенциал регионов. Например, в лечебных грязях оз. Тамбукан (Кавказские минеральные воды), Витязевского лимана (курорт Анапа), залива Угловой на Дальнем Востоке обнаружены ядохимикаты и органические удобрения. То же самое можно сказать о лечебных илово-сульфидных грязях Новоазовского

лимана ДНР, хотя сведений о степени их загрязнения в свободном доступе нет.

В связи с этим задача ДНР заключается в разработке и реализации неотложных мер по устойчивому развитию региона, сохранению природного наследия, повышению рекреационного потенциала, который в настоящее время эксплуатируется хаотично и без учета принципов устойчивого развития. При выработке конкретных программ развития рекреационного комплекса республики необходимо предусмотреть создание механизма защиты окружающей природной и культурной среды, определить границы их использования в целях рекреации, стимулировать разработку туристско-рекреационных продуктов, не нарушающих их равновесие.

С другой стороны, в условиях ДНР при создании рекреационного комплекса можно достичь положительных результатов для экологии региона за счет:

1) лесонасаждений при обустройстве рекреационных зон (курортных местностей).

2) очистки дна от иловых отложений зоны мелководья Азовского побережья ДНР, а также внутренних водоемов, потенциал которых для рекреационного использования будет утвержден.

3) введения режима курорта или курортной местности и ограничения автомобильного транспорта.

4) сооружения современных канализационных систем при формировании современной рекреационной инфраструктуры.

5) грамотного планирования и соблюдения рекреационных нагрузок на территорию (соблюдение рекреационной емкости курорта и пресечение сверхнормативных рекреационных потоков).

В целом, с учетом того, что планируемые рекреационные зоны не будут размещаться на территориях ПЗФ ДНР, а за их пределами, в крайнем случае, в буферных зонах ООПТ, ущерб от рекреационного освоения территорий будет минимальным: экологический синергический эффект от использования рекреационного потенциала региона.

В туристско-рекреационной сфере синергический эффект может быть достигнут за счет взаимодействия государства, частного капитала, объектов рекреации и субъектов предпринимательской деятельности в составе особых туристско-рекреационных зон.

Синергический эффект проявляется в ситуации, когда в результате возникновения потока инвестиционных проектов появляется взаимное влияние отдельных проектов. В этих условиях необходимо производить планирование и расстановку приоритетов разработки новых проектов с учетом достижения максимального синергического эффекта.

Туристско-рекреационная услуга носит комплексный характер. Для полноценного отдыха недостаточно базовых услуг проживания, питания и оздоровительных процедур, должна быть предложена целая программа, включающая посещение ряда интересных для отдыхающего объектов.

Например, если для отдыха предлагается только необорудованный берег моря, это может привлечь определенный контингент непритязательных рекреантов, которые не имеют выбора из-за ограниченности в средствах. Но говорить о массовой рекреации и, тем более, о развитии въездного туризма не приходится. Для достижения синергического эффекта от взаимодействия рекреации и туризма базовая рекреационная услуга (проживание, питание, процедуры) должна быть дополнена дополнительными услугами, например, посещением туристских объектов. При этом желательно наличие некоторого центрального туристского объекта, который будет служить ядром познавательного тура, прочие будут его дополнять и делать поездку незабываемой. В данном случае речь идет о синергическом эффекте на микроуровне (уровень объектов рекреации и туристско-рекреационной услуги). Однако достичь массового качественного синергического эффекта на микроуровне (отдельными объектами рекреации) возможно только при условии сформированности туристско-рекреационной инфраструктуры в регионе, что может быть обеспечено только на макро- и мезоуровнях.

Из вышеизложенного следует, что суммарный результат деятельности этой системы больше, чем сумма результатов отдельных ее элементов, – это и есть синергический эффект, проявляемый в рекреационной отрасли экономики в чистом виде. Рассмотрим как проявится синергический эффект на примере особой туристско-рекреационной экономической зоны (ОТРЭЗ) (рис.1).



Рис. 1. Синергический эффект от использования рекреационного потенциала регион

Но, в конечном счете, результатом рекреационного использования природных ресурсов является оздоровительный эффект, проявляющийся в повышении работоспособности, снижении заболеваемости, смертности, других социальных показателей.

Именно в этой точке социальный эффект переходит в экономический: увеличение производительности труда, сокращение времени болезней, снижение затрат на здравоохранение. Рассчитать такой эффект в денежном эквиваленте очень трудно, поскольку он проявляется в трудящихся разных отраслей промышленности и обычно высчитывается в усредненных цифрах. Например, производительность труда увеличилась в среднем на 3-5%, заболеваемость снизилась на 28% и т.д.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Из вышеизложенного констатируем: совместное воздействие рекреационных ресурсов и здоровой экологии на рекреационных территориях производит синергический эффект на оздоровление человека. Это проявляется в экономических, социальных, творческих и других показателях его последующей деятельности. А также, в частности, снижается социальная напряженность за счет улучшения качества жизни населения. Именно отсюда спрос на рекреационные услуги, строится вся эта экономика с ее экономической выгодой, и... смысл создания рекреационной отрасли. Здесь к месту упомянуть, что Конституцией ДНР закреплено: каждый гражданин имеет право на отдых (ст. 30 п. 5 Конституции ДНР).

Список использованных источников

1. Широкова, П.А. Саморазвитие региона на основе эффективного использования собственного рекреационного потенциала / П.А. Широкова, Ж.М. Малыгина // Экология родного края: проблемы и пути их решения: сб. материалов XII Всероссийской науч.-практ. конф.с межд. участ.– 2017. – С. 237 – 240.

2. Дьяков, М.Ю. Использование рекреационного потенциала как составляющей природного капитала региона / М.Ю. Дьяков // Дискуссия. – 2016. – № 10 (73). – С. 19–24.

3. Евдокимова, Е.В. Пути повышения эффективности использования туристско-рекреационного потенциала региона / Е.В. Евдокимова // Туризм и культурное наследие: межвузовский сб. науч. трудов; Саратовский государственный университет им. Н. Г. Чернышевского. – Саратов, 2006. – С. 204–209.

4. Кирпичникова, Н.В. Рациональное использование рекреационных земель при формировании социально-экономического потенциала региона / Н.В. Кирпичникова, А.В. Вольнов // Проблемы и перспективы развития социально-экономического потенциала российских регионов: сб. материалов V Всероссийской электронной науч.-практ. конф. – 2016. – С. 214 – 220.

5. Оборин, М.С. Система рационального управления и использования курортно-рекреационного потенциала региона / М.С. Оборин // Известия Оренбургского государственного аграрного университета. – 2015. – № 4 (54). – С. 216 – 219.

6. Мартышенко, Н.С. Проблемы и перспективы эффективного использования рекреационного потенциала региона / Н.С. Мартышенко, А.А.

Власенко, Е.Г. Гусев // Актуальные проблемы экономического развития регионов России: сб. материалов междунар. науч.-практ. конф.; отв. ред. Н.Ф. Кузнецова. – 2007. – С.100–101.

7. Медведева, Л.Л. Пути повышения использования потенциала туристско-рекреационных особых зон для решения задач эффективного управления развитием регионов / Л.Л. Медведева // Проблемы совр. экон. (Новосибирск).– 2011. – № 3 – 1. – С. 148 – 153.

8. Овчаренко, Л.А. Научные подходы к разработке стратегии эффективного использования рекреационного потенциала региона / Л.А. Овчаренко // Сетевой журнал «Научный результат». Серия «Экономические исследования». – Т.2, No2(8), 2016. – С. 44-51

9. Овчаренко, Л.А. Туристско-рекреационная отрасль экономики ДНР в ускоренном социально-экономическом развитии региона / Л.А. Овчаренко // Управление в XXI веке: сб. статей по материалам междунар. науч.-практ. конф. (НИУ «БелГУ», 1 ноября 2017 года) / отв. ред. В.М. Захаров. – Белгород : ИД «Белгород» НИУ «БелГУ», 2017. – 330 с. – С. 292–297.

УДК 504.75

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ОХРАНЫ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Надтока Т. Б.,

канд. экон. наук, доцент,

ГОУ ВПО «Донецкий Национальный технический университет»,

Пазина А. М.,

студентка магистратуры Государственного управления,

Институт последипломного образования,

ГОУ ВПО «Донецкий Национальный технический университет»

Проведен анализ основных нормативных правовых актов обеспечения охраны окружающей среды, в том числе в Донецкой Народной Республике, а также анализ наложенных штрафных санкций органами в сфере охраны окружающей среды на территории Донецкой области (Государственная экологическая инспекция в Донецкой области) в 2007 – 2013 годах и на территории Донецкой Народной Республики (Главное управление экологии и природных ресурсов) в 2016 году. Изучена организационная структура Донецкой Народной Республики в сфере охраны окружающей среды

Ключевые слова: государственное управление, охрана окружающей среды, экологическое право, административные правонарушения.

The analysis of the main regulatory legal acts for environmental protection, including in the Donetsk People's Republic, and analysis of the imposed penalties by environmental authorities in the territory of the Donetsk

region (the State Environmental Inspectorate in Donetsk region) in 2007 - 2013 and on territory of the Donetsk People's Republic (Main Department of Ecology and Natural Resources) in 2016. The organizational structure of the Donetsk People's Republic in the field of environmental protection.

Keywords: *public administration, environmental protection, environmental law, administrative violations.*

Донецкая Народная Республика относится к наиболее экологически напряженным регионам. Накопившиеся экологические проблемы в результате интенсивного использования природных ресурсов перешли к нашей Республике по наследству. Решать эти проблемы приходится в условиях ведения боевых действий, ограниченного финансирования с учетом необходимости наращивания экономического потенциала Республики. Появление новых экономических, социальных и экологических приоритетов, которые основываются на новых структурах производства и потребления, новых технологиях, создают необходимость пересмотра государственной системы управления, главной задачей которой должна явиться гармонизация отношений в системе «окружающая среда – общество».

Государственное управление в сфере охраны окружающей среды выражается в следующих функциях:

- разработка основ государственной политики в сфере охраны окружающей среды, экологической безопасности;
- экологическая оценка состояния окружающей среды;
- установление правовых норм, регламентирующих вопросы в сфере охраны окружающей среды, природоохранного, природоресурсного законодательства, законодательства об административных правонарушениях, а также уголовного законодательства в данной сфере;
- установление нормативов, государственных стандартов в сфере охраны окружающей среды;
- осуществление контроля (надзора) в данной сфере (государственного экологического контроля);
- государственный учет природных ресурсов и объектов, в том числе ведения государственных реестров и мониторинга объектов окружающей среды.

Таким образом, государственное управление в сфере охраны окружающей среды является неотъемлемой частью социального управления и рассматривается как одна из его функций.

Целью данной статьи является выявление основных проблем государственного управления в сфере охраны окружающей среды. На основе анализа его правового обеспечения и организационной структуры управления в Донецкой Народной Республике.

Под источниками права обычно понимается форма выражения норм соответствующей отрасли права [1]. Нормативные акты, регулирующие экологические и управленческие отношения являются законодательной базой государственного управления в сфере охраны окружающей среды. Таким образом, система данных норм в первую очередь объединяет нормативные

акты, устанавливающие порядок рационального использования природных ресурсов и охраны окружающей среды. Необходимо так же отметить различный подход к определению системы экологического права. Данная система состоит из несколько самостоятельных отраслей законодательства: земельное, водное, лесное, о недрах, атмосферном воздухе и животном мире, об особо охраняемых природных территориях и объектах, которые также содержат нормы, регулирующие управление. При этом вышеуказанные отрасли экологического права, а так же другие отрасли экологического права находятся в одной системе, они взаимосвязаны не только друг с другом, но и с другими отраслями права.

По мнению проф. Б.В. Ерофеева [2], в структуре экологического права все нормативные акты делятся в зависимости от признака юридической силы на законы и подзаконные акты, что должно обеспечить действие принципа верховенства закона и Конституции.

Основой развития и совершенствования всего законодательства, в том числе и экологического, являются конституционные нормы. В этой связи основные положения государственного управления в области охраны окружающей среды находят конституционное отражение.

При анализе Конституций Донецкой Народной Республики (далее – ДНР), Украины, Российской Федерации [3, 4, 5], можно выделить две группы норм как источников экологического права: общего характера, важных с точки зрения последовательного обеспечения охраны окружающей среды и рационального природопользования, и непосредственно экологические. Характеристика данных стран, как правовых государств, должна означать, что при реализации функций государства, в том числе при подготовке и принятии экологически значимых решений, преобладают принципы права, а не мотивы политической или иной целесообразности.

Одними из центральных по значимости являются ст.5 Конституции ДНР, ст.13 Конституции Украины и ст. 9 Конституции Российской Федерации, согласно которых, земля и другие природные ресурсы используются и охраняются в государствах как основа жизни и деятельности народов, проживающих на соответствующей территории. Данная норма определяет роль и место природных ресурсов, с учетом их естественных и экономических свойств, в жизнедеятельности как общества в целом, так и народов, проживающих на соответствующих территориях. Именно в этой норме закрепляется экологическая функция государства и субъектов - природопользователей. Статья 9 устанавливает также многообразие форм собственности на природные богатства (земля и другие природные ресурсы могут находиться в частной, государственной, муниципальной и иных формах собственности).

Так же в Конституциях ДНР, Украины и Российской Федерации в ст.ст. 51, 66 и 58 соответственно, прописаны обязанности граждан сохранять окружающую среду и природу, бережно относиться к природным богатствам.

Закрепленные в Конституциях Украины, Российской Федерации, Республики Беларусь [6] меры по обеспечению экологической безопасности стран сочетаются с осуществлением международного сотрудничества в области охраны окружающей среды. Его правовой основой являются международные конвенции и договоры.

Комплексность – характерная черта основных природоохранных законов. Это означает, что они по своему содержанию охватывают не один или группу, а всю совокупность природных объектов либо всю окружающую среду в целом.

В природоресурсном законодательстве охрана природы обеспечивается путем определения соответствующих правил рационального использования природного объекта, в то время как в Законах «Об охране окружающей среды» используется иной подход – охрана окружающей среды в совокупности ее объектов обеспечивается путем формулирования экологических требований, предъявляемых к источникам вредного воздействия на окружающую среду, по средствам регулирования деятельности предприятий, учреждений, организаций, граждан. Таким образом, экологические требования, будучи направленными на защиту окружающей среды от вредного воздействия, одновременно обеспечивают охрану здоровья и благоприятные условия жизнедеятельности человека. В этой связи охрана окружающей среды близко соприкасается с обеспечением экологической безопасности.

Основной комплексный нормативный акт в области охраны окружающей среды в ДНР, Украине, Российской Федерации – Закон «Об охране окружающей среды» [7, 8, 9]. Он регулирует природоохранные отношения в сфере всей окружающей среды, не выделяя ее отдельные объекты (охране отдельных объектов посвящено специальное законодательство). Задачами природоохранного законодательства, в соответствии с указанными Законами, являются: охрана окружающей среды (а через нее и здоровья человека); предупреждение вредного воздействия хозяйственной или иной деятельности; оздоровление окружающей среды, улучшение ее качества.

Субъект управления, объект управления, управляющее воздействие и обратная связь, которые образуют единственный и одновременно общий контур управления – неотъемлемые составляющие любой системы управления. Субъект управления осуществляет управленческое воздействие на объект управления, который в соответствии к такому воздействию меняет свою деятельность, количественные и качественные параметры состояния или влияния на окружающую среду. Влияние на окружающую среду объект управления может осуществлять в двух направлениях:

- изъятие природных ресурсов («от природы к человеку»);
- загрязнение окружающей среды («от человека к природе»).

Конечным продуктом деятельности объекта управления является воздействие на окружающую среду. Однако, исходя из специфики

экологического управления, именно характеристика действий объекта управления на окружающую среду является критерием результативности государственной системы управления в данной сфере.

Основам управления в сфере охраны окружающей среды посвящена одноименная II глава Закона ДНР [7] и Федерального Закона Российской Федерации «Об охране окружающей среды» [8] и IV глава Закона Украины «Об охране окружающей природной среды» [9]. Законодательно выделяется полномочия в сфере отношений, связанных с охраной окружающей среды для: органов государственной власти, органов местного самоуправления, общественными объединениями.

Так, рассмотрев вышеуказанный закон и законы, кодексы: о земле, водный, лесной, о недрах, об атмосферном воздухе и животном мире, об особо охраняемых природных территориях ДНР, Украины, Российской Федерации можно сказать, что в сфере охраны окружающей среды основными принципами государственного управления являются:

а) гарантирование экологически безопасной среды для жизни и здоровья людей;

б) требование экологической безопасности, обязательное соблюдение экологических стандартов, нормативов и лимитов использования природных ресурсов, при осуществлении хозяйственной, управленческой и другой деятельности;

в) широкое внедрение новейших технологий, экологизация материального производства на основе комплексности решений в вопросах охраны окружающей среды, использования и восстановления восстанавливаемых природных ресурсов;

г) сохранение видового и пространственного разнообразия природных объектов;

д) научно-обоснованное согласование экологических, социальных и экономических интересов общества на основе сочетания прогнозирования состояния окружающей среды и междисциплинарных знаний;

е) публичность при принятии решений, реализация которых влияет на состояние окружающей среды;

ё) обязательное прохождение экологической экспертизы;

ж) формирование, у населения экологического мировоззрения;

з) бесплатность общего и платность специального использования природных ресурсов для хозяйственной деятельности;

и) научно обоснованное нормирование влияния всех видов деятельности на окружающую среду;

й) взимание сбора за загрязнение окружающей среды и ухудшение качества природных ресурсов, а так же компенсации вреда, который причинен нарушением законодательства в данной сфере;

к) сочетание мероприятий стимулирования и ответственности по делу охраны окружающей среды;

л) решение вопросов охраны окружающей среды на основе международного сотрудничества.

На данный момент система органов Донецкой Народной Республики, осуществляющих функции в сфере охраны окружающей среды, весьма изменчива, но можно выделить две группы органов государственного управления в этой сфере: общей и специальной компетенции.

К первым относятся высшие государственные органы управления (Глава и Народный Совет Донецкой Народной Республики), которые играют главную роль в определении экологической политики республики, ее задач и методов реализации, создании правовых и организационных основ природоохранной деятельности, осуществляют высший контроль в данной сфере. Также сюда следует отнести местные органы управления (местные администрации), которые выполняют функции государственного регулирования и контроля в сфере охраны окружающей среды на подведомственных им территориях. Для органов общей компетенции, данная функция не является основной, они решают и другие вопросы в пределах своей компетенции.

Органы специальной компетенции – это государственные органы, уполномоченные выполнять функции управления в сфере охраны окружающей среды. Их можно также разделить по характеру выполняемых функций на несколько групп, в ДНР – две. Осуществляющие надведомственные задачи по управлению природопользованием и охраной окружающей среды, принадлежат к первой группе – Комитет Народного Совета Донецкой Народной Республики по природопользованию, экологии, недрам и природным ресурсам и другие.

Другая группа органов специальной компетенции государственного управления осуществляет отраслевые задачи по управлению, использованию и охраной отдельных видов природных ресурсов. Примером может служить Государственный комитет по экологической политике и природным ресурсам при Главе Донецкой Народной Республике, именно компетенция этого органа всесторонне реализует политику нашего государства в данной сфере.

Особое место в законах «Об охране окружающей среды» разных государств отводится ответственности за нарушение экологического законодательства. Так глава IV статья 75 Федерального Закона Российской Федерации [8] и глава 14 статья 75 Закона ДНР [7] предусматривает дисциплинарную, административную, имущественную и уголовную ответственность за нарушение законодательства в сфере охраны окружающей среды. Несоблюдение экологических требований в процессе хозяйственной деятельности влечет за собой право специальных государственных органов на предписание об ограничении, приостановлении, прекращении экологически вредной деятельности. Так как, в Донецкой Народной Республике на данный момент не принят ряд Законов и Кодексов, в том числе Закон «Об охране атмосферного воздуха», Водный Кодекс и

другие подзаконные акты, порядок ограничения, приостановки, прекращения деятельности предприятий, учреждений, организаций и объектов в случае нарушения ими требований законодательства в сфере охраны окружающей среды, перечень органов власти, которые принимают решение о прекращении деятельности временно не определен.

Субъектом правонарушения может быть как предприятие, учреждение и организация, т.е юридические лица, так и отдельный гражданин, должностное лицо. Правонарушителями в данной сфере могут быть и государственные органы управления или органы местного самоуправления, которые, например, нарушают установленный порядок передачи природных ресурсов в собственность или предоставление их во временное пользование.

Наиболее распространенная мера в сфере охраны окружающей среды – административная. Законодательство об административных правонарушениях состоит из Кодекса об административных правонарушениях, в Донецкой Народной Республике, согласно Постановления Совета Министров Донецкой Народной Республики от 02.06.2015г №10-14 [10], временно применяется на территории Донецкой Народной Республики Кодекс Украины об административных правонарушениях [11]. Так Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации отдельно выделяет гл. 8 [12] – административные правонарушения в области охраны окружающей природной среды и природопользования, а в Украине (и соответственно в Донецкой Народной Республике) – гл.7 [11] – административные правонарушения в области охраны окружающей природной среды и использования природных ресурсов, охраны памятников истории и культуры.

Чтобы выступать основанием юридической ответственности, экологическое правонарушение должно быть надлежащим образом выявлено и зафиксировано. Эту функцию осуществляют уполномоченные государственные органы и должностные лица.

Проанализируем наложенные штрафные санкции Государственной экологической инспекцией в Донецкой области в 2007-2013 годах (рис.1.).

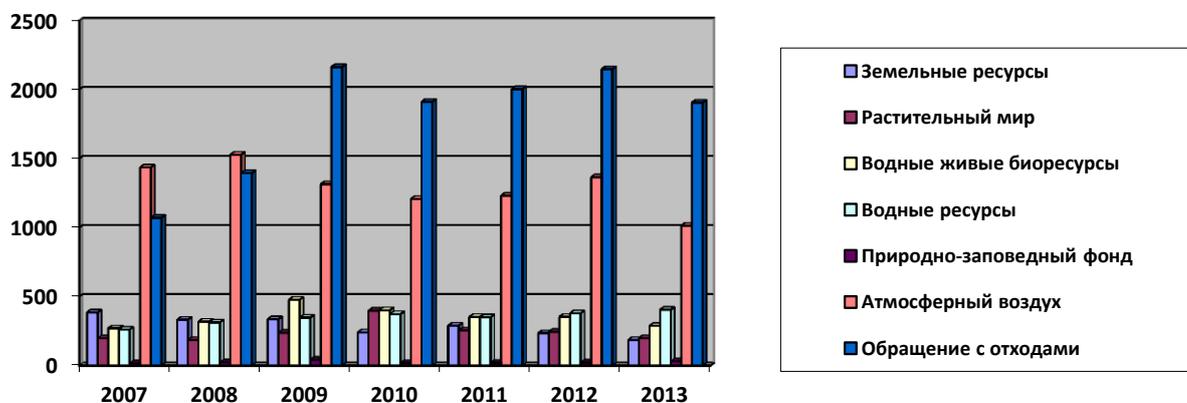


Рис. 1. Наложённые штрафные санкции Государственной экологической инспекцией в Донецкой области в 2007-2013 годах

Административные наказания, в отличие от уголовных наказаний, не влекут серьезных правовых последствий, как судимость. Можно говорить, что в большинстве случаев данная практика применения указанной нормы не способствует улучшению ситуации. Проблема загрязнения атмосферного воздуха и обращение с отходами производства является наиболее острыми проблемами нашего региона, анализ данных работы Государственной экологической инспекции в Донецкой области в 2007-2013 годах показывает, что наибольшее внимание необходимо уделить применению юридической ответственности к правонарушениям в этих областях.

Анализ данных работы Главного управления экологии и природных ресурсов Донецкой Народной Республики в 2016 году (данные 2015 года не берем во внимание, т.к. вышеуказанный орган был наделен правом применения Кодекса об административных правонарушениях только в середине 2015 года, т.е. у нас нет возможности корректного сравнения данных) показывает, что проблемы загрязнения атмосферного воздуха и обращение с отходами производства остаются наиболее острыми проблемами для нашего государства. Так же остро стоит вопрос охраны водных живых биоресурсов (рис.2.).

Делая выводы, можно говорить, что в большинстве случаев подобная практика применения указанной нормы не приводит к улучшению ситуации и необходима разработка новой модели административной политики государства, в частности, размера административного штрафа, а также индивидуализации мер административной ответственности в зависимости от тяжести и характера совершенного правонарушения.

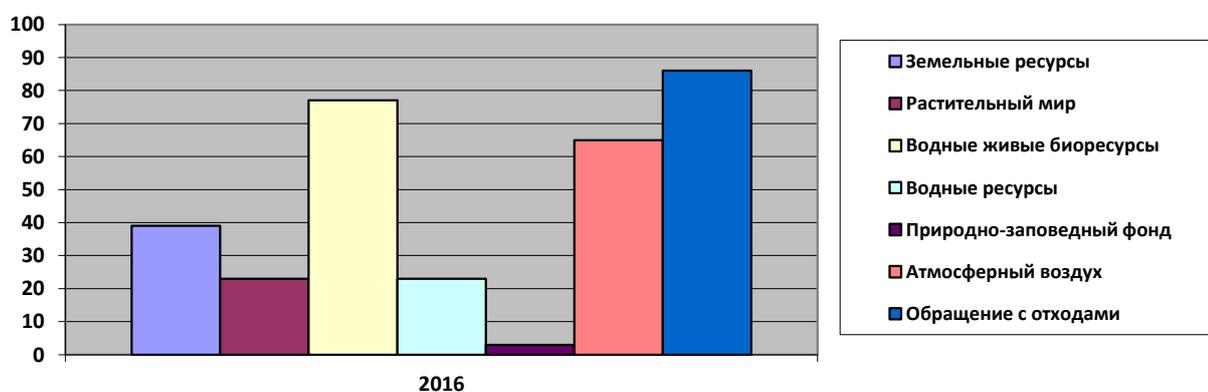


Рис. 2. Наложённые штрафные санкции Главным управлением экологии и природных ресурсов Донецкой Народной Республики в 2016 году

Список использованных источников

1. Бобылев А.И. Вопросы общей теории экологического права / А.И. Бобылев, С.А. Балашенко. – Мн.: Университетское, 1991. – 124 с.
2. Ерофеев Б.В. Экологическое право России / Б.В. Ерофеев – М.: Юристъ, 1996. – 740 с.
3. Конституция Донецкой Народной Республики от 14.05.2014г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/konstituciya-dnr>.

4. Конституція України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/254%D0%BA/96-%D0%B2%D1%80>.
5. Конституция Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.constitution.ru/index.htm>.
6. Конституция Республики Беларусь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://pravo.by/pravovaya-informatsiya/normativnye-dokumenty/konstitutsiya-respubliki-belarus/>.
7. Закон ДНР «Об охране окружающей среды»: утвержден Постановлением Совета Министров от 30.04.2015г. №I-162П-НС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnrsovet.su/zakon-dnr-ob-ohrane-okr-sredy/>.
8. Федеральный закон «Об охране окружающей среды» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docs.cntd.ru/document/901808297>.
9. Закон України «Про охорону навколишнього природного середовища» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon3.rada.gov.ua/laws/show/1264-12>.
10. Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики от 02.06.2016г. №10-14 «О внесении изменений и дополнений в Постановление Совета Министров Донецкой Народной Республики от 27.02.2015 №2-22 О временном порядке применения на территории Донецкой Народной Республики Кодекса Украины об административных правонарушениях». [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gb-dnr.com/normativno-pravovye-akty/4039/>
11. Кодекс України про адміністративні правопорушення [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zakon0.rada.gov.ua/laws/show/80732-10>.
12. Кодекс об административных правонарушениях Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kodap.ru/>.

УДК 351.354

ФОРМИРОВАНИЕ ПОНЯТИЯ «УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ» В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Стародубцева Т. Н.,
*преподаватель кафедры менеджмента непроизводственной сферы,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В статье рассмотрена специфика осуществления управленческой деятельности органами государственной власти в современных условиях, что позволило сформировать отвечающее современным условиям хозяйствования понятие управленческой деятельности.

Ключевые слова: управление, управленческая деятельность, психология управления, функции управления, субъект управления, объект управления.

The article deals with the specifics of the implementation of managerial activity by state authorities in modern conditions, which made it possible to formulate the concept of management activity that corresponds to modern conditions of management.

Keywords: *management, managerial activity, management psychology, management functions, subject of management, object of management.*

Постановка проблемы. Сложный этап становления государственности Донецкой Народной Республики требует глубокого научного анализа и осмысления проблем, стоящих перед управленческой деятельностью, осуществляемой органами государственной власти.

В настоящее время проводится реформирование административной системы. В связи с этим меняется и система управления, в результате чего начинают появляться новые элементы управленческой деятельности и требования к ее осуществлению. В связи с этим в условиях становления государственности одной из главных целей является совершенствование, рационализация и оптимизация управления в органах государственной власти за счет разрушения старой плановой системы хозяйствования и формирования новой, эффективной системы управления.

Анализ последних исследований и публикаций. Как объект исследования управленческая деятельность в последние десятилетия привлекает пристальное внимание многих ученых. Основные суждения относительно управления, высказаны в трудах Г.Форда, Ф.Тейлора, М. Мескона и всех их последователей, включая современные исследования А. Бандурки, А. Карпова, Г. Атаманчука, Е. Пивнева и др. посвящены именно управленческой деятельности, а точнее объединению в управленческой деятельности научных знаний, технических средств, эвристических и трудовых способностей человека. Именно в этих исследованиях были изучены и введены в действие источники рационализации и повышения эффективности управленческой деятельности, а на его основе и с его помощью – всей общественной и индивидуальной жизнедеятельности людей. Управлению, как специфическому виду деятельности посвящено много разноплановой научной литературы в различных областях исследования, таких как экономика, социология, психология, политология и др. Однако, меняющиеся условия хозяйствования и постоянно повышающиеся требования к этому виду деятельности обуславливают необходимость формирования нового, отвечающего современности понятия «управленческая деятельность».

Актуальность. Закрепившиеся стереотипы управления в постсоветском пространстве, а также недостаточный уровень методологически обоснованной системы вновь образованных региональных органах власти приводят к потере управляемости внутри этих систем. Сформированные системы не способны выполнять в полной, исчерпывающей мере функции управления социально-экономическими процессами внутри самой системы, которые возложены на них, т.е. в органах государственной власти.

Цель статьи. Сформировать отвечающее современным условиям хозяйствования понятие управленческой деятельности путем изучения ее сущности и формирования полного представления о ней, как специфическом виде деятельности.

Изложение основного материала исследования. Динамизм изменений в управленческих системах, который происходит в современных органах государственной власти, проблемы и конфликты формируют перед теорией и перед практикой управления новые актуальные задачи. Однако, решение этих задач возможно лишь при условии содержательного изучения сущности управленческой деятельности и ее специфических особенностей.

Среди всего обширного круга проблем теории и практики управления главенствующее место, несомненно, принадлежит блоку вопросов, которые связаны с внутренней сущностью управленческой деятельности и с деятельностью руководителя как отдельного индивида. Поскольку руководитель играет центральную и главенствующую роль в любой организации, как системы, то, следовательно, и изучение данного вида деятельности объективно становится первостепенной проблемой теории управления. Лишь при условии полного и правильного понимания содержания и сущности управленческой деятельности зависит решение всех управленческих проблем и формирование адекватного общего представления об управленческой деятельности. Поэтому для начала следует охарактеризовать сущность и определить психологическое содержание управленческой деятельности, а также выявить закономерности ее взаимодействия с главными составляющими системы функционирования организации [1].

Чтобы составить полное и правильное представление об управленческой деятельности, следует учитывать основные сложности при изучении деятельности управленца с точки зрения психологии, как науки, сложности отделения деятельностной проблематики из общеорганизационной. Из них основные будут заключаться в следующем:

1) деятельность руководителя неразрывно объективно связана со всеми другими направлениями функционирования организации. Поэтому, управленческая деятельность органично вплетена во все другие управленческие и организационные проблемы и не может быть в полной мере решена вне всей системы управления.

2) во-вторых, вопрос организации управленческой деятельности относится к категории научных проблем не одной дисциплины, а целого ряда, поскольку является предметом исследования в целом комплексе дисциплин. В качестве такового он и рассматривается, но при этом явно доминируют внепсихологические ее аспекты, такие как: организационный, экономический, социологический, инженерный, социотехнический и др.

3) изучение управленческой деятельности с точки зрения психологии наиболее сложно в научном плане, так как психическая реальность, которая является предметом исследования, это трудноуловимая и практически

«неосязаемая» сфера. Поэтому является закономерным, что внешние результаты (особенности) управленческой деятельности раскрыты и изучены более глубоко, чем её внутреннее содержание [1].

Однако, провести анализ внешнего проявления управленческой деятельности еще недостаточно для ее глубокого и всестороннего раскрытия, хотя и является объективно необходимым условием в ее изучении. Это основополагающий принцип для психологии управленческой деятельности, который характеризуется двумя аспектами: внешнее и внутреннее содержание управленческой деятельности. Только синтез этих двух сторон познания может обеспечить полное представление о всем многообразии управленческой деятельности.

Эффективное осуществление управленческой деятельности как особого механизма социального управления может быть достигнуто, с одной стороны, за счет выявления с помощью социологических исследований и теоретического анализа проблем современной социальной жизни государственного служащего, а, с другой, за счет формирования нового подхода к содержанию и осуществлению управленческой деятельности, как особого вида человеческой деятельности.

Искусственная сущность управленческой деятельности как индивидуально-совместной выражает не только ее принадлежность к специфическому типу деятельности, но и обуславливает присущие ей ряд психологических особенностей.

Эта сущность заключается не в прямой, а в опосредованной связи с конечными результатами деятельности той или иной организации. Зачастую это определяет, что сам руководитель непосредственно не только не участвует, но и не должен участвовать в создании конечных результатов. По этому признаку управленческая деятельность отличается от исполнительской. Следовательно, эффективность управленческого труда повышается при условии большей концентрации данного вида деятельности вокруг неисполнительских функций и освобождении от непосредственно исполнительского труда.

Управленческая деятельность является весьма специфичной по своему предмету, т.к. она предполагает влияние на других людей в целях организации их совместной деятельности. Поэтому ее предметом являются специфические объекты, которыми и есть люди, личности. Еще одной специфичностью управленческой деятельности является то, что ее предметы и объекты воздействия есть субъекты. Вполне логично, что они характеризуются качественно другим уровнем сложности, чем во многих других видах деятельности, к примеру, исполнительских, которые имеют дело с «неодушевленными» объектами. Следовательно, необходимо отметить некоторую особенность управленческой деятельности. В этом виде человеческой деятельности субъект и объект труда являются не только идентичными по степени и сложности своей организации, но и тождественными по своим психологическим особенностям. Помимо этого,

управляющий субъект имеет дело одновременно со многими другими субъектами, между которыми устанавливаются закономерные социально-психологические отношения. Эти отношения формируют весомый фактор управления и также входят в предмет деятельности руководителя, чем дополняют его специфику. В связи с этим, управленческую деятельность необходимо отнести к субъект-субъектному классу, которые является более сложным, чем класс субъект-объектных деятельностей [1].

Управленческая деятельность также является специфичной и по своему процессу, поскольку суть управления – это деятельность так называемого «второго порядка», т.е. организация деятельности других людей или «деятельность по организации деятельностей».

По своему содержанию управленческая деятельность является деятельностью по реализации определенных, присущих только данному виду деятельности, управленческих функций, таких как: планирование, прогнозирование, мотивация, принятие решений, контроль и др. Система данных функций характеризует любую управленческую деятельность, в независимости от ее конкретного вида, не смотря на то, что степень их выраженности может быть различной. Именно инвариантная система управленческих функций – еще одна ее характеристика [2].

Обеспечить эффективное функционирование определенной организационной системы – это и есть цель управленческой деятельности. Данная организационная система принадлежит к типу социотехнических систем. Они же являются качественно разнородными входящим в них компонентов и состоящих, как минимум, из двух основных разновидностей – «технологической» и «человеческой». Это подтверждает, что труд управленца включает два основных аспекта: один связанный с обеспечением технологического процесса, второй – с организацией межличностных взаимодействий [1].

Управленческая деятельность является специфичной и по организационному статусу своего субъекта – руководителя, который является двойственным. Руководитель и сам одновременно является членом организации, группы и, в то же время, стоит как бы вне ее, точнее над ней, в меру своего иерархически высшего положения. Это становится причиной возникновения множества трудностей практического характера.

В завершении выявления специфики управленческой деятельности следует обратить внимание на ее типичные внешние и внутренние условия. К современным внешним условиям осуществления управленческой деятельности следует отнести жесткие временные рамки, нерегламентированность труда, постоянная ограниченность в ресурсах, постоянная информационная неопределенность, высокая ответственность за конечные результаты, частое появление «экстремальных» условий – стрессовых ситуаций. К внутренним условиям – необходимость одновременного решения различных задач и выполнения различных действий; противоречивость нормативных и законодательных предписаний, а

также их неопределенность или же вообще их отсутствие; отсутствие четкого вида оценивания и критериев для определения; многоуровневая подчиненность и зависимость управленца различным вышестоящим инстанциям, что зачастую приводит к противоречивости требований с их стороны; отсутствие четко установленного алгоритма деятельности и принятия решений др. [2].

С помощью управления руководители различных уровней реализуют свою организационную деятельность на любых уровнях (государство, регион, служебная группа, межгрупповые и межличностные взаимодействия), организуют совместную деятельность для достижения поставленных целей, общих результатов. Таким способом субъект управления обеспечивает стабильность, устойчивость объекта, поддерживает его функции и направленность его развития [3].

Управление обеспечивается за счет выполнения ряда функций, под которыми понимаются конкретные направления его деятельности. Управление, как процесс, имеет определенный алгоритм – некоторую последовательность непосредственных, взаимосвязанных действий, которые направлены на достижение поставленной цели. Данные действия, представляющие собой систему операций, в существенной степени определяют успешность деятельности системы управления в целом. Такие действия называют «управленческими функциями». Этим понятием обозначают ту многогранную роль, которую играет сам субъект управления при реализации задач не только всей системы в целом, но и отдельных ее элементов [2].

Управленческая деятельность есть явление прикладного характера, поскольку она не имеет ценности как таковой по своей сути, а призвана обеспечивать реализацию целей, задач и функций управления, а также подготовку и реализацию управленческих решений и действий. Ее можно охарактеризовать как набор или совокупность выработанных историческим опытом, научными поисками и талантом людей навыков, а также способов и средств целесообразных действий человека в сфере управления.

Управленческая деятельность зачастую направлена на выработку, принятие и реализацию управленческих решений, что и наполняет ее интеллектуальным содержанием. Она призвана изменять состояние протекания общественных процессов, сознание, поведение и деятельность людей. Этот вид деятельности характеризуется также способностью отражать социальную действительность, раскрывать ее внутренние ресурсы, средства и резервы, выискивать оптимальные способы ее совершенствования и перехода на качественно новый уровень. Главный смысл управленческой деятельности заключается в получении нового качества управляемого процесса, что невозможно без применения творческого подхода. Однако неосознанность этой специфической сущности и использование рутинных, однообразных и формальных подходов зачастую приводит к низким показателям ее деятельности.

Также отличительной характеристикой управления является то, что по своему предмету она является информационной. Т.е. она заключается в получении, осмыслении, систематизации, хранении, выдаче социальной и, преимущественно, управленческой информации. Управленческая деятельность по своей сущности посвящена поиску, отбору, закреплению и введению в общественные процессы, в сознание, поведение и деятельность людей управленческой информации. Следовательно, она должна совершенствоваться в зависимости от изменения объема, содержания и структуры информации, необходимой для эффективного государственного управления.

Управленческая деятельность является сложным социально-психологическим явлением с ярко выраженной доминантой воли. Каждый человек, занимающийся управлением, практически постоянно производит мыслительные и волевые операции анализа, оценки, выбора, решения, подчинения и исполнения, команды и контроля и т.д. Это формирует в коллективах органов государственной власти особенный социально-психологический микроклимат, который активно влияет на сознание, чувства, жизненные ориентиры человека и формирует определенный тип поведения и деятельности. Постоянные усилия силы воли, груз ответственности, дисциплинированность, подчинение собственного «я» исполнению государственных обязанностей – вот основополагающие черты, присущие управленческой деятельности государственных органов власти. Отсутствие таковых в органах управления, к примеру, снижает авторитет принимаемых решений среди подчиненных и населения в целом, а в результате, не могут влиять на их сознание, поведение и деятельность [1].

Следует также отметить, что управленческая деятельность всегда является коллективистской, поскольку осуществляется в коллективе и одновременно заключается во взаимодействие с коллективами людей по вертикали и по горизонтали. Формальное построение органа власти по подразделениям и должностям создает логический взаимосвязанный механизм реализации коллективной управленческой деятельности, которая, с учетом свойств конкретных людей, должна быть реализована на практике. Однако иногда момент коллективности недооценивается, в результате чего руководители делают упор только на себя или близкое им окружение, что, в свою очередь, приводит к снижению эффективности управления потере ее потенциала [1].

Управленческая деятельность является многогранной в своих проявлениях, ведь в нее входят: люди, знания, информация, технические средства, образующие сложное комплексное явление. Отсутствие знаний или технических средств для обработки информации могут не позволить ее обработать; низкий профессионализм служащих, несмотря на их большое количество, могут не обеспечить реализацию функций управления. Следовательно, только сбалансированное и взвешенное введение и использование всех составляющих элементов управленческой деятельности

позволит сделать ее рациональной и эффективной. Это и обуславливает комплексность как важнейшую черту управленческой деятельности [3].

В государственной системе управления управленческая деятельность также обладает присущими ей свойствами, в частности, связанностью с государственной властью, системностью, объектной универсальностью и другими. В то же время она тождественна деятельности, которая выполняется и в других видах управления, поскольку отражает и организует внутреннюю жизненную активность управляемой системы и внешние проявления любого субъекта управления. В отличие от формализации целей функций и структур управления, управленческая деятельность сама по своей сущности является мыслью, чувством и трудом человека в управленческих процессах, главным образом со стороны субъекта управления, поэтому следует изучить сущность структуры управленческой деятельности, с учетом ее специфики в сфере государственного управления.

Выводы. Учитывая вышеизложенное, можно сказать, что «управленческая деятельность – это вид человеческой деятельности, осуществляемой на основе совокупности навыков и умений, способов и средств, целесообразных поступков и действий человека в сфере управления, выработанных историческим опытом, научного познания и таланта, которая характеризуется интеллектуальным содержанием и для которой главным смыслом является получение нового качества управленческого процесса.

Список использованных источников

1. Карпов, А.В. Психология менеджмента: учеб.пособие/ А.В. Карпов. – Москва: Гардарики, 2005. – 584 с.
2. Атаманчук, Г.В. Государственное управление: организационно-функциональные вопросы / Г.В. Атаманчук. – М. : ОАО «НПО «Экономика», 2000. – 302 с.
3. Атаманчук, Г. Методологічні проблеми сучасного державного управління / Г. Атаманчук // Вісн. УАДУ. – 2001. – №3. – С. 9-12.

УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ОБРАЗОВАНИЯ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Фокиан Н. В.,

*студентка магистературы кафедры теории управления и
государственного администрирования,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

Статья посвящена вопросам значимости и необходимости образования в современном обществе. Автор определяет роль образования на пути развития нашей Республики в соответствии мировым тенденциям экономического и общественного развития, раскрывает задачи ее перехода к демократическому и правовому государству. Особое внимание обращается на правовую основу системы образования в Донецкой Народной Республике, основанной на российских стандартах.

Ключевые слова: образование; наука; система образования; качество знаний; интеграция; учебные стандарты; традиции; культура; Родина.

The article is sanctified to the questions of meaningfulness and necessity of education in modern society. An author determines the role of education on the way of development of our Republic in accordance to the world economic and public progress trends, exposes the tasks of her passing to the democratic and legal state. The special attention applies on legal framework of the system of education in the Donetsk Republic of People's, based on the Russian standards.

Keywords: education; science; system of education; quality of knowledge; integration; educational standards; traditions; culture; Motherland.

Постановка проблемы. Образование – это один из главных ресурсов жизни любого человека. Если у человека высокий уровень образования, то он может применить свои знания, умения и навыки на разнообразии практик, используя различные информационные ресурсы, разнообразие и глубину знаний связанных со знанием умений, поэтому высшее образование ценится все больше.

Качество знаний – это целостная совокупность, характеризующая результат учебно-познавательной деятельности учащихся: полнота, глубина, оперативная своевременность, гибкость, конкретность, обобщенность, систематичность, осознанность, прочность. Это то, что требует постоянной работы, то, что постоянно совершенствуется, чтобы успевать идти «в ногу со временем».

Актуальность данной темы в настоящее время обоснована фактором развития общества, в котором принято изучать состояние его системы образования.

Основная часть. В настоящее время, как и во все времена, образование дает человеку жизненные ориентиры, влияет на формирование его мировоззрения, обеспечивает преемственность языка, традиций, тем самым

способствуя ассоциации общества, формированию национального самосознания и сохранению национальной культуры.

Система образования Донецкой Народной Республики была выстроена в сложных военных условиях и прошла ряд трудных этапов становления.

Самым главным моментом в формировании образования в молодых Республиках следует выделить переход к системе российского образования. Так, Советом Министров ДНР принят закон «Об образовании в Донецкой Народной Республике», основывающийся на законе № 273 от 29 декабря 2012 года «Об образовании в Российской Федерации».

Согласно Статье 36 Конституции Донецкой Народной Республики, которая посвящена образованию: 1. Каждый имеет право на образование. 2. В Донецкой Народной Республике гарантируются общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях. 3. Каждый вправе на конкурсной основе бесплатно получить высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии. 4. Основное общее образование обязательно. Родители или лица, их заменяющие, обеспечивают получение детьми основного общего образования.

В Законе об образовании Донецкой Народной Республики Статья 3, пункт 1.5 говорится о единстве образовательного пространства на территории ДНР, защите и развитии этнокультурных особенностей и традиций народа ДНР; пункт 1.6 предусматривает связь с мировой и национальной историей, культурой, традициями; а в пункте 1.7 рассматривается возможность создания благоприятных условий для интеграции системы образования ДНР с системами образования других государств на равноправной и взаимовыгодной основе; пункт 1.8 предполагает обеспечение права на непрерывное образование в течение всей жизни в соответствии с потребностями личности, адаптивность системы образования к степени подготовки, отличительным чертам формирования, способностям и интересам человека. Статья 10, пункт 1 сказано что: Государственными языками в Республике являются русский и украинский.

Благодаря руководителям Министерства образования и науки Российской Федерации – система образования в Донецкой Народной Республике является качественной и надежной. Это подтверждается автоматическим признанием школьных аттестатов и дипломов выданных учреждениями образования ДНР в России, Северной Корее, Приднестровье, Никарагуа, Венесуэле, Сирии и других странах. Более того, ряд граждан Украины стремятся поступить в ВУЗы Донецкой Народной Республики с целью получить образование согласно российских стандартов.

После того, как в 2014 году правительство Украины запретило какую либо образовательную деятельность учебным заведениям на территории подконтрольной Республике, многие из них переехали в другие города Украины, опасаясь прекращения своих лицензий на образовательную

деятельность. Преподавательский состав также выехал за пределы Республики, потому что им угрожали лишением ученых степеней и званий. То есть то, что гарантировало государство всем его гражданам, это же государство и забрало, несмотря на все заявления, что это украинская территория и здесь проживают граждане Украины. Да и сам президент Порошенко во время визита в Одессу 23 октября 2014 года заявил: «У нас работа будет – у них нет. У нас пенсии будут – у них нет. У нас поддержка людей – детей и пенсионеров – будет, у них нет. У нас дети пойдут в школы и детские сады, а у них они будут сидеть по подвалам. Потому, что они ничего не умеют делать! Вот так, именно так мы выиграем эту войну». Но, президент Порошенко ошибся. 2014-2015 учебный год начался, не 1 сентября в День знаний, а 1 октября, из-за сильных обстрелов городов и угрозы жизни детей, но тем не менее они пошли в школы, а студенты в ВУЗы. Так и было определено практическое начало строительству системы образования в Донецкой Народной Республике.

Учебно-воспитательный процесс в 2014-2015 учебном году осуществлялся полностью по украинским учебным планам во всех образовательных учреждениях, не смотря на это, Киев отказался выдавать выпускникам украинские аттестаты и дипломы, тогда же было принято решение выдавать документы об образовании Народной Республики. Многих испугала эта новость, ведь будущее с такими документами было непонятно. Однако вновь помощь оказала Россия, которая разрешила выпускникам Республиканских школ поступать в учебные заведения страны на общих основаниях, как и всем российским детям, чем воспользовались 300 школьников ДНР. Также около 2000 выпускников высших учебных заведений получили дипломы Российской Федерации по программе дружественной поддержки российских университетов. С 2016 года документы, выданные в Республике, также признаны и в Белоруссии.

Летом 2015 года Министерство образования и науки вместе с учебными заведениями Республики приступили к разработке собственных учебных стандартов, было решено вернуться к советской системе образования и патриотическому воспитанию молодежи. По этому система образования становится ближе к российской, отходя от привычной украинской. Выпускники школ могли продолжать дальнейшее обучение в учебных заведениях Республики, не боясь за свое будущее. Следует отметить, что выпускники школ с территории Донецкой области подконтрольной Украине также имели право поступать в Республиканские учебные заведения на общих основаниях. Этой возможностью воспользовались около 18% абитуриентов от общего числа поступающих, а из других областей Украины поступило 133 человека, также 160 российских выпускников изъявили желание получить образование в учебных заведениях Республики.

Несмотря на постоянные бомбежки, обстрелы многострадального Донбасса в условиях «перемирия», жизнь в регионе не остановилась. И

доказательством тому служит система образования, которая развивается в молодых Народных Республиках.

На данный момент на территории ДНР функционирует 525 детских садов, в которых обучается 54014 детей. Вместе с дошкольным образованием они получают коррекционную и реабилитационную помощь узких специалистов. Программа направлена не только на подготовку ребенка к школе: обучение навыкам письма и чтению, но и на развитие логических, творческих способностей и психофизических возможностей, разрабатывается с учетом пожелания родителей и потребностей общества. Министерство образования и науки ДНР стремится реализовать теорию патриотического воспитания детей и учащейся молодежи, которая направлена на процесс формирования в Республике единого гражданского общества. Общая цель состоит в том, чтобы: формировать и развивать у граждан ДНР патриотическое самосознание, любовь к Родине, к своему народу; активное вовлечение граждан в решение социально экономических, культурных, правовых, экологических и других проблем; уважение культурных достижений и исторического прошлого, традиций; формирование желания учиться и самосовершенствоваться для того, чтобы развивать науку и культуру родного края, формирование расовой, национальной, религиозной толерантности, развитие дружеских отношений между народами. Так же открыты 6780 (97%) классов с русским языком обучения, в которых обучается 125 984 (98%) учащихся, и 170 (3%) классов с украинским языком обучения, в которых учится 2358 (2%) обучающихся, а также больше сотни колледжей и ПТУ. Особую гордость Республики составляют 16 университетов, где готовят будущее поколение граждан ДНР, готовых воевать, работать и умирать за свою свободу. Для приведения учебных программ в соответствие с российскими стандартами ВУЗы руководствуются приказом Министерства образования и науки России № 554 от 19 мая 2014 г., изданным для интеграции крымских ВУЗов.

Функционирование учреждений образования в Донбассе, есть показатель его будущего. А взаимосвязь с российской образовательной системой предоставляет им новейший толчок, который даст возможность совершенствовать систему образования Республик.

Выводы по данному исследованию. Таким образом, из всего выше сказанного, можно сделать вывод о том, что не смотря на существующие проблемы, их решение во многом возможно благодаря заинтересованности, совести, патриотичному достоинству и грамотному управлению системой образования. Компетентный руководитель посредством правильного планирования работы своего учреждения, грамотного определения шагов развития, рационального распоряжения финансовыми средствами, создания в своем образовательном учреждении системы оценки эффективности деятельности работников, а также активного взаимодействия с общественностью, сможет не только умножить количество квалифицированных сотрудников, повысить образовательный уровень и

конкурентоспособность граждан Республики, но и поднять качество образования в целом до международных стандартов.

Список использованных источников

1. Абрамова М. К вопросу о приоритетах образования. // Almamater. – 2014.
2. Гликман И. Вера, религия и педагогика. // Almamater. – 2012.
3. Лихачев Д.С. Русская культура.– Учебник. М. – 2012. – № 2. – Ст. 23.
4. Конституция Донецкой Народной Республики: <http://rofine.softonlyfree.ru/1-8x5pT/konstituciya-dnr-opisanie>.
5. Козлова Е.И., Конституционное право Российской Федерации/ Козлова Е.И., Кутафин О.Е. – Учебник. М. – 1995. – № 34. – Ст. 48.
6. Прокопчук Л.О. Стратегия развития высшего образования и обеспечение качества. // Almamater. – 2015.
7. Козбаненко, В.А. Государственное управление: основы теории и организации / В.А. Козбаненко. – М.: Статут», 2012. – Ст. 592 .

УДК 004.056

ПРОБЛЕМЫ БЕЗОПАСНОСТИ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Шумаева Е. А.,
канд. гос. упр., доцент,
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
Джура Г. С.,
магистрант
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»

В статье проведено исследование существующих проблем в сфере безопасности информационных систем органов государственного управления. В рамках этого рассмотрены методы и средства обеспечения безопасности информации. Авторами проведен анализ динамики развития электронного правительства в мировой практике и предложены рекомендации по внедрению стандартов в соответствующем сегменте.

Ключевые слова: безопасность информационных систем, органы государственного управления, электронное правительство, индекс развития электронного правительства.

The article analyzes the existing problems in the field of security of information systems of public administration. In this methods and tools of information security. The authors analyze the dynamics of e-government development in the world practice and recommendations for implementation of standards in the area.

Keywords: security of information systems, government bodies, e-government, e-government development index.

Постановка проблемы. Уровень информационно-аналитического обеспечения государства является важнейшей характеристикой деятельности современного государства и оказывает фундаментальное влияние на все процессы развития общества. Использование информационных технологий имеет огромное значение для повышения конкурентоспособности государства и повышения эффективности работы органов государственной власти. Ввиду этого обеспечение безопасности государственных информационных систем является стратегической и основополагающей целью управленческой деятельности.

В условиях современного информационного общества, такой фактор как ускоренное внедрение инфокоммуникационных инноваций в деятельность государственных органов является одним из наиболее весомых показателей эффективности государства, что обуславливает необходимость дальнейшей разработки и предоставления электронных государственных услуг, оказываемых соответствующими органами с применением информационно-коммуникационных технологий.

В рамках правительственной деятельности информационно-коммуникационные технологии предлагают правительствам такой эффективный ресурс для обслуживания граждан и других заинтересованных сторон как электронное правительство, которое позволяет интегрировать компьютерные технологии в административную сферу и процессов государственного управления. При этом интенсивное развитие глобальных систем передачи данных, интернет-ориентированных информационных ресурсов, электронных баз данных, вхождение государственных органов в мировое информационное пространство актуализировало проблему обеспечения безопасности используемых ими программно-аппаратных комплексов и соответствующих ресурсов.

Анализ последних исследований и публикаций. В ходе исследования проблемы безопасности автоматизированных информационных систем (далее – АИС) органов государственного управления изучены работы следующих авторов: А.В. Лунина [1], А.Н. Атаманова [2], А.М. Соловьева [3], А.А. Демидова [4], Л.К. Терещенко [5], А.Г. Багдасарян [6] и др.

Цель статьи. Исследование основных проблем в сфере безопасности информационных систем органов государственного управления и разработка принципов защиты информации в соответствующих условиях.

Изложение основного материала исследования. В международной практике электронное правительство представляет собой целостную систему, агрегирующую правовые, технико-технологические средства, а также цифровую инфраструктуру, которые задействованы для реализации полномочий органов власти, как в сфере оказания государственных услуг, так и для межведомственной коммуникации властных структур [7]. Эффективность электронного правительства достигается путем задействования информационных технологий, которые в свою очередь

вносят изменения в административные методы и бизнес-процессы в государстве.

Анализ темпов развития информационно-коммуникационных технологий в различных секторах государственного управления показывает, что внедрение систем электронного правительства демонстрирует рост во всем мире и государственные органы являются их крупнейшими пользователями. Согласно результатам исследования Организации Объединенных Наций по вопросам электронного правительства, все страны, входящие в ООН, имеют официальные веб-сайты, в более чем 50 процентах случаев содержащие ссылки на сайты местных и региональных органов власти. За последние 10 лет объем информации и услуг, доступных в онлайн-режиме на государственных порталах, увеличился в три раза. Начиная с 2012 года, на правительственных порталах в 70 процентах стран действует система «единого окна», тогда как в 2003 году таких стран было лишь 26 процентов. Для анализа внедрения и эффективности электронного правительства на национальном уровне в качестве интегрированного показателя для измерения готовности и потенциала государственных администраций к использованию информационно-коммуникационных технологий с целью оказания административных услуг ООН применяет индекс развития электронного правительства (далее – ИРЭП). Динамика ИРЭП по регионам мира за период 2002-2016 гг. приведена на рис. 1.

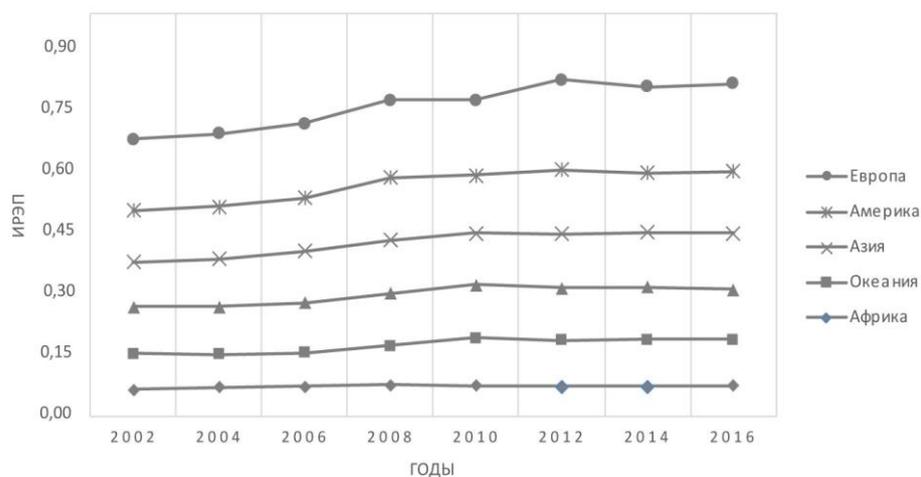


Рис. 1 Динамика индекса развития электронного правительства в регионах мира

Основным фактором роста приведенного показателя развития электронного правительства является планомерное внедрение электронных государственных услуг в подавляющем количестве регионов мира. Консолидируем показатели ИРЭП по странам, являющимся ведущими в своих регионах и уделяющими особое внимание развитию информационно-коммуникационных технологий (табл. 1).

Приведенные данные свидетельствуют о росте внедрения электронных правительственных услуг, что наблюдается как в странах Европейского

Союза (Великобритания, Эстония), так и в странах БРИКС (Индия, Китай). Электронное правительство в указанных странах стало универсальным инструментом для повышения уровня инновационности государства [8].

Таблица 1

**Динамика индекса ИРЭП ведущих стран
в различных регионах мира**

Страна	Индекс ИРЭП			
	2010	2012	2014	2016
Великобритания	0.8147	0.8960	0.8695	0.9193
Нидерланды	0.8097	0.9125	0.8897	0.8659
Дания	0.7878	0.8889	0.8162	0.8510
Япония	0.7152	0.8019	0.8874	0.8440
США	0.8510	0.8687	0.8748	0.8420
Эстония	0.6965	0.7987	0.8180	0.8334
Китай	0.4700	0.5359	0.5450	0.8234
Казахстан	0.5578	0.6844	0.7283	0.7250
Россия	0.5136	0.7345	0.7296	0.7215
Индия	0.3567	0.3829	0.3834	0.4637

Руководствуясь мировыми тенденциями в данной сфере установим основные цели и социальный эффект от внедрения электронного правительства (рис. 2.).

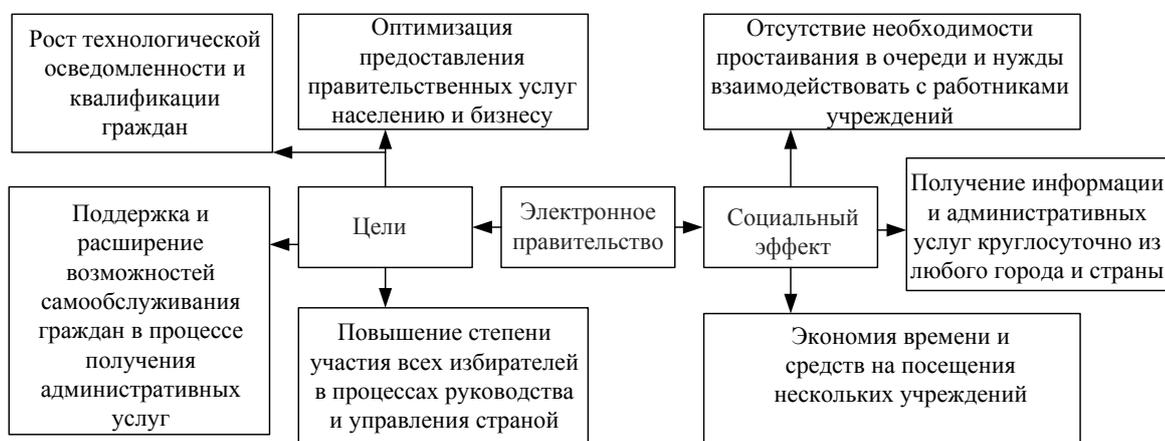


Рис. 2. Цели и социальный эффект от внедрения и использования электронного правительства [9]

В дополнение к положительному социальному эффекту от задействования электронного правительства, данный сегмент государственного управления повышает уровень коммуникации между властью и населением, снижает напряжение в обществе, связанное с деятельностью властных органов. В качестве примера можно привести введение в Российской Федерации электронных форм предпринимательства.

Итоги 2015 года показали устойчивый рост количества предпринимателей, обратившихся к современной платформе «Единый портал интерактивных государственных услуг», что составило более 420 тысяч человек. Это доказывает востребованность в обществе, и в частности в предпринимательской среде, в услугах, предоставляемых в цифровом исполнении.

Наряду с преимуществами от внедрения АИС в государственном управлении возникают проблемы с обеспечением безопасности получаемой и обрабатываемой информации. Принимая это во внимание необходимо создавать государственную систему защиты информации, что является одним из наиболее приоритетных направлений развития данного сегмента рынка.

Под системой информационной безопасности понимают четко регламентированный комплекс нормативных правовых норм, необходимых средств и мер, обеспечивающих информационную безопасность. На сегодняшний день можно формализовать меры, предназначенные для защиты информации, среди которых:

- установление процедур аутентификации и идентификации субъектов и объектов запрашиваемых доступ, в том числе управление соответствующим доступом;
- обеспечение защиты программного окружения;
- обеспечение защиты материальных носителей информации;
- регистрация событий безопасности;
- обнаружение (предотвращение) вторжений;
- установление комплексная антивирусная защита;
- обеспечение контроля (анализа) защищенности информации;
- обеспечение целостности информации в АИС;
- обеспечение доступности информации;
- установление эффективной защиты среды виртуализации и управления;
- обеспечение защищенности технических средств инфраструктуры;
- обеспечение защищенности каналов передачи данных.

Для реализации вышеназванных мер предлагается использовать методы и средства обеспечения безопасности информации, приведенные на рис. 3 [10].

Существующие средства защиты можно разделить на формальные (выполняют без участия человека защитные функции) и неформальные (защитные функции выполняются при участии человека). Так как в использовании неформальных методов и средств государственные органы должны выполнять ведущую роль, в данном исследовании особое внимание уделено их применению. Рассмотрим данные методы и средства.

1. Регламентация – предполагает создание определенных условий, при которых регламентированные требования к работе с данными, реализуются в полном объеме.

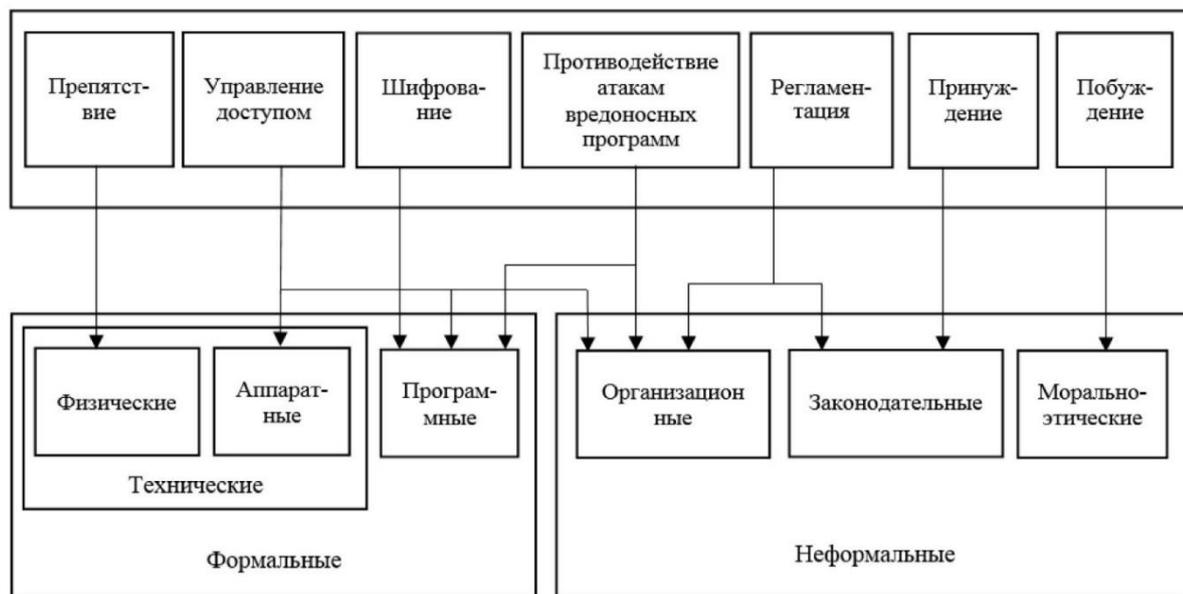


Рис. 3. Методы и средства обеспечения безопасности информации

2. Принуждение – определение ответственности причастных к использованию АИС лиц при работе с определенными данными.

3. Побуждение – распространение стимулирующих факторов на причастных к использованию АИС лиц при работе с информацией.

4. Организационные средства – задействование данных средств основано на установлении и регламентации деятельности причастных к использованию АИС лиц, что минимизирует или ликвидирует факторы, влияющие на получение иными лицами доступа к защищенной информации. В международной практике, реализацией организационных средств занимается специально подготовленный персонал субъекта (субъект хозяйствования, физическое лицо и др.).

5. Законодательные средства – заключается в создании правового поля государства, которое включает нормы, определяющие методы и средства по защите информации, а также специфику выполнения соответствующих работ.

6. Морально-этические средства защиты - предполагают закрепление в обществе морально-этических устоев, связанных с культурой обращения с информацией в рамках автоматизированных информационных систем, с учетом мировой практики и особенностей внутригосударственной коммуникации граждан. Приведенные устои могут формироваться как с помощью законодательных механизмов, так и на уровне гражданского самосознания. В практике требования в сфере морально-этических средств защиты носят обязательный характер.

7. Противодействие атакам вредоносных программ – заключается в создании и обеспечении эффективной работы специализированного

антивирусного программного обеспечения. Наряду с этим, данный комплекс мер должен включать диагностическую функцию и мониторинг автоматизированной информационной системы.

С учетом вышеизложенного, решение проблем обеспечения безопасности государственных АИС необходимо вести в двух направлениях:

- унификация и централизация АИС государственных органов;
- переход государственных АИС на единые стандарты.

Указанные направления возможно реализовать при унификации и гармонизации внутреннего законодательства, в котором необходимо закрепить, что все государственные информационные системы переходят под единое программное обеспечение и должны соответствовать общепринятым стандартам безопасности.

Основным международным стандартом безопасности является стандарт ISO/IEC 17799:2000 – кодекс правил управления информационной безопасностью, разработанный Международной организацией по стандартизации (ISO). Ряд органов власти постсоветских стран активно применяет указанный стандарт, а также требуют его соблюдения от задействованных в обмене данными с ограниченным доступом лиц. Данная тенденция является положительным примером для иных государственных и муниципальных учреждений (организаций).

Стандарт охватывает следующие области:

- планирование непрерывности деятельности;
- управление доступом к системам;
- разработка и обслуживание систем;
- физическая безопасность и безопасность сети;
- соответствие требованиям;
- управление компьютерами и сетями;
- классификация активов и управление ими;
- классификация активов и управление ими;
- политика в области информационной безопасности.

Примером обеспечения государством эффективной государственной информационной политики является создание правовых основ в Российской Федерации в сфере обращения с документами и информацией (рис.4.).

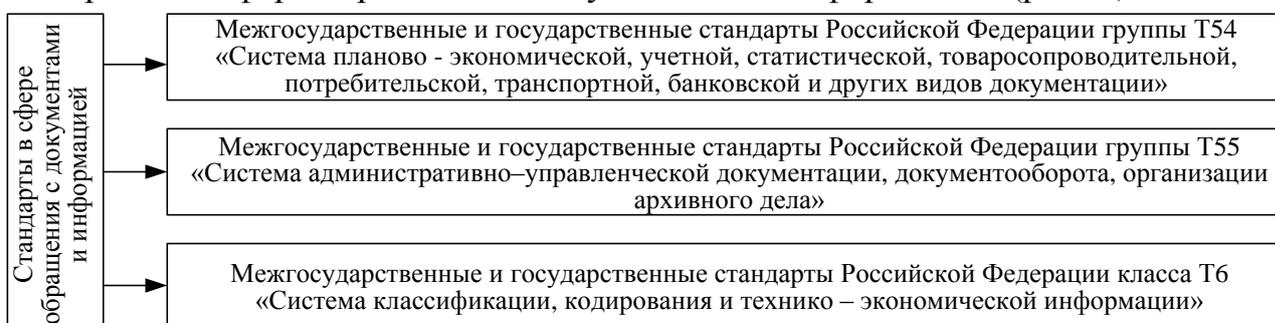


Рис. 4. Стандарты в сфере обращения с документами и информацией, действующие на территории Российской Федерации (составлено автором)

В дополнение к приведенным стандартам в сфере обращения с документами и информацией, в мировой практике для подтверждения соответствия используется документ Common Criteria for Information Technology Security Evaluation (критерии оценки безопасности информационных технологий). Особенностью данного документа являются описательный характер пользовательской инфраструктуры, к которой в свою очередь могут установить требования разработчики автоматизированных информационных систем.

Выводы. Таким образом, с учетом интенсивности перехода взаимодействия государственного сектора на инфокоммуникационную платформу, задача обеспечения безопасности информации приобретает общегосударственный масштаб. Пути решения этой задачи лежат в двух направлениях: принятие законов, регламентирующих централизацию и унификацию государственных информационных систем, и внедрение единых стандартов.

Отметим, что для создания эффективных информационных платформ для обмена данными между органами власти, необходимо имплементировать апробированные международные стандарты в сфере обращения с документами и информацией. С учетом данных принципов, целесообразным является создание государством электронного правительства, которое призвано обеспечить конструктивный диалог правительства с гражданами государства, что в своей сущности является фундаментом устойчивой демократии.

Мировой опыт совершенствования государственного управления подтверждает, что информационно - аналитическое обеспечение следует рассматривать как одно из стратегических направлений повышения эффективности деятельности государства во всех сферах, а защита информационных активов государственных информационных систем является вопросом национальной безопасности.

Список использованных источников

1. Лунин А.В. Вопросы формирования набора российских криптографических стандартов // Труды третьей всероссийской конференции «стандартизация информационных технологий и интероперабельность». – 2009. – С.72-73.

2. Атаманов А.Н. Применение искусственных нейронных сетей для динамической итеративной оценки рисков информационной безопасности в автоматизированных системах // Образование. Наука. Научные кадры. – 2012 – №3. – С. 37-41.

3. Соловьев А.М. Сравнительный анализ систем моделирования процессов контроля средств радиомониторинга // Информационные системы и технологии. – 2017. – №4. – С.60-71.

4. Демидов А.А. Проблемы контроля безопасности информации на объектах телекоммуникационных систем органов государственного управления: учебное пособие. – СПб: Университет ИТМО, 2015. – 70 с.
5. Терещенко С.Н. Информационная безопасность компьютерных систем: учебное пособие. – Новосибирск: СибАГС, 2009. – 195 с.
6. Багдасарян А.Г. Модель информационной автоматизированной системы для решения задач управления крупномасштабными комплексами // Проблемы управления.– 2005. – № 6.– С.65–68.
7. Батаева И.П. Защита информации и информационная безопасность // Труды Международного симпозиума «Надежность и качество». – 2012. – №1. – С. 116-118.
8. Горбенко И.Д., Качко Е.Г., Потий А.В. Решения и средства защиты информации. М.: Форум, Инфра-М, 2004. – С. 528–533.
9. Kabay, M.E. A Brief History of Computer Crime. Norwich University, Northfield. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mekabay.com/overviews/history.pdf>.
10. Методы и средства защиты информации. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://studopedia.info/9-2682.html>.

РАЗДЕЛ II.
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ
РЕСУРСАМИ КАК СОСТАВЛЯЮЩИМИ РЕГИОНАЛЬНОЙ
ЭКОНОМИКОЙ

УДК 343.8

МОТИВАЦИЯ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ И ЕЕ РОЛЬ В
РЕСОЦИАЛИЗАЦИИ ОСУЖДЕННЫХ В ПЕРИОД ИЗОЛЯЦИИ
ОТ ОБЩЕСТВА

*Абакишина Н.А.,
аспирант кафедры экономической кибернетики,
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»*

Статья посвящена проблеме мотивации осужденных в процессе трудовой деятельности. В ней анализируются мотивы, мотивации, потребности, стимулы, как основная движущая сила трудовой деятельности осужденных. Определяется система потребностей осужденных, реализуемых посредством труда. Анализируются меры стимулирования и поощрения труда осужденных. Выделяется мотивационное ядро трудового коллектива осужденных в период изоляции от общества.

***Ключевые слова:** мотивы, мотивация к труду, потребности, стимулы, стимулирование трудовой деятельности, ресоциализация осужденных, система потребностей осужденных, меры стимулирования и поощрения труда осужденных, мотивационное ядро трудового коллектива осужденных.*

The article is devoted to the problem of motivation of convicts in the process of labor activity. It analyzes motives, motivations, needs, incentives, as the main driving force for the work of convicts. The system of needs of convicts, realized through labor, is defined. Measures to stimulate and encourage the work of convicts are analyzed. The motivational core of the labor collective of the convicts during isolation from the society is singled out.

***Keywords:** motives, motivation for work, needs, incentives, stimulation of labor activity, resocialization of convicts, convicts' needs system, measures to stimulate and encourage the work of convicts, motivational core of the labor collective of convicts.*

Постановка проблемы. Обеспечение трудовой занятости осужденных, выработка у них устойчивой заинтересованности в результатах своего труда путем применения мер стимулирования их трудовой активности предопределяет эффективность деятельности учреждений исполнения наказаний Донецкой Народной Республики. На этой основе стоит задача поиска новых форм и стимулов повышения мотивации трудовой деятельности осужденных с учетом структурных задач формирования системы управления государственными учреждениями службы исполнения наказаний.

Актуальность. Подготовка к освобождению осужденных представляет собой важный участок деятельности исправительных учреждений Государственной службы исполнения наказаний Донецкой Народной Республики. Исполняя наказание в виде лишения свободы, они осуществляют комплекс мероприятий, направленных на оказание содействия в решении освобождаемыми вопросов трудового и бытового устройства, подготовку к адаптации в условиях полной свободы, ресоциализацию осужденных.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы труда осуждённых к лишению свободы широко освещались в научной литературе Н.А. Беляевым, В.М. Гусевым, М.А. Ефимовым, А.И. Зубковым, И.Г. Константиновым, Л.Г. Крахмальником, Н.И. Панкиным, А.Е. Наташевым, А.Л. Ременсоном, Н.А. Стручковым, Ю.М. Ткачевским, Б.С. Утевским, В.А. Уткиным, Е.Г. Ширвиндтом, И.В. Шмаровым и многими другими учеными. Проблеме мотивации осужденных к трудовой деятельности посвящены исследования З.А. Астемирова [1], В.Н. Герасимовой [2], Коджаспировой Г.М. и Коджаспирова А.Ю. [3].

Цель статьи – изучить основные аспекты мотивации и стимулирования трудовой активности осужденных в период изоляции от общества в социально-экономическом контексте.

Изложение основного материала исследования. Политикой молодого государства Донецкой Народной Республики, направленной на совершенствование финансово-экономической деятельности учреждений и органов, исполняющих уголовные наказания, является привлечение осужденных к труду, что в целом влияет на процесс исправления этих лиц, выступая, в свою очередь, одним из основных его средств.

Вместе с тем, вовлечение человека, лишённого свободы, в трудовую деятельность в исправительном учреждении остается не простой задачей центров трудовой адаптации осужденных Государственной службы исполнения наказаний Донецкой Народной Республики, решение которой может привести к повышению исправительного воздействия на осужденных. В связи с чем, следует рассматривать такие социально-психологические понятия как мотивация к труду и отношение к нему, выступающие главными компонентами организации занятости в местах лишения свободы.

Проблеме мотивации осужденных к трудовой деятельности посвящено достаточно исследований. Так, вопрос стимулирования к самоисправлению в небольшом объеме был затронут в середине 70х годов XX столетия профессором З.А. Астемировым. Исследователь методами стимулирования к самоисправлению считал соревнование и условно-досрочное освобождение [1, с. 28].

В.Н. Герасимов определял, что важно сформировать мотивацию к самоисправлению. Для реализации стимулирующей и побуждающей к самоисправлению функций исследователь предложил методы: соревнование, поощрение, принуждение, приемы доверие, доброта, внимание, забота,

организация успеха, соперничество, намек, упрек и др. Значимо повышение осознания цели, осознание нравственного идеала, как важнейшего мотива самосознания, повышение значимости и принятия норм [2, с. 95].

Коджаспирова Г.М. и Коджаспиров А.Ю. определяют мотивацию как совокупность стойких мотивов, побуждений, определяющих содержание, направленность и характер деятельности личности, ее поведения.

Мотив представляет собой внутреннее побуждение личности к тому или иному виду активности, связанное с удовлетворением определенной потребности; субъективная причина (осознанная или неосознанная) того или иного поведения, действий [3, с. 196].

В свою очередь, мотивация к труду лиц, отбывающих уголовное наказание, рассматривается как совокупность побуждающих факторов, определяющих активность личности или же, как совокупность внутренних и внешних движущих сил, побуждающих человека действовать специфическим, целенаправленным образом. К указанным факторам относятся мотивы, потребности, стимулы, ситуативные факторы, которые детерминируют поведение человека [4, с. 136-138].

Далеко не всегда можно учитывать желание осужденных заниматься тем или иным видом деятельности, получать желаемую профессию. Нуждается в дальнейшем совершенствовании процесс организации труда в исправительных учреждениях Государственной службы исполнения наказаний Донецкой Народной Республики. Речь идет не о любом труде осужденного как средстве занять его чем-либо во избежание разлагающего физического бездействия, а о труде созидательном, производительном, полезном со стороны оценки его как обществом, так и самим осужденным.

Трудовая деятельность осужденных принципиально отличается от той работы, которую он выполнял на свободе. Многие осужденные вообще не приучены работать. Любой труд, осуществляемый в местах лишения свободы, – принудительный, по приговору суда, обусловлен местом дислокации исправительного учреждения и характером производства. Поэтому он порождает внутреннюю сопротивляемость у осужденных.

Труд, как критерий самовыражения личности, и режим, как средство обеспечения порядка и дисциплины, а также особая мера потребления осужденных, независимо от их труда, обусловленная главным образом степенью тяжести совершенного преступления, несут в себе основную карательную нагрузку.

Мотивацию к трудовой деятельности можно рассматривать как активный «фильтр», определяющий подчеркнутую и избирательную реактивность организма только по отношению к тем раздражителям внешней среды, которые способствуют или препятствуют удовлетворению лежащей в основе процесса мотивации потребности.

В процессе мотивации трудовой деятельности осужденных объединяются все три составляющие мотивации - осуществляя трудовую деятельность, осужденный функционирует как биологический организм,

реализуется и развивается как личность, проявляет себя в социально-трудовых отношениях в среде исправительных учреждений.

Ресоциализация осужденных представляет собой комплекс государственно-правовых, организационно-практических мер по восстановлению утраченных или ослабленных в результате изоляции социальных связей, усвоение осужденными стандартов поведения и ценностных ориентации, подчинение правовым нормам поведения, оказание содействия в их трудовом и бытовом устройстве в период подготовки к освобождению и после отбывания уголовного наказания.

Профилактика в системе ресоциализации связана с устранением, сглаживанием, снятием причин, условий и факторов, которые вызывают те или иные отклонения в развитии личности.

Поведение человека – это форма проявления личности. В поступках людей выражается все многообразие их отношений с социальной, культурной, технической, экономической средой.

Подготовка к освобождению осужденных представляет собой важный участок деятельности исправительных учреждений Государственной службы исполнения наказаний Донецкой Народной Республики. Исполняя наказание в виде лишения свободы, они осуществляют комплекс мероприятий, направленных на оказание содействия в решении освобождаемыми вопросов трудового и бытового устройства, подготовку к адаптации в условиях полной свободы, ресоциализацию осужденных.

Попадая в исправительные учреждения Государственной службы исполнения наказаний Донецкой Народной Республики, почти каждый осужденный планирует для себя только окончание срока наказания. Перед воспитателями исправительных учреждений стоит гораздо более сложная задача: планирование нового человека, основанное на способности проектировать личность – видеть в каждом осужденном нового человека и добиваться, чтобы он сам стремился к перестройке собственной личности.

Факторами перевоспитания являются: личность воспитателя, воспитательно-профилактические методы, труд и его характер, мотивация трудовой деятельности, мотив труда, личность осужденного с его увлечениями, привязанностью к близким, стремлениями к образованию, получению профессии. Именно эти факторы приводят к реконструкции личности осужденного.

Мотивация трудовой деятельности осужденного представляет собой стремление удовлетворить свои потребности в определенных благах посредством труда. В процессе мотивации трудовой деятельности формируются и функционируют мотивы труда.

Мотив труда осужденного – это побудительная причина трудовой деятельности осужденного, вызванная его интересами и потребностями, удовлетворение которых возможно посредством получения благ, являющихся жизненной необходимостью, с наименьшими моральными и материальными издержками.

Л.С. Выготский. отметил, что «мотив есть в известном смысле реакция на стимул». Точнее целесообразно называть реакцией на стимул не сам мотив, а процесс его формирования – мотивацию. Если мотив – внутреннее осознанное побуждение, то стимулы – это совокупность ценностей (благ), выступающих как объекты устремлений. Блага, которые исправительное учреждение может предоставить в распоряжение осужденному в обмен на выполнение заранее поставленных условий, и есть основа, способная при определенных условиях стать стимулом трудовой деятельности и ресоциализации осужденных.

Следует отметить некоторые условия, при которых формируется мотив труда и благо становится стимулом трудовой деятельности осужденных. Так, в распоряжении администрации исправительных учреждений Государственной службы исполнения наказаний имеется необходимый набор благ и поощрений, соответствующий социально обусловленным потребностям осужденного. Для получения этих благ необходимы трудовые усилия осужденного. При этом, трудовая деятельность является если не единственным, то, по крайней мере, основным условием получения блага.

Трудовая деятельность позволяет получить эти блага с наименьшими моральными и материальными издержками, при этом велика вероятность получения блага и достижения цели.

При этом стимул труда представляет собой побудительную причину заинтересованности осужденного в труде.

Движущей силой и отправной точкой процесса мотивации трудовой деятельности являются потребности. Они определяют, какие усилия приложит человек для того, чтобы обладать благом, удовлетворяющим его потребность.

Изучение особенностей влияния лишения свободы на потребности осужденных имеет большое значение в плане повышения эффективности исполнения наказаний.

Лишение свободы притупляет у осужденных социальные потребности, снижая потребность в общении, стремление к достижениям и не прививая любовь к труду.

Потребность является основной движущей силой трудовой деятельности осужденного. Выполнение целей исправительных учреждений Донецкой Народной Республики может осуществляться только через воздействие на потребностную сферу осужденных как на главный стимул их деятельности или через приучение осужденных к законопослушным средствам удовлетворения потребностей.

Условия лишения свободы должны способствовать духовному росту человека, включающему в себя морально-нравственное, интеллектуальное, эмоциональное и творческое развитие, что реализует по большей части цель исправления осужденных, а за ней и предотвращение рецидива. В общем, отмечается разнообразие потребностей людей. Но наиболее эффективная

потребностная сфера составляет систему потребностей человека, реализуемых посредством труда.

Так, потребности в работе как источнике средств существования включают: потребность в зарплатке, адекватном трудовым усилиям работника; потребности в обеспечении достатка для своей семьи. Потребности осужденных в условиях изоляции от общества заключаются в удовлетворении социально-бытовых нужд, которые могут быть обеспечены администрацией исправительных учреждений.

Потребности в содержательности труда включают: потребности в интересной, с точки зрения работника, работе, потребности в самостоятельности, т. е. возможности самому выбирать, что и как делать, потребности в повышении профессионального мастерства, потребности в самоуважении, в самовыражении и признании, потребности в активности трудовой деятельности.

Потребность в самоутверждении представляет собой высокие количественные и качественные показатели в труде ради одобрения и авторитета, похвалы, положительного отношения к себе со стороны администрации исправительного учреждения, семьи и знакомых.

Потребность в самовыражении предполагает высокие показатели в работе на основе творческого отношения к ней; работа как способ получения, реализации и закрепления каких-то идей и знаний, проявления индивидуальности осужденного. Потребность в признании предполагает направленность трудового поведения осужденного на доказательство своей профессиональной пригодности и способностей вообще в условиях жесткого контроля качества работы на протяжении всего срока отбывания наказания. Потребность в активности предполагает трудовую деятельность как самоцель, стремление к поддержанию через активность здоровья и самочувствия, целостности личности.

Статусные потребности осужденного включают: потребность в социальном статусе, социальном росте, которые предполагают четко выраженное подчинение трудовой деятельности вообще и частных фрагментов работы целям исправления осужденного с положительным или отрицательным эффектом для самой работы; активную или пассивную работу в зависимости от наличия или отсутствия возможности материального поощрения; социальный статус как решающий мотив поведения во взаимоотношениях с другими осужденными.

Потребность в социальной солидарности и принадлежности осужденного предполагает работу на общее благо трудового коллектива и исправительных учреждений Государственной службы исполнения наказаний Донецкой Народной Республики в целом; трудовую активность на основе привлекательности совместного труда; стремление в работе к типичному поведению, желанию «быть как все», не опережать средние для группы трудовые показатели, но и не отставать от них.

Потребность в социальной роли включает: труд как способ «быть кем-то», доказательство необходимости для общества, стремление к значимости для других.

Потребность в общении осужденного включает установку на трудовую деятельность как условие и повод для человеческих контактов в среде исправительных учреждений Государственной службы исполнения наказаний. Потребности в общественной полезности работы предполагают отношение к работе как к своему долгу перед обществом, выпуск полезной для людей продукции; выпуск продукции, имеющей спрос. Процесс мотивации предполагает совокупность мотивов и стимулов, определяющих активность личности и побуждающих к определенной деятельности.

Применение стимулов лежит в основе процесса стимулирования трудовой деятельности. Под стимулированием понимается внешний по отношению к трудовому коллективу осужденных процесс управленческого воздействия, идущего от администрации исправительного учреждения и основывающегося главным образом на субъективном понимании системой управления этого воздействия, направленного на мотивы осужденных в процессе их трудовой деятельности.

Стимулирование трудовой деятельности – это стремление администрации исправительного учреждения с помощью моральных и материальных средств воздействия побудить осужденного к труду, его интенсификации, повышению производительности и качества труда для достижения целей организации.

Стимулирование предполагает создание механизма, при котором активная трудовая деятельность, дающая определенные, заранее зафиксированные результаты, становится необходимым и достаточным условием удовлетворения значимых и социально обусловленных потребностей осужденного, формирования у него мотивов труда.

Авторская позиция в вопросах формирования категориального аппарата исследования мотивации трудовой деятельности осужденных представлена на рис. 1.

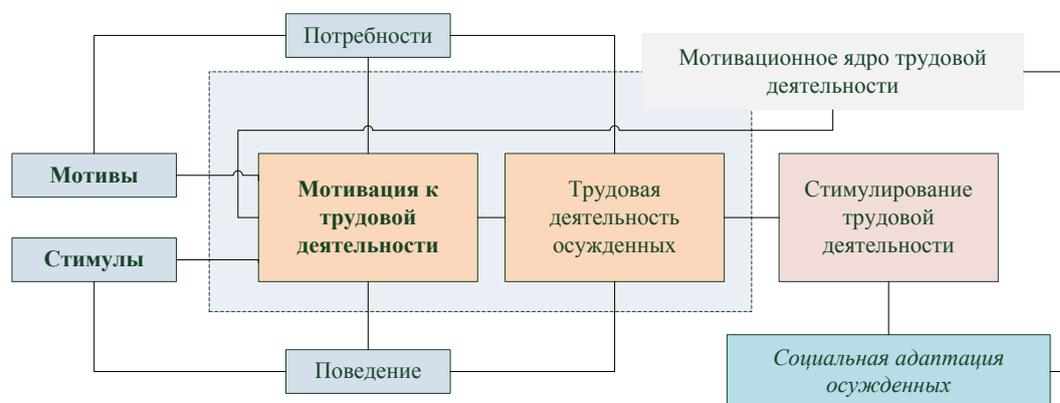


Рис. 1. Особенности формирования категориального аппарата изучения мотивации трудовой деятельности осужденных (авторская систематизация)

Рассматривая процесс мотивации как взаимодействие мотивов и стимулов, следует иметь в виду, что не все внешние воздействия провоцируют активность осужденного к труду, к каким-то из них он остается равнодушным, не реагирует на них. Следовательно, в том случае, если стимул становится безразличен осужденному и, следовательно, не способен вызвать планируемый администрацией исправительного учреждения трудовой эффект, справедливо говорить о пороговых значениях стимулов.

Уровень стимула по содержанию, величине и времени, который способен преодолеть безразличие осужденного и вызвать положительный отклик на его воздействие, называют пороговым значением стимула.

Стимулы, оказавшиеся по величине ниже порога, не способны преодолеть безразличие к стимулу, т. е. вызвать планируемую трудовую деятельность или организационное поведение. Стимулы, ценности (блага) безразличны осужденному, если они: не отвечают по составу и содержанию требованиям мотивов, потребностей осужденного; недостаточны по размерам; несвоевременны.

Мотив труда тоже имеет свое пороговое значение: стимул не сможет воздействовать на поведение осужденного, если мотив, на который он направлен, еще не сформировался или находится в процессе формирования. Таким образом, необходимым является развитие мотива, чтобы его состояние соответствовало, стало адекватным стимулу.

Взаимосвязь стимулирования и мотивации возможна только тогда, когда стимулы и мотивы по величине, времени и содержанию будут соответствовать требованиям, необходимым для преодоления порога безразличия трудового коллектива осужденных.

Таким образом, надлежащее стимулирование труда оказывает влияние на социальную активность осужденных. При этом меры поощрения осужденных подразделяют на три группы, относя к первой группе поощрения, не изменяющие условий содержания осужденных, не оказывающие существенного влияния на их правовой статус и носящие лишь воспитательно-предупредительный характер. Ко второй группе они относят поощрения, связанные с изменением условий содержания в пределах одного и того же исправительного учреждения. К третьей группе - поощрения, связанные с переводом осужденных в исправительные учреждения с менее строгим видом режима.

В процессе управления трудовым коллективом осужденных стимулы, предлагаемые администрацией исправительного учреждения, должны способствовать формированию нужных мотивов у осужденных.

В этом случае к мерам стимулирования труда можно отнести следующие:

- 1) производственно-технологические (совершенствование и модернизация технологических процессов; разработка и внедрение в производство продукции, навыки по изготовлению которой могли бы в большей степени пригодиться осужденным после освобождения;

2) социально-экономические (совершенствование условий оплаты труда осуждённых; перевод осужденных в условия отбывания наказания и исправительные колонии с меньшими режимными ограничениями; возможность повышения профессиональных знаний; использование на работах по имеющимся специальностям);

3) организационные и правовые (упорядочение их трудовых прав и обязанностей) и целый ряд других мер, обеспечивающих сочетание экономических и воспитательных целей в организации и функционировании уголовно-исполнительной системы.

Процесс, происходящий в результате «встречи» тех стимулов, которые оказались адекватными и достижимыми для трудового коллектива осужденных, с теми актуальными мотивами, которые были приведены в движение этими стимулами, в конкретных условиях развития учреждений исполнения наказаний, и является мотивацией трудовой деятельности.

Такое взаимодействие стимула и мотива приводит к созданию мотивационного ядра трудового коллектива осужденных. При этом мотивационное ядро трудового коллектива осужденных представляет собой систему стимулов и мотивов, являющихся двигателем трудовой деятельности осужденных в учреждениях исполнения наказаний.

Мотивационное ядро характеризуется следующими признаками: наличием нескольких одновременно воздействующих на осужденного в процессе труда мотивов; наличием стимулов, относящихся к различного рода ресурсам, находящимся в распоряжении администрации исправительного учреждения; наличием последовательной, устойчивой причинно-следственной связи между мотивами и стимулами; устойчивостью мотивационных комплексов; способностью комплексов к модернизации на основе смены приоритетных стимулов и мотивов; способностью к автономному снятию противоречий между мотивами, а также между мотивами и стимулами.

М.В. Ловчева справедливо выделяет соотношение результативности труда и доминирующих мотивов трудовой деятельности, в результате чего удовлетворительная результативность труда осужденных коррелирует с доминированием содержательности труда, развитием, материальными благами, общественным признанием [5, с. 48].

Сформированное мотивационное ядро трудового коллектива осужденных обеспечивает повышение эффективности работы учреждений исполнения наказаний Донецкой Народной Республики.

Таким образом, у осужденных мотивация к труду затрагивает как внутриспсихические процессы, так и внешние факторы и условия, которые ими движут, при этом, не только обуславливая вовлечение в сам труд, но и побуждая их к процессу общественно-полезной трудовой деятельности.

Основная цель привлечения осужденных к труду – исправительная. При правильной организации труда в процессе его осуществления можно наряду с другими исправительными средствами содействовать

формированию у осужденного уважительного отношения к человеку, нормам, правилам и традициям человеческого общежития, стимулированию правопослушного поведения.

Именно содействовать, так как осужденные сами вырабатывают в себе определенное отношение ко всему, что происходит по необходимости. Отношение к труду – самый наглядный критерий желаний осужденного подвергнуться наказанию, трудом искупить свою вину, встать на путь исправления.

Хорошо организованный высокотехнологичный труд сам по себе оказывает значительное стимулирующее воздействие на трудовую активность и выступает в качестве одного из основных средств исправления осужденных и подготовки к успешной адаптации их к жизни на свободе, что обязывает персонал исправительного учреждения уделять его организации первостепенное значение.

Применение системы мер поощрения, объявляемых главным образом за трудовые успехи, обеспечивает не только повышение трудовой активности осужденных, но и в значительной мере обуславливает их законопослушное поведение во время отбывания наказания в целом.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Выбор и применение конкретных форм, средств и методов стимулирования труда осужденных зависит в основном от администрации исправительных учреждений, исполняющих наказания, меры координации и контроля, в свою очередь, возлагаются на Государственную службу исполнения наказаний Министерства юстиции Донецкой Народной Республики, при этом научное обеспечение и оказание методической помощи в организации этой работы с осужденными должны проводить научные кадры Министерства Юстиции Донецкой Народной Республики, внедряющие свои научные разработки в практику.

Список использованных источников

1. Астемиров З.А. Проблемы коллектива и личности осужденных в условиях ИТУ : учеб. пособие / З.А. Астемиров. – Рязань: РВШ МВД СССР. – 1975. – 80 с.
2. Герасимов В.Н. Развитие превентивной педагогической теории и практики в Вооруженных Силах России (на материалах частей и подразделений Сухопутных войск): дис. д-ра пед. наук: 13.00.01 / Герасимов Виктор Николаевич. – М., 1996. – 295 сж.
3. Коджаспирова Г.М. Словарь по педагогике / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. – М.: ИКЦ МарТ. – Ростов н/Д: Изд. центр МарТ, 2005. – 254 с.
4. Калашников Г.М. Анализ систем мотивации труда осужденных / Г.М. Калашников // Вестн. Тамб. ун-та. Сер.: Гуманитарные науки. – 2008. – № 1 (57). – С. 136-138.

5. Ловчева М.В. Повышение результативности труда управленческого персонала на основе совершенствования механизма трудовой мотивации : автореф. дис. канд. экон. наук : 08.00.05 / Ловчева Марина Владимировна. – М., 2003. – 19 с.

УДК 796.062

КАДРОВАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ФИЗИЧЕСКОЙ КУЛЬТУРЫ И СПОРТА

Гридина Н. А.,

*аспирант кафедры менеджмента непроизводственной сферы,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В статье рассмотрено кадровое обеспечение сферы физической культуры и спорта в Донецкой Народной Республике, показаны проблемы подготовки кадров в данной отрасли и предложены подходы к их решению.

Ключевые слова: физическая культура, спорт, кадровая политика, специалисты, управление, образование.

The article examines staffing in the sphere of physical culture and sport in the Donetsk People's Republic, shows the problems of personnel training of specialists in the industry and suggests approaches to their solution.

Keywords: physical culture, sports, HR policies, specialists, administration, education.

Постановка проблемы. В настоящее время в связи со сложившейся политической ситуацией в республике сфера физической культуры и спорта претерпевает качественные, количественные и структурные преобразования, обусловленные изменениями во многих сферах жизни общества. Существенно изменились содержание и формы государственного управления в Донецкой Народной Республике, что коснулось и сферы физической культуры и спорта. Остро возникла проблема функционирования и дальнейшего развития данной отрасли на современном этапе.

Проанализировав управленческую деятельность прошлых лет, можно сказать, что в процессе подготовки и использования физкультурных кадров научно не обосновано прогнозирование как перспектив использования физкультурных кадров, так и не определена реальная потребность в подготовке специалистов того или иного профиля для сферы физической культуры и спорта.

Анализ последних исследований и публикаций. В научной литературе ранее исследовались отдельные аспекты проблемы кадрового обеспечения отрасли специалистами в условиях централизованной системы управления.

В.П. Лепешев по имеющимся данным считал, что государственная политика в области физкультурного образования формируется стихийно, без научного анализа и научно-обоснованных рекомендаций по кадровой политике [3].

К сожалению, в последние годы обнаружено недостаточно работ подобной направленности, посвященных теоретическим и практическим аспектам кадровой политики в сфере физической культуры и спорта. Г.В. Сафонова в диссертационном исследовании рассмотрела управление кадровым обеспечением сферы физической культуры и спорта в новых социально-экономических условиях [4]. А.Ю. Юньков разработал методические подходы и комплекс организационно-экономических мер модернизации процесса кадрового обеспечения физической культуры и спорта [9, 10].

Алексина А.О. с соавторами обосновала, что конкурентоспособность работников в сфере физической культуры и спорта можно рассматривать как основной комплексный фактор эффективного роста конкурентоспособности физкультурно-спортивных учреждений и необходимое условие прогрессивного развития сферы спортивной деятельности [1].

Полноценное кадровое обеспечение физкультурно-спортивной деятельности в условиях рыночной экономики обосновывается М.М. Эбзеевым как условие повышения эффективности управления отраслью [7] и рынком образовательных услуг в сфере физической культуры и спорта [8].

Актуальность. Актуальность работы обусловлена тем, что в сложившихся условиях, требуется разработка новых и усовершенствование действующих механизмов государственного управления сферой физической культуры и спорта в различных направлениях, в том числе и в образовательных учреждениях, готовящих кадры для этой отрасли. Все это требует принятия важных решений и согласованного взаимодействия с формирующимся рынком образовательных услуг и рынком труда специалистов по физической культуре и спорту.

Цель статьи. Проанализировать кадровое обеспечение сферы физической культуры и спорта в Донецкой Народной Республике. Выявить подход к решению проблем кадрового обеспечения данной сферы.

Изложение основного материала исследования. Внедрение физической культуры в повседневный быт, обеспечение регулярных занятий населения физическими упражнениями и спортом – одна из важных задач в решении проблем, связанных с ухудшением состояния здоровья населения и сокращением продолжительности жизни.

Реализация этой задачи делает необходимым планомерное обеспечение данной отрасли квалифицированными специалистами, ибо от уровня их педагогического мастерства в прямой зависимости находятся как уровень физического здоровья населения, его работоспособность, так и уровень рекордных достижений спортсменов.

Однако квалифицированный состав кадров отрасли осложнился оттоком специалистов в другие сферы деятельности и значительными темпами переселения с Донецкого региона, при котором территорию республики покинуло большое число работников.

Учеными доказано, что конкурентоспособность организации тесно связана с конкурентоспособностью ее кадров. Для достижения необходимых результатов ее участники обязаны постоянно и непрерывно увеличивать свой профессионализм, повышать качество труда, что приведет к значительному росту конкурентоспособности организаций [1].

Недостаток специалистов необходимой квалификации объективно сдерживает темпы развития физкультурного движения. В этой связи исследование вопросов обеспеченности отрасли физкультурными кадрами имеет большое практическое значение.

Состояние сферы физической культуры и спорта в Республике во многом определяется проблемой кадрового обеспечения отрасли, которая требует глубоких количественных и качественных преобразований, в том числе необходимости усовершенствования механизма управления кадровой политикой.

Повышение качества профессиональной подготовленности значительного числа учителей, преподавателей средних и высших учебных заведений, тренеров-преподавателей по видам спорта и работников органов управления физической культурой и спортом, особенности формирования трудовых ресурсов физкультурно-спортивной отрасли региона требуют необходимости интеграции усилий учебных заведений, готовящих кадры для государственных, региональных органов управления, а также общественных спортивных организаций в вопросах подготовки кадров [4].

В достижении успешного функционирования отрасли физической культуры и спорта и в увеличении ее вклада в социально-экономическое развитие Республики ключевая роль принадлежит кадрам, с учетом соответствия состояния кадрового обеспечения решаемым отраслью задачам. Между тем, факторами, сдерживающими развитие физической культуры и спорта, оказались нехватка кадров и низкий уровень профессиональной подготовки работающих здесь специалистов. Это дает основание рассматривать вопросы кадрового обеспечения отрасли в качестве самостоятельного предмета экономического исследования. Назрела потребность в разрешении теоретических, методологических и организационных проблем воспроизводства кадрового потенциала отрасли физической культуры и спорта с учетом требований современного этапа социально-экономического развития страны [9].

Воспроизводство трудовых ресурсов сферы физической культуры и спорта – задача профессионального физкультурно-спортивного образования. Качественное решение данной задачи сдерживается неготовностью образовательной системы полноценно удовлетворять потребность государства в подготовке конкурентоспособных специалистов для сферы

физической культуры и спорта. При этом кадровое обеспечение физкультурно-спортивной деятельности определяется сегодня как важнейшее направление и первоочередная задача государственной стратегии развития физической культуры, одно из ведущих условий повышения эффективности ее функционирования. Подготовка кадров и повышение квалификации работников сферы физической культуры и спорта в Концепции развития физической культуры и спорта в России представлены как отдельное направление государственной политики в области физической культуры и спорта [8].

Профессиональное образование в отрасли физической культуры и спорта является самостоятельным сегментом национальной образовательной системы, поскольку имеет свои специфические особенности и характеризуется определенными чертами. Сегодня требуется существенное, с использованием инновационных подходов улучшение подготовки специалистов. Большое значение имеет деятельность, направленная на преобразование существующих форм и методов образования, определение новых целей, обоснование средств творческой реализации образовательных технологий. Однако непрерывные организационные трансформации в структуре государственного управления отраслью, ощутимая нехватка должного финансирования и контроля негативно сказывались на решении этой задачи [10].

Кадровое обеспечение работников в сфере физической культуры и спорта в Донецкой Народной Республике имеет специфические проблемы, обусловленные следующими факторами:

- разнообразие организационно-правовых форм физкультурно-спортивных организаций;
- тенденция к увеличению штатных работников без специального образования;
- не усовершенствована законодательная база, регламентирующая и затрагивающая вопросы самых различных сторон физкультурно-спортивной отрасли;
- не распределены компетенции и зоны ответственности между государством и самоуправляемыми спортивными организациями;
- низкий уровень мотивации физкультурных работников, что создает предпосылки для их переквалификации в другие сферы деятельности.

Согласно статистическим отчетам Министерства молодежи, спорта и туризма ДНР за 2015 и 2016 годы (форма № 2-ФК (годовая)) обеспеченность специалистами с высшим и средним специальным образованием к общей численности физкультурных работников в 2015 году составляла 88,7%, специалистами с высшим образованием – 64%, в 2016 – 78,1% и 56,7% соответственно. Динамика этих показателей носит отрицательный характер (табл.1).

Анализ последних статистических данных о численности и составе физкультурных кадров показывает, что в организациях Донецкой Народной

Республики, проводящих физкультурно-спортивную работу, занято 3640 специалистов, из которых 56,7% имеют высшее и 21,4% среднее физкультурное образование, а 21,9% профессионального образования не имеют. Практически 40% из всех штатных работников сферы физической культуры и спорта составляют учителя и преподаватели образовательных учреждений и организаций.

Таблица 1

Физкультурные кадры ДНР (человек)

Штатные работники физической культуры и спорта	Всего		С высшим образованием		Со средним образованием	
	2015	2016	2015	2016	2015	2016
Штатные работники физической культуры и спорта	3526	3640	2256	2066	871	778
Работники образовательных организаций	1414	1422	1077	1055	273	290
Работники органов исполнительной власти (местного самоуправления)	79	85	59	64	10	9
Работники центров физического здоровья населения «Спорт для всех»	49	42	26	26	11	13
Медицинские работники	144	172	63	51	79	121
Работники ДЮСШ, СДЮШОР, ШВСМ	152	169	130	138	12	13
Тренеры-преподаватели	640	668	489	518	81	83
Инструкторы-методисты, инструкторы по физической культуре	65	75	41	41	17	25
Работники спортивных сооружений	57	53	38	31	4	3
Работники объединений, организаций, предприятий, спортивных клубов	79	69	48	42	14	14
Работники центров адаптивной физической культуры и спорта	12	13	11	13	0	0
Специалисты по адаптивному спорту и физкультурной реабилитации	11	13	8	8	3	5
Другие работники физической культуры и спорта	824	859	266	79	367	202

Самые высокие показатели насыщенности дипломированными специалистами физкультурно-спортивного профиля имеют государственные образовательные учреждения высшего профессионального образования республики (профессорско-преподавательский состав кафедр физической культуры), а самые низкие – предприятия, учреждения, в которых работают тренеры-преподаватели, инструкторы и работники управленческого аппарата.

По данным Главного управления статистики Донецкой Народной Республики «Основные демографические показатели Донецкой Народной Республики за январь-октябрь 2017 года» численность наличного населения на 1 ноября 2017г. составляет 2304428 человек [11]. Учитывая этот показатель и опираясь на опыт Российской Федерации (Правительство РФ утвердило плановые нормативы обеспеченности тренерско-преподавательскими кадрами в расчете 26 человек на 10000 населения [2]) в ДНР эту деятельность должны осуществлять 5993 специалиста, а по последним данным эта цифра составляет 668 человек (табл.1.), т.е. практически в 9 раз меньше предполагаемого нормативного уровня.

Учитывая актуальную и потенциальную значимость реализации кадровых направлений государственной политики в области физической культуры, а также существенную взаимосвязь между конкурентоспособностью специалистов и конкурентоспособностью физкультурно-спортивных организаций, можно утверждать, что совершенствование системы подготовки специалистов по физической культуре и спорту из задачи сугубо педагогической переходит в круг задач развития сферы физической культуры и спорта посредством обеспечения ее качественными трудовыми ресурсами [5, 6].

В настоящее время в ДНР готовят специалистов в области физической культуры и спорта три образовательных учреждения высшего и среднего профессионального образования:

– ГОО ВПО «Донецкий институт физической культуры и спорта» (ДИФКС);

– Донецкий политехнический техникум (отделение физического воспитания, специальность ФВ);

– Донецкое республиканское высшее училище олимпийского резерва им. С. Бубки (ДРВУОР).

В ДИФКС функционирует многоуровневая система подготовки кадров. Четырехлетнее высшее образование, получаемое в рамках бакалавриата, рассматривается в значительной мере как составная часть подготовки магистра. Фактически на этой базе строится образовательная программа магистров (с 2015 года заочная форма обучения отсутствует). Вместе с тем для отрасли крайне важно иметь специалистов высшего уровня, получивших дополнительную подготовку в аспирантуре и докторантуре, имеющих навыки научно-исследовательской деятельности в сфере физической культуры и спорта и педагогической науки, а также в области организации и управления отраслью. Однако учреждений дополнительного специального образования, специализированной докторантуры и аспирантуры, где осуществлялась бы подготовка ученых-исследователей данной сферы, в республике на текущий момент не имеется.

Обеспечение физкультурными кадрами организаций и общеобразовательных учреждений республики осуществляют высшие и средние профессиональные учреждения данной сферы, однако существует проблема отсутствия центра повышения квалификации педагогических, тренерских и управленческих кадров и научно-исследовательского института, в котором проводятся научные исследования и осуществляется разработка методологии и организации физкультурно-оздоровительной и спортивной работы среди населения.

Назревшие проблемы образовательных учреждений, осуществляющих подготовку трудовых ресурсов в сфере физкультурно-спортивной деятельности, требуют принятия управленческих решений на государственном уровне:

1. Ежегодно проводить мониторинг с последующим сравнительным анализом по изучению рынка труда физкультурно-спортивной сферы с учетом количества выпускников профессиональных образовательных учреждений.

2. Организовать работу центра повышения квалификации для подготовки и переподготовки кадров с привлечением ведущих специалистов, осуществляющих научно-педагогическую деятельность в данном направлении.

3. Открыть на базе государственной образовательной организации высшего профессионального образования «Донецкий институт физической культуры и спорта» факультет дополнительного специального образования для подготовки тренеров по видам спорта и инструкторов по спортивно-массовой работе в клубах по месту жительства.

4. Открыть на базе государственного образовательного учреждения высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» по направлению подготовки 38.03.02 «Менеджмент» профиль «Менеджмент в сфере физической культуры и спорта» с целью обучения и организации управленческих кадров для профильных органов исполнительной власти (местного самоуправления).

5. Сформировать рабочую группу специалистов сферы физической культуры и спорта совместно с коллегами профильного Комитета Народного Совета для усовершенствования законодательной и нормативно-правовой базы с учетом становления молодой Республики и современными требованиями рыночной экономики.

Выводы. На основании проведенного исследования установлено, что состояние кадровой политики сферы физической культуры и спорта в ДНР характеризуется недостаточной динамикой развития.

Подготовка высококачественных специалистов для всех звеньев системы физической культуры и спорта должна осуществляться на основе реального спроса услуги, обеспечивать высокое качество педагогического сопровождения всего многообразия физкультурно-оздоровительных программ в различных образовательных учреждениях. Ее важными составными частями представляются обязательное повышение квалификации с последующей аттестацией, а также сертификация работников сферы физической культуры и спорта.

Таким образом, с учетом факторов неравномерного развития сферы физической культуры и спорта Донецкой Народной Республики, происходящих там демографических процессов назрела необходимость конкретизации путей развития и совершенствования отраслевой образовательной системы.

Перспективы дальнейших исследований. Проанализировать и сравнить зарубежный опыт ученых, исследующих проблемы и разрабатывающих вопросы развития сферы физической культуры и спорта и ее вклада в

укрепление здоровья нации, воспроизводства ее кадрового потенциала и формирования отраслевого рынка труда.

Список использованных источников

1. Алексина А.О., Данилова А.М., Иванова Л.А., Казакова О.А. Кадровый аспект в сфере физической культуры и спорта // Ученые записки университета имени П.Ф. Лесгафта. – 2017. – №3 (145). – С. 9-14.

2. Езаов Мурат Исмаилович. Государственное регулирование социально-экономического развития сферы физической культуры и спорта в регионе: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05. – Москва, 2005. – 167 с.

3. Лепешев В.П. Физкультурные кадры Дальнего Востока России (2006-2010 гг.): монография / В.П. Лепешев, С.В. Галицын. – Хабаровск: ДВГАФК, 2011. – 338 с.

4. Сафонова Галина Владимировна. Управление кадровым обеспечением сферы физической культуры и спорта в новых социально-экономических условиях (На примере Приморского края): дис. ... канд. пед. наук: 13.00.04. –Хабаровск, 2004. – 213 с.

5. Хазова С.А. Управление развитием сферы физической культуры и спорта в России: кадровый аспект // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия «Педагогика и психология». – Майкоп: Изд-во АГУ, 2010. – Вып. 1. – С. 267-275.

6. Хазова С. А. Факторы прогрессивного развития физической культуры и спорта на современном этапе: конкурентоспособность работников отрасли [Электронный ресурс] / С. А. Хазова // Режим доступа: <http://www.fan-nauka.narod.ru/2008.html>.

7. Эбзеев М.М. Подготовка работников отрасли «физическая культура и спорт»: идеи и решения: монография /М.М. Эбзеев – СПб: ООО «Копи-Р», 2009. – 378с.

8. Эбзеев М.М. Формирование профессиональной компетентности специалистов отрасли «физическая культура и спорт» /М.М. Эбзеев, Х.Х. Алтуев / Вестник университета (Государственный университет управления) // Научно – теоретический журнал. – М.: ГУУ, – № 28. – 2009. – С. 115-119.

9. Юньков Александр Юрьевич. Модернизация кадрового обеспечения физической культуры и спорта в новых экономических условиях: автореферат дис. ... кандидата экономических наук: 08.00.05. – Москва, 2012. – 24 с.

10. Юньков А.Ю. Подготовка кадров для отрасли физической культуры и спорта в условиях реформирования образовательной системы /А.Ю. Юньков. // Вестник Поволжской академии государственной службы. –2011. – № 2. – С. 168-172.

11. Главное управления статистики Донецкой Народной Республики. Основные демографические показатели Донецкой Народной Республики за январь-октябрь 2017 года [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://glavstat.govdnr.ru/news/index.php>.

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ

Дорофиенко В. В.,

*д.э.н., профессор, заведующий кафедрой менеджмента
непроизводственной сферы,*

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

Иванова О. К.,

аспирант кафедры менеджмента непроизводственной сферы,

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

Рассмотрена сущность понятия «интеллектуальный потенциал», изучены факторы влияния на него. Выделены основные проблемы управления человеческими ресурсами в ДНР, показана значимость интеллектуального потенциала в современных условиях, разработан и предложен механизм управления человеческими ресурсами.

Ключевые слова: интеллектуальный потенциал, управление человеческими ресурсами, механизм управления.

The essence of the concept «intellectual potential» is considered, factors of influence on it are studied. The main problems of human resources management in the DPR are highlighted, the significance of intellectual potential in modern conditions is shown, a mechanism for managing human resources has been developed and proposed.

Keywords: intellectual potential, human resources management, management mechanism.

Постановка проблемы. На современном этапе Донецкая Народная Республика переживает сложный период одновременных изменений в политике, экономике, образовании, в системе общественных ценностей, что обуславливается необходимостью постижения новых вызовов гражданского общества, которые определяют условия глобальной нестабильности. Осмысливая сложность данной проблемы, следует подчеркнуть важность оценки критических ситуаций и выработки стратегических приоритетов, программ и проектов, позволяющих осуществить инновационный прорыв выхода из кризиса. Знания, креативность и развитие интеллектуальной активности выступают движущей силой инноваций как необходимого элемента технологической динамики, усвоение которых позволяет преодолевать последствия деградации экономики и осуществлять переход от кризисной фазы развития в фазу нового цикла и нового способа производства.

В условиях современной действительности эффективность экономической системы Донецкой Народной Республики зависит от

осуществления целенаправленной политики по реструктуризации социально-экономического потенциала в направлении роста интеллектуального потенциала, позволяющего эффективно использовать потенциал каждого человека.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследования управления интеллектуальным потенциалом отражены в работах таких ученых, как: Ж.А. Мингалева, И.И. Максименко, В.А. Киселева, О.В. Рязанцева, П.В. Аристархов, А.А. Нестеров, Т.И. Третьякова, Р.А. Ежовой, Н.И. Богдан, Е.П. Лисиченок и др.

Цель. Совершенствование механизма управления интеллектуальным потенциалом Донецкой Народной Республики.

Изложение основного материала. Стратегическим ресурсом развития государства является ее человеческий потенциал, ядром которого должен быть интеллектуальный потенциал, базирующийся, в основном, на генерации, распространении и использовании знаний. Таким образом, управление интеллектуальным потенциалом становится важной составляющей управления человеческими ресурсами, как на уровне государства, так и на уровне субъекта хозяйствования. Так как именно механизм управления интеллектуальным потенциалом является главным инструментом использования всех интеллектуальных (и не только) возможностей, способностей в том числе той категории населения, которая является нетрудоспособной. Для Донецкой Народной Республики эффективное использование всех потенциальных способностей и возможностей становится главной задачей, решение которой позволит повысить ее конкурентоспособность.

Современные исследователи дают следующие определения понятию «интеллектуальный потенциал»:

– характеристика эффективности инновационной экономики, которая выражается в ее способности к реализации интеллектуальных возможностей как отдельного человека, так и общества с целью социально-экономического развития [1];

– характеристика интеллектуальной сферы государства или территории, а также ядро новых технологий, знаний, идей, которые способствуют увеличению конкурентоспособности экономики и уровня жизни населения [2];

– совокупность всех интеллектуальных ресурсов, включая людей, их знания, интеллектуальные способности, нематериальные активы, которые характеризуют совокупные интеллектуальные возможности, и могут быть использованы в процессе функционирования экономики, превращаясь в интеллектуальный капитал [3];

– возможности, предоставляемые интеллектуальными ресурсами в определенное время и в будущем, которые могут быть использованы для достижения определенной цели [4].

На формирование интеллектуального потенциала общества влияют три группы факторов:

– природные (творческие способности индивидуумов, здоровье населения, демографическая ситуация в стране, состояние окружающей среды);

– экономические (государственная демографическая политика, политика занятости, состояние трудовых ресурсов, финансирование сферы науки и образования, величина национального дохода на душу населения, система социальной защиты, механизм ценообразования на рынке интеллектуальных продуктов, система оплаты труда);

– институциональные (законодательное регулирование интеллектуальной деятельности, механизм защиты объектов интеллектуальной собственности) [5].

Сегодня в обществе сложилась тенденция интеллектуализации труда, которая позволяет обосновать значимость и необходимость управления интеллектуальным потенциалом предприятия. Прежде всего, интеллектуальный потенциал свидетельствует о конкурентоспособности предприятия на рынке, для которого характерны следующие качества: самостоятельность, ответственность за принимаемые решения, самосовершенствование интеллектуальных возможностей. Высокий интеллектуальный потенциал работников является важнейшим фактором создания общественно полезных результатов интеллектуальной деятельности. Высокий интеллектуальный потенциал является предпосылкой создания абсолютно нового, важного и полезного для предприятия и общества в целом, знания [6].

На сегодняшний день для отечественных предприятий характерен устаревший взгляд на управление человеческими ресурсами. Отсутствует единая система работы с кадрами, прежде всего система научно обоснованного изучения способностей и склонностей, профессионального и должностного продвижения работников. Функции управления человеческими ресурсами рассредоточены между различными отделами и подразделениями организации, так или иначе участвующими в решении кадровых вопросов. Отсутствие необходимой координации не позволяет эффективно управлять человеческими ресурсами. Службы по управлению персоналом осуществляют исключительно административную деятельность по учету кадров, наблюдается нехватка высококвалифицированных специалистов управления человеческими ресурсами, отсутствует соответствующее стимулирование труда, кроме того, сегодня население Республики подвержено стрессам, давлению и неопределенности, в связи с политическими и социально-экономическими трансформациями.

Общепризнанным залогом устойчивого развития территории и уровня жизни населения является грамотная политика управления интеллектуальным потенциалом.

Сегодня перед Республикой остро стоит вопрос создания научно обоснованной эффективной системы управления на основе формирования и реализации трудового, кадрового и интеллектуального потенциалов, гарантирующее устойчивый экономический рост и высокое качество жизни населения. Так как перспективность предприятия определяется способностью персонала преобразовывать информацию в знания и рационально их использовать. Именно интеллектуальное лидерство будет основным фактором конкурентоспособности на рынках – и в настоящем, и в будущем.

В этой связи разработаны и предложены рекомендации по управлению интеллектуальным потенциалом (рис. 1.).

Отличительные особенности предложенных рекомендаций заключаются в повышении эффективности функционирования составляющих интеллектуального потенциала: научно-технического, инновационно-творческого, профессионально-квалификационного, социо-культурного и информационного вследствие того, что интеллектуальный потенциал территории представляет собой сложную категорию, зависящую от факторов жизни человеческих ресурсов (экологических, экономических, социальных и культурных).

Научно-технический потенциал – определяет сумму всех знаний и результатов в области научно-технической деятельности, инноваций в производстве, неиспользованные резервы в сфере интеллектуальной собственности. Инновационно-творческий потенциал – совокупность составляющих, таких как научно-технические разработки и изобретения, инфраструктурные возможности для обеспечения инновационного процесса, инновационная культура. Профессионально-квалификационный потенциал – деятельность, направленная на создание и использование знаний населения [7].

Социо-культурный потенциал – деятельность, направленная на духовное и социальное развитие человека и общества, без которой невозможно дальнейшее развитие личности. Информационный потенциал – представляет собой классифицированную и систематизированную информацию, представляющую ценность для общества в целом. К системе управления интеллектуальным потенциалом следует отнести органы власти, образовательные и культурные учреждения, организации и предприятия, что позволяет сделать вывод, о сложности управления в связи с рассредоточенностью функций. Поэтому стратегия управления интеллектуальным потенциалом должна быть закреплена на государственном уровне и доведена к соответствующим субъектам управления.

В основе механизма управления интеллектуальным потенциалом лежит личностно-деятельностный подход к каждому человеку, развитие непрерывной системы образования, самообразования за счет формирования научно-образовательной и научно-технической инфраструктуры, внедрение

инновационно-творческих форм образовательной деятельности, что позволит расширить возможности для повышения качества подготовки человеческих ресурсов, а также скоординировать деятельность научных и образовательных учреждений на решение практических проблем территории.

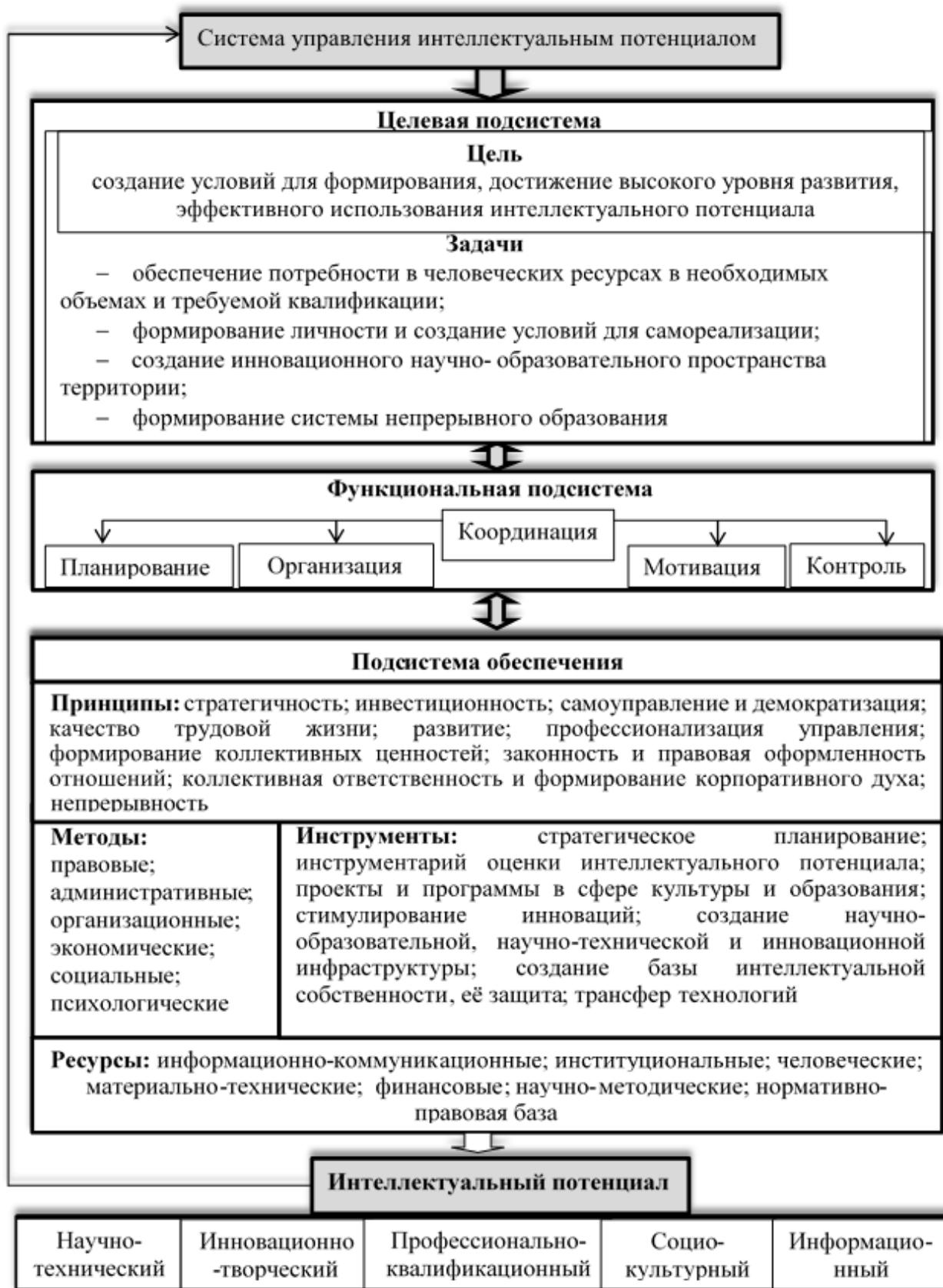


Рис. 9. Механизм управления интеллектуальным потенциалом

Личностно ориентированный подход, не отрицая важности фундаментальных знаний, делает акцент на становлении свободной, творческой, гармонично развитой, способной взять ответственность за себя и свою страну личности.

Определены основные задачи управления интеллектуальным потенциалом:

- обеспечение потребности территории в человеческих ресурсах в необходимых объемах и требуемой квалификации;
- формирование личности и создание условий для самореализации человеческих ресурсов;
- формирование инновационного научно-образовательного пространства территории;
- формирование системы непрерывного образования.

На наш взгляд, реализация предложенного механизма должна сопровождаться соблюдением ряда принципов современной концепции управления человеческими ресурсами, что позволит развить атмосферу участия и общей ответственности, улучшить взаимодействие между субъектом и объектом управления и повысить производительность труда, накопление и эффективное использование человеческого потенциала.

Обоснованы методы управления: правовые, административные, организационные, экономические, социальные, психологические, предполагающие использование согласованных инструментов с целью реализации эффективного механизма управления интеллектуальным потенциалом, главным требованием к которому является координация деятельности между субъектами управления.

Важнейшими инструментами управления интеллектуальным потенциалом в рамках предложенного механизма выступают: стратегическое планирование; инструментарий оценки интеллектуального потенциала; проекты и программы в сфере культуры и образования; стимулирование инноваций; создание научно-образовательной, научно-технической и инновационной инфраструктуры; создание базы интеллектуальной собственности, её защита; трансфер технологий.

Основополагающим условием формирования эффективной экономики является стратегический подход к управлению. В связи с этим, на наш взгляд, необходимо включить в программу социально-экономического развития Донецкой народной Республики как приоритетное направление развитие человеческих ресурсов в разрезе трудового, кадрового и интеллектуального потенциалов. Стратегический подход предполагает проведение оценки существующего уровня человеческого потенциала с выделением сильных и слабых сторон, возможностей и угроз, а также выбор инструментария оценки реализации разработанной стратегии.

Так как интеллектуальный потенциал включает в себя как трудовые, так и нетрудовые ресурсы и их потенциальные возможности, важным становится формирование системы, направленной на выявление одаренной и

талантливой молодежи. Данная система должна включать в себя все субъекты управления интеллектуальным потенциалом, объединенные единой целью – создание образовательной сферы, способной обеспечить раннее выявление, обучение и развитие, а также поддержку талантливой и одаренной молодежи.

С целью обеспечения возможности реализации интеллектуального потенциала необходимо формирование инфраструктуры взаимодействия науки, образования и бизнеса. Данная инфраструктура может включать в себя научно-образовательные структуры, корпоративные университеты, научно-инновационные структуры, инновационно-технические структуры, систему трансфера технологий.

Научно-образовательные структуры предполагают создание единого пространства, обеспечивающего преемственность образовательного процесса от школы к высшей форме (аспирантура и т.д.). Корпоративные университеты, распространившиеся в США, предполагают формирование образовательного учреждения абсолютно нового типа с целью обеспечения взаимодействия предприятий и организации, а также формирования эффективной системы подготовки, переподготовки и последипломного профессионального образования. Научно-инновационные структуры направлены на обеспечение цепочки превращения идеи в новый товар или услугу, способствующей коммерциализации технологий молодых специалистов и выпускников образовательных учреждений. Инновационно-технические структуры направлены на интеграцию и сотрудничество бизнеса и научных учреждений, что позволит организовать разработку тех инновационных продуктов, в которых действительно нуждаются предприятия и организации, привлечь финансовые ресурсы в научные исследования. Система трансфера технологий – это информационная площадка для контактирования продавцов и покупателей инновационных технологий.

Следует отметить, что образовательная деятельность в Республике находится на очень высоком уровне. Однако развития требует направление коммерциализации технологий и интеллектуальной собственности, которое все еще характеризуется не совершенностью законодательной базы в области интеллектуальной собственности и ее защиты, отсутствием базы современных интеллектуальных разработок и технологий, к которой имели бы доступ промышленные и другие предприятия (организации).

Анализ зарубежного опыта позволил обобщить современные модели управления человеческими ресурсами в мире и выявить закономерности их развития. С целью повышения интеллектуального потенциала многие зарубежные организации создают системы планирования карьеры, управления знаниями и, несомненно, инвестируют в работников в долгосрочной перспективе. Приоритетным направлением управления человеческими ресурсами, присущее существующим в мире моделям управления, является непрерывная система обучения и повышение

квалификации, как производственных работников, так и менеджеров. Таким образом, главным фактором развития общества и экономики, воспроизводства человеческого потенциала становится накопление знаний и профессиональной квалификации, опыта и умений.

Несомненно, чтобы механизм работал эффективно, необходимо создание коммуникаций между органами власти, образовательными организациями и субъектами хозяйствования. Поэтому реализация стратегических целей и приоритетов управления интеллектуальным потенциалом требует также изменения подходов к управлению, важнейшими среди которых являются:

1. Инновационное мышление, изменение ментальности руководителей и специалистов органов власти, всех ветвей менеджмента в бизнесе и других сферах деятельности.

2. Упор на непрерывное развитие человеческого потенциала как источника инноваций.

3. Развитие межотраслевого взаимодействия субъектов инновационной деятельности.

4. Формирование научно-образовательных, научно-технических и инновационных структур.

5. Развитие международного сотрудничества в инновационной деятельности.

Выводы. Итак, интеллектуальный потенциал является одним из важным факторов длительного успеха как предприятия, так и государства, обеспечивая формирование уникальных конкурентных преимуществ. Первоочередными мероприятиями по реализации механизма управления интеллектуальным потенциалом является принятие законодательных и нормативно-правовых актов в сфере науки и научно-технической политики, защиты интеллектуальной собственности; формирование институциональной среды развития интеллектуального потенциала; внедрение инновационно-творческих форм образовательной деятельности.

Список использованных источников

1. Жук П. Интеллектуальный потенциал в формировании стратегии устойчивого развития экономики Украины / П. Жук. – Экономика. Бизнес. Банки. – 2015. – № 3 (12).

2. Киршин И.А. Роль федеральных университетов в развитии и реализации интеллектуального потенциала страны и региона [Электронный ресурс] / И.А. Киршин, Е.В. Вашурина, М.Н. Овчинников. – Режим доступа: http://ifets.ieee.org/russian/depository/v13_i3/pdf/12r.pdf.

3. Семикіна М.В. Інтелектуальний потенціал та його роль в національній економіці / М. В. Семикіна, В. І. Гунько. – Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2011. – №1. – С. 50-56.

4. Діба Л.М. Сутність понять інтелектуальний потенціал та інтелектуальний капітал як економічних категорій [Електронний ресурс] /

Л.М. Дибя // Економічний вісник університету. – 2011. – Вип. 17. – Режим доступу: http://www.nbuiv.gov.ua/portal/soc_gum/Evu/2011_17_1/Dyba.pdf.

5. Петренко В.П. Управління процесами інтелектокористування в соціально-економічних системах: наукова монографія / В.П. Петренко. – Івано-Франківськ: Нова Зоря, 2006. – 352 с.

6. Ежова Р.А. Управление интеллектуальным потенциалом как новая парадигма устойчивого развития современной организации: автореф. дис. канд. соц. наук: спец. 22.08.08 «Социология управления»: защищена 25.06.2010 / Роксана Анатольевна Ежова; Пятигорский государственный технологический университет. – Пятигорск, 2010. – 24 с.

7. Мингалева Ж.А. Управление интеллектуальным потенциалом региона / Ж.А. Мингалиева, И.И. Максименко. – Вестник Пермского университета. – 2010. – № 1(4). – С. 54-60.

УДК 061.18: 331.5

РОЛЬ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ЗАНЯТОСТИ В РЕГУЛИРОВАНИИ ПРОЦЕССОВ НА РЫНКЕ ТРУДА

Киселёва А. А.,

*к. э. н., доцент, доцент кафедры управления персоналом
и экономики труда,*

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

Ляхова Л. С.,

*к. э. н. доцент кафедры управления персоналом и экономики труда,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В статье рассматриваются основные обязанности государственной службы занятости. Анализируются основные направления и показатели работы государственной службы занятости. Определяются приоритетные направления в работе государственной службы занятости по улучшению ситуации на рынке труда.

***Ключевые слова:** государственная служба занятости, рынок труда, занятость, безработица, государственное регулирование рынка труда, рабочее место, трудоустройство.*

The main duties of the state employment service are considered in the article. The main directions and indicators of the work of the state employment service are analyzed. Priority directions in the work of the state employment service for improving the situation on the labor market are determined.

***Keywords:** state employment service, labor market, employment, unemployment, state regulation of the labor market, workplace, employment.*

Постановка проблемы. Успешность процессов преобразования экономики государства в социально ориентированное рыночное хозяйство в значительной степени зависит от эффективности политики в области формирования и функционирования рынка труда. По своей природе рынок труда, с одной стороны, подвержен влиянию рыночных законов (спроса и предложения, ценообразования и др.), с другой – нуждается в государственном регулировании. Централизованное регулирование рынка труда государством осуществляется в рамках определенных организационных, материально-технических и финансовых ограничений.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемным вопросам функционирования рынка труда посвящены научные работы многих зарубежных и отечественных научных деятелей. Среди них такие всемирно известные ученые, как Дж.Г.Кейнс, А. Маршалл, Т. Мальтус, К. Маркс, Д. Рикардо, П. Самуэльсон, М. Фридмен, в работах которых с целью обеспечения эффективной занятости населения обоснована необходимость создания действенного механизма регулирования рынка труда, распространения инвестиционной деятельности государства, реализации институциональных реформ, перехода к гибким нестандартным формам занятости. Среди научных разработок отечественных ученых следует отметить работы С.Ф. Поважного, Н.Д. Лукьянченко, В.В. Дорофиевко, Ю.Г. Одегова, Н.А. Горелова. В них доказана целесообразность повышения уровня занятости населения путем: эффективного регулирования процессов занятости на разных уровнях государственной управленческой иерархии, усовершенствования законодательной базы по вопросам занятости, содействия развитию человеческого капитала страны, обеспечения достойных условий жизни и работы человека, повышения уровня государственных социальных гарантий населению.

Актуальность исследования. Особую остроту вопросы, связанные с функционированием рынка труда приобретают в современных условиях становления и развития Донецкой Народной Республики. Имеющиеся социально-экономические и политические проблемы усложнены военными действиями. Такие негативные тенденции, как непризнанность Республики, разрыв хозяйственных связей, экономическая блокада со стороны Украины, закрытие предприятий, многочисленная трудовая эмиграция, сворачивание деятельности частных посреднических структур по трудоустройству, повлекли за собой значительное обострение ситуации на рынке труда. В связи с этим роль государственной службы занятости в регулировании рынка труда возрастает.

Целью статьи является определение роли Донецкого Республиканского центра занятости (ДРЦЗ) в регулировании процессов на рынке труда Донецкой Народной Республики в условиях политической, социально-экономической напряженности и военных действий.

Изложение основного материала. Для рыночной экономики приоритетным является достижение эффективной занятости населения. В

экономической теории и практике обычно используют четыре группы показателей, которые позволяют определить эффективность занятости:

1) пропорции распределения трудовых ресурсов по характеру их участия в общественно полезной деятельности;

2) уровень занятости трудоспособного населения в общественном производстве;

3) структура распределения работников по сферам общественного производства;

4) профессионально-квалификационная структура работников, которая отражает распределение работающего населения по профессионально-квалификационным группам и степень сбалансированности системы подготовки кадров с потребностями экономики в квалифицированных работниках [1, с.6].

С целью реализации государственной политики занятости населения, профессиональной ориентации, подготовки и переподготовки, трудоустройства и социальной поддержки временно не работающих граждан, создается государственная служба занятости.

В качестве основных обязанностей государственной службы занятости традиционно рассматривают:

– анализ и прогнозирование спроса и предложения на рабочую силу, информирование населения и государственных органов управления о состоянии рынка труда;

– консультирование граждан, собственников предприятий, учреждений и организаций, которые обращаются в службу занятости;

– учет свободных рабочих мест и граждан, которые обращаются по вопросам трудоустройства;

– предоставление помощи гражданам в выборе подходящей работы и работодателям в подборе нужных работников;

– организация профессиональной подготовки и переподготовки граждан в системе службы занятости или направление их в другие учебные заведения;

– предоставление услуг по профессиональной ориентации работников, которые желают изменить профессию;

– регистрация безработных и предоставление им помощи, в том числе денежной;

– участие в подготовке перспективных и текущих государственных программ занятости и мероприятий по социальной защищенности разных групп населения от безработицы.

Отношения в сфере занятости в ДНР регулируются нормативно-правовой базой государства. Законодательство о занятости населения основывается на Конституции Донецкой Народной Республики и включает Закон о занятости населения (принят Народным Советом ДНР 29 мая 2015 года (Постановление №I-186П-НС)), другие законы и нормативно-правовые акты в сфере труда [2].

В системе органов государственного регулирования рынка труда первостепенную важность для населения ДНР имеет Республиканский центр

занятости, поскольку именно он в сложных современных условиях является единственным, заслуживающим доверие, посредником между соискателями рабочих мест и работодателями.

Таблица 1

**Основные направления и показатели работы Донецкого
Республиканского центра занятости в 2015-2017 годах**

№	Показатели	2015г (11 месяцев)	2016г (11 месяцев)	2017г (11 месяцев)	Абс. Отклонение, +		Темп роста, %	
					2016- 2015	2017- 2015	016/ 015	017/ 015
1.	Состояли на учете в целях поиска работы, тыс.чел., из них:	49,0	53,7	49,6	4,7	0,6	109,6	101,2
-	молодежь в возрасте до 35 лет	21,3	23,5	20,5	2,2	-0,8	110,3	96,2
-	женщины	25,7	25,9	23,2	0,2	-2,5	100,8	90,3
2.	Наличие вакансий, поступивших от работодателей ДНР, тыс. мест, в том числе:	22,8	31,9	39,5	9,1	16,7	139,9	173,2
-	по рабочим профессиям	11,0	16,1	20,1	5,1	9,1	146,4	182,7
-	служащих	8,9	11,1	13,4	2,2	4,5	124,7	150,6
-	не требующих специальной подготовки	2,9	4,7	6,0	1,8	3,1	162,1	206,9
3.	Средняя заработная плата по предоставленным вакансиям, рос. рублей	4606,2	4754,0	6075,0	148	1321	103,2	131,9
4.	Трудоустроено, тыс.чел., в том числе	30,0	41,8	41,4	11,8	11,4	139,3	138
-	на постоянные вакансии	13,8	20,9	23,9	7,1	10,1	151,4	173,2
-	на временные рабочие места	16,2	20,9	17,5	4,7	1,3	129,0	108,0
5.	Зарегистрировано созданных работодателями рабочих мест временного характера, тыс.	16,0	15,9	12,5	-0,1	-3,5	99,4	78,1
6.	Семинары по технике поиска работы, по мотивации к участию в работах временного характера, профориентационные семинары, тыс. чел.	-	37,6	46,9	-	9,3	-	124,7
7.	Зарегистрировано трудовых договоров, тыс.	-	22,0	17,9	-	-4,1	-	81,4

Республиканский центр занятости был создан Указом Главы Донецкой Народной Республики в декабре 2014 года, когда украинская власть прекратила деятельность Государственной службы занятости Украины на территории ДНР.

Его целью является обеспечение условий для реализации права граждан на труд, содействие в трудоустройстве и осуществление социальной защиты временно незанятого населения Республики.

Согласно действующему законодательству, Республиканский центр занятости является государственным органом, обеспечивающим реализацию государственной политики в сфере занятости населения и трудовой миграции. Сотрудники Республиканского центра занятости и его территориальных органов содействуют населению в подборе подходящей работы, в том числе временного характера, предоставляют работодателям услуги по подбору персонала. Структура Республиканского центра занятости представлена тринадцатью городскими, четырьмя районными центрами занятости и Донецким центром профессионально-технического образования.

В своей работе Республиканский центр занятости и его территориальные органы руководствуются принципами прозрачности, доступности, и адресности предоставления услуг.

Основные направления работы Донецкого Республиканского центра занятости и соответствующие им показатели за 2015-2017 годы представлены в табл. 1 [3].

Данные табл. 1 показывают, что основными направлениями содействия занятости и снижения уровня безработицы населения ДНР в рамках работы ДРЦЗ являются мероприятия активного характера, а именно трудоустройство, профессиональная ориентация, переобучение и организация общественных работ.

Анализ динамики показателей табл. 1 позволяет сделать следующие выводы. За 11 месяцев 2016 и 2017 годов по сравнению с аналогичным периодом 2015 года наблюдается рост численности граждан, состоящих на учете в центрах занятости в целях поиска работы (на 9,6% и 1,2% соответственно). При этом в общей численности таких граждан наблюдается снижение в 2017 году по сравнению с 2015 годом данного показателя по, так называемым, социально уязвимым категориям населения (молодежь в возрасте до 35 лет и женщины) на 3,8% и 9,7% соответственно.

Следует отметить достаточно низкую, но ежегодно растущую долю мужчин в общей численности зарегистрированных в центрах занятости граждан. Графически динамика данного показателя представлена на рис. 1.

Отмечается ежегодный рост наличия вакансий, поступивших от работодателей ДНР.

Так, общее число вакансий по отношению к 2015 году в 2016 году выросло на 39,9%, а в 2017 году – на 73,2%. Такая тенденция определяется как позитивными (создание новых рабочих мест), так и негативными (высвобождение вакансий вследствие продолжающейся трудовой эмиграции населения с территории ДНР) факторами, что не позволяет характеризовать её как однозначно положительную.

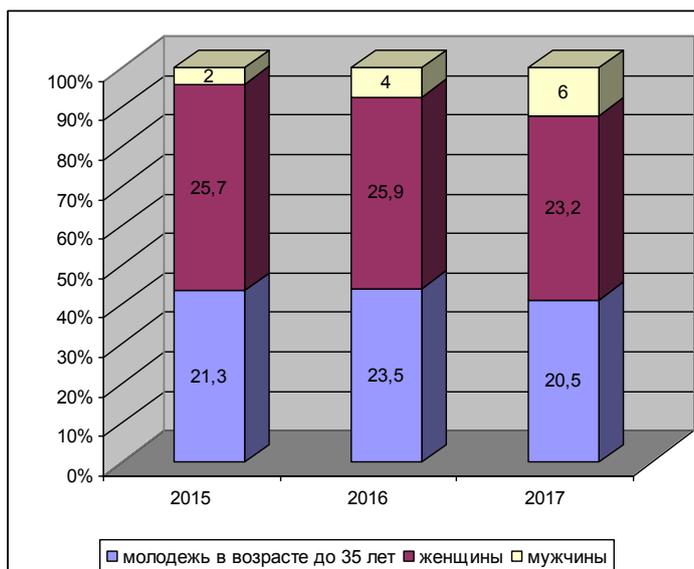


Рис. 1. Динамика численности граждан, состоящих на учете в центрах занятости в целях поиска работы в 2015-2017 годах

В структуре имеющихся вакантных рабочих мест и должностей в течение всего анализируемого периода преобладают вакансии по рабочим профессиям (около 50% от общего числа вакансий), далее идут вакансии для служащих и вакансии, не требующие специальной подготовки (рис. 2.).

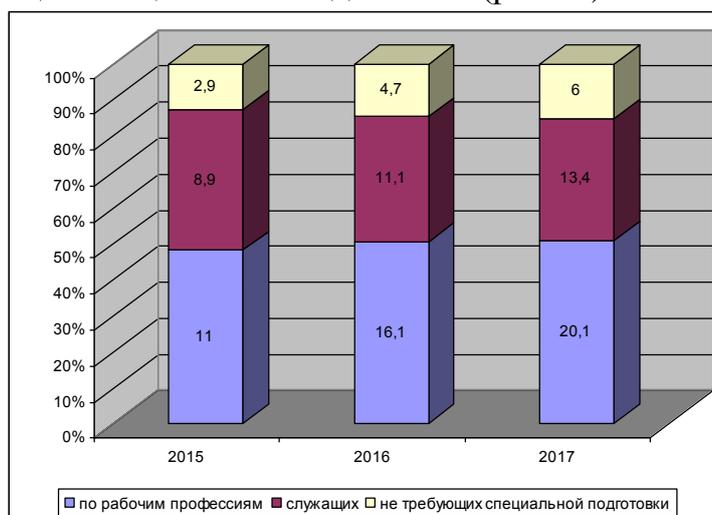


Рис. 2. Динамика наличия вакансий, поступивших в центры занятости от работодателей ДНР в 2015-2017 годах

Положительно можно охарактеризовать ежегодный рост средней заработной платы по предоставленным вакансиям (на 3,2% в 2016 году и на 31,9% в 2017 году). При этом в целом уровень заработной платы остается достаточно низким.

Важным индикатором послабления напряженной ситуации на рынке труда ДНР является рост показателя трудоустройства граждан при содействии центров занятости.

В 2016 году общая численность трудоустроенных превысила аналогичный показатель 2015 года на 39,3%, в 2017 году – на 38%.

При этом трудоустройство на постоянные рабочие места составило соответственно 51,4% и 73,2%, а на временные рабочие места – 29% и 8% (рис. 3).

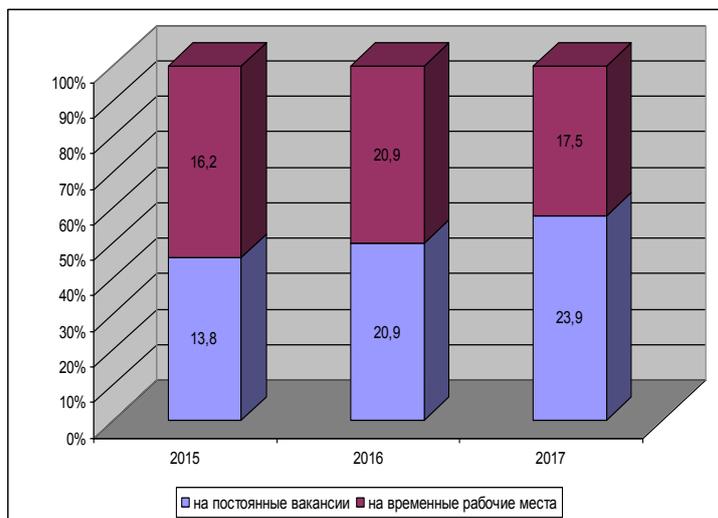


Рис. 3. Динамика трудоустройства граждан при содействии центров занятости в 2015-2017 годах

Следует отметить, что эта положительная тенденция связана с укреплением экономики ДНР в 2016-2017 гг. и, как следствие, ростом вакансий постоянной работы. При этом в течение всего анализируемого периода отмечается снижение количества зарегистрированных созданных работодателями рабочих мест временного характера и трудовых договоров. По состоянию на 1 ноября 2017 года количество действующих договоров составило 31,3 тыс. [3].

В системе организации оплачиваемых работ временного характера значительное место занимают общественно полезные работы. Сущность общественных работ, право участия в них граждан источники финансирования определены статьей 30 «Организация общественных работ» Закона ДНР «О занятости населения». Под общественными работами понимается трудовая деятельность, имеющая социально полезную направленность и организуемая в качестве дополнительной социальной поддержки граждан, ищущих работу.

Согласно законодательству, право на участие в общественных работах имеют граждане, зарегистрированные в территориальных органах службы занятости в целях поиска подходящей работы, безработные граждане. Преимущественное право на участие в общественных работах отдается безработным гражданам, не получающим пособия по безработице, безработным гражданам, состоящим на учете в территориальных органах службы занятости более шести месяцев. Важно учитывать, что участие граждан в общественных работах допускается только с их согласия. При направлении на общественные работы учитываются состояние здоровья, возрастные, профессиональные и другие индивидуальные особенности граждан. С лицами, желающими

участвовать в общественных работах, заключается срочный трудовой договор, который может быть расторгнут досрочно при трудоустройстве человека на постоянную или временную работу. Финансирование общественных работ производится за счет средств местных бюджетов, работодателей, у которых проводятся эти работы и иных не запрещенных законодательством Донецкой Народной Республики источников. На граждан, занятых на общественных работах, распространяется законодательство Донецкой Народной Республики о труде и общеобязательном социальном страховании. Оплата их труда производится в соответствии с законодательством ДНР [1]. Данный вид занятости на временной основе организовывается в сфере озеленения и благоустройства территорий, выполнения подсобных работ на предприятиях, в организациях и учреждениях.

Характерной чертой военного времени является организация общественных работ временного характера по ремонту и восстановлению экономики и инфраструктуры Донецкой Народной Республики, разрушенной в ходе военных действий. С 1 апреля 2016 г. центры занятости активно подключились к реализации «Программы 2000», направленной на восстановление частного жилого фонда, пострадавшего от обстрелов. К данному виду работ привлекаются квалифицированные рабочие строительных профессий. Оплата их работы осуществляется с использованием повышающих коэффициентов в зависимости от уровня квалификации. Так, за 10 месяцев 2017 года в работах по восстановлению жилого фонда приняли участие 400 квалифицированных работников из числа лиц, ищущих работу, направленных центрами занятости. Работы были организованы в городах Донецк, Горловка, Дебальцево, Докучаевск, Енакиево, Макеевка, Харцызск, Ясиноватая, в Старобешевском районе [3].

Отдельно следует отметить увеличение контингента незанятого населения, охваченного семинарами по технике поиска работы, по мотивации к участию в работах временного характера, профориентационными мероприятиями. На данном направлении работы сотрудники центров занятости делают отдельный акцент, поскольку его целью является повышение конкурентоспособности временно не занятого населения. По данным ДРЦЗ, за 10 месяцев 2017 года в семинарах по технике поиска работы приняли участие 30,8 тыс. чел., по мотивации к участию в работах временного характера – 11,4 тыс. человек, по презентации услуг по профессиональному обучению – 3,5 тыс. человек [3].

Снижению напряженности на рынке труда ДНР способствуют мероприятия обучающего характера, организованные центрами занятости. Так, за 10 месяцев 2017 года из числа зарегистрированных в центрах занятости граждан, ищущих работу, 238 человек направлены на профессиональное обучение, переобучение и повышение квалификации. Обучение происходит в образовательных организациях городов Донецка, Енакиево, Горловки, Макеевки, Снежного, Тореза преимущественно по рабочим профессиям, поскольку именно они пользуются спросом у работодателей. Это такие

профессии, как: оператор котельной, каменщик, аппаратчик химводоочистки, парикмахер, повар, машинист (кочегар) котельной, электрогазосварщик, кровельщик по рулонным кровлям и по кровлям из штучных материалов, контролер печного хозяйства, водитель трамвая, швея. Востребованы и знания в области информатики и компьютерной техники. Например, по данным ДРЦЗ, в январе – марте 2016 года 172 человека повысили свои компетенции, в том числе: по направлениям «Основы товароведения и механизация торговых расчетов» – 17 человек, «Основы Web дизайна» – 10 человек, получили необходимые знания и практические навыки в работе с компьютерной техникой, освоили информационные системы компьютерных технологий – 98 человек, 10 человек – основы предпринимательской деятельности [3].

Наряду с перечисленными выше направлениями деятельности специалисты ДРЦЗ постоянно проводят консультации граждан по вопросам занятости и предоставления социальных услуг в телефонном режиме посредством многоканальной телефонной линии и через официальный Интернет-сайт.

Кроме того, в центрах занятости постоянно проводятся ярмарки вакансий, мини-ярмарки вакансий по отдельным отраслям или для работ временного характера, «аукционы претендентов» с участием работодателей, Дни открытых дверей для целевых аудиторий и др. массовые мероприятия.

В силу крайне сложной социально-политической и экономической обстановки на Донбассе, безработным, зарегистрированным в центрах занятости, выплата пособий по безработице временно не производится. Поэтому ДРЦЗ делает основной упор на активную политику занятости населения.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Функционируя на рынке труда как посредническое учреждение, помогающее незанятому населению и работодателям согласовывать свои интересы, ДРЦЗ осуществляет мероприятия, способствующие сбалансированию конъюнктуры рынка труда. Однако еще многие проблемы по объективным причинам остаются нерешенными.

С учетом сложившейся в ДНР ситуации актуальными и действенными остаются активные мероприятия в сфере занятости населения, основная нагрузка по выполнению которых ложится на плечи сотрудников центров занятости. Наиболее эффективными и оправдавшими себя на практике являются организация общественных работ, переобучение и переквалификация, профессиональное обучение и дополнительное профессиональное обучение. Наряду с этим необходима и поддержка безработного населения в виде выплат пособий по безработице.

Приоритетными направлениями деятельности ДРЦЗ по улучшению ситуации на рынке труда ДНР, являются: профессионально-образовательная подготовка кадров, повышение качества рабочей силы; сохранение и создание рабочих мест, содействие развитию предпринимательства и самозанятости населения; содействие занятости социально уязвимых категорий населения, не

способных на равных условиях конкурировать на рынке труда; предоставление социальных услуг зарегистрированным безработным, выплата пособий по безработице; регулирование социально-трудовых отношений.

Список использованных источников

1. Киселева А.А. Обеспечение эффективной занятости населения в экономике региона: автореф. дис... канд. экон. наук: 08.00.07: защищена 28.10. 2009 / Киселева Александра Алексеевна; Институт экономико-правовых исследований.–Донецк, 2009. – 20 с.

2. О занятости населения [Электронный ресурс]: закон Донецкой Народной Республики [принят Постановлением Народного Совета 29.05.2015]. – Режим доступа: <http://dnrsovetsu/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-zanyatosti-naseleniya/>.

3. Официальный сайт Республиканского центра занятости Донецкой народной республики [электронный ресурс] // <http://rcz-dnr.ru/>.

УДК 331.103.1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПОСТРОЕНИЯ МОДЕЛИ КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИЯХ СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЫ

Мануилов И. А.,
аспирант,

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк

В статье проведено исследование теоретических подходов к построению моделей компетенций персонала для предприятий социальной сферы. Отмечено, что перед тем как разрабатывать модель компетенций, именно руководящий состав обязательно должен понять, что именно он хочет улучшить в деятельности организации. Исходя из обозначенных критериев, возможно подбирать соответствующие модели компетентностей персонала организаций социальной сферы.

Ключевые слова: компетентностный подход, персонал, социальная сфера, модель компетенций

In article the research of theoretical approaches to creation of models of competences of personnel for the enterprises of the social sphere are conducted. It is noted that before developing model of competences, administrative board surely has to understand that it wants to improve in activity of the organization. Proceeding from the designated criteria, it is possible to select the corresponding models of competence of personnel of the organizations of the social sphere.

Keywords: competence approach, personnel, social sphere, model of competences.

Постановка проблемы и актуальность. Модель компетенций выполняет немаловажную и основополагающую роль для любого предприятия, которое

желает качественно выполнять свою рабочую функцию. Другими словами, «Моделью компетенций» можно назвать совокупность определенных стандартов, которым обязан следовать сотрудник на рабочем месте при выполнении своих должностных обязанностей, и являющиеся основой фундамента для создания Центра оценки персонала любой организации.

Организованность компании не является возможным для компаний, без построения единой и общей структуры для всей организации социальной сферы в целом. После того, как мы определили цели и стратегию организации, очень важно, чтобы мы смогли структурировать организацию так, чтобы она могла соответствовать тем основным стандартам и планам, которые определены руководством. Иными словами, структура организации меняется так, чтобы она могла четко следовать запланированным и намеченным целям, и под эти же основные и главные цели социальной политики государства, мы могли подстроить распределение всех ресурсов, в том числе человеческие.

Как правило, при построении структуры компании, непосредственно делают особое акцентирование на те должности и работы, которые считаются основополагающими для работы организации социальной сферы, и которые соответствуют основным планам и стратегии компании. Как правило, именно эти должности непосредственно связаны с достижением непосредственных стратегических результатов социальной политики. Обязательным критерием при построении структуры организации является еще и тот факт, что упор делается на развитие именно тех функций работы сотрудников, которые являются основополагающими, исходя именно из этих критериев определяются и рабочие должности, для которых и будут составляться критерии и стандарты компетенций.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретические основы деловой оценки персонала на основе диагностики уровня сформированности компетенций активно исследуются отечественными и зарубежными учеными, такими как В.В. Авдеев, Е.А. Аксенова, А.Р. Алавердов, Н.И. Алмазова М. Армстронг, Ф.Аналоуи, А. Карамии. Т.Ю. Базаров, В.Р. Веснин, Г. Десслер, Л.Н. Зудина, А.Я. Кибанов, О.Л. Чуланова и др.

В результате, *целью статьи* является рассмотреть теоретические подходы к формированию модели компетенций и оценки работы персонала предприятия социальной сферы.

Изложение основного материала исследования. К понятию модели компетенций можно отнести следующее определение - «*Модель компетенций*» – это совокупность определенных стандартов, которым обязан следовать сотрудник на рабочем месте, при выполнении должностных обязанностей, иными словами, это определенная модель поведения, которая включает в себя свод правил, которым должен следовать сотрудник при выполнении своих должностных обязанностей. Модель компетенций является необходимой основой и фундаментом для создания Центра (процедуры) деловой оценки персонала, который поможет в дальнейшем оценивать работоспособность и эффективность сотрудников. Более точным описанием метода Центра оценки

персонала можно обозначить следующим определением; *Центр деловой оценки персонала* – это разносторонний метод оценивания деятельности персонала, основанный на нескольких методах и техниках, которые способны оценить деятельность и эффективность работы сотрудника исходя из упражнений и тестов, которые свою очередь строятся из моделей компетенций. После того, как центр оценки персонала выполнил свою основную задачу, а именно сбор оценки и данных об деятельности рабочих. Собранные данные надо должным образом интерпретировать и изменить их так, чтобы на основе полученных данных можно было сделать определенные выводы. За эту задачу ответственен метод именуемый «Центр развития персонала».

Центр развития персонала – этот центр, включающий в себя построение и формирование определенных выводов, которые необходимы для того чтобы понять, в каком направлении мы будем развивать наших сотрудников, какие их сильные и слабые стороны, как мы можем улучшить нынешние результаты, что для этого нам необходимо, а так же, рычаги воздействия направленные на стимулирование сотрудника на развитие. Благодаря этому методу, мы можем создать примерную модель поведения, которой должен придерживаться сотрудник на занимаемой им должности. Это в свою очередь поможет создать сотруднику поведенческие ориентиры, которые помогут избежать ошибок в дальнейшей работе.

Имитационные упражнения – это задания, которые разрабатываются центром оценки персонала. Они разработаны для того чтобы оценить работоспособность и деятельность сотрудников на рабочем месте. Другими словами, создаются условия, максимально приближенные к тем, которые связаны с обязанностями сотрудника. Они предназначены для того чтобы внимательно рассмотреть реакцию сотрудника на раздражители и стрессоустойчивость, а также, определить соответствие сотрудника модели компетенции, на сколько хорошо сотрудник придерживается модели компетенций на рабочем месте, его сильные и слабые стороны, концентрацию, адекватность и устойчивость сотрудника на внешние влияния при выполнении своих должностных обязанностей. Данные методы помогают увидеть потенциал сотрудника на деле. Но к сожалению, метод может иметь и свои минусы, так как объективность восприятия поведения кандидата зависит еще и от того, как настроен кандидат, в каком он психологическом состоянии. Для более точного определения потенциала сотрудника может помочь метод «Тесты и опросники», который более прост и не требует большого проявления творчества и изобретательности.

Тесты и опросники разрабатываются центрами оценки персонала, и служат для психометрического и мотивационного тестирования сотрудников. Они так же являются неотъемлемой частью центра оценки персонала, и данные полученные в результате тестирования необходимы для того чтобы лучше понять индивидуальные черты сотрудника. Однако, для того чтобы воплотить данный метод в действие, требуется наличие специально квалифицированных специалистов и психологов, на которых возложена ответственность за

отслеживание поведения кандидатов и готовых сделать выводы на основе показателей.

Специалисты и психологи – это группа квалифицированных специалистов, которые оценивают поведение и навыки работы кандидатов во время выполнения тестирования. Исходя из заранее запланированных нормативов, необходимых для правильных решений или ответов на поставленные вопросы в тестировании, специалисты будут наблюдать и отслеживать поведение кандидатов от начала и до конца. По окончании тестирования и наблюдения, группа специалистов сделают свои определенные выводы, при этом надо, чтобы одного кандидата рассматривали с точки зрения разных специалистов и наблюдателей, чтобы избежать субъективного оценивания кандидатов.

Кандидаты – претенденты на должности в организации, которые проходят тестирование для определения качества их знаний и навыков работы, соответствующих предполагаемым должностям. Центр оценки персонала, по своему усмотрению может выбрать оптимальное количество кандидатов на тестирование, но обычно наилучшим вариантом считается набор кандидатов от четырех до шести человек. Смысл в том, что чем больше людей вы привлекаете для тестирования, тем более трудоемким и требующим больше ресурсов оказывается этот процесс, не говоря уже о затраченном на него времени.

Термин «компетенция» берет свое начало от английского слова «competence», что означает умение, эрудиция, достаточная квалификация и способность эффективно выполнять свои функции.

У многих менеджеров, педагогов и специалистов есть конкретно свои определения и понятие термину «компетенция», сейчас мы рассмотрим как каждый из них интерпретировал это понятие по своему:

А.Г. Бермус [1] «Компетентность представляет собой системное единство, интегрирующие личностные, предметные и инструментальные особенности и компоненты».

М.А Чошанов [2] считает: «Компетентность – не просто обладание знаниями, а постоянное стремление к их обновлению и использованию в конкретных условиях».

А.М Аронов [3] «Компетентность – готовность специалиста включиться в определенную деятельность».

Многими авторами было по-своему интерпретировано понятие компетентность, однако их интерпретаций можно объединить в одно большое объективное понятие:

Компетенция – группа взаимосвязанных поведенческих действий, которые, когда их проявляет кандидат и рассматривает наблюдатель, характеризует компетентность в конкретном аспекте выполняемой работы.

В любых управленческих и образовательных сферах всегда возникала одна существенная проблема – отбор ключевых (базовых, универсальных) компетенций.

Основные качества хорошо спланированной компетенций:

релевантность; дискретность; простота; гибкость; справедливость.

Релевантность – модели компетентности должны быть и разработаны так чтобы они в идеале подходили для специальных разработанных для них должностей, рабочих обязанностей, другими словами – модель компетенций полностью должна подходить и соответствовать сопутствующим должностям.

Дискретность – включает в себя компетенции и поведенческие индикаторы, которые являются дискретными – определенный поведенческий индикатор относится только к одной компетенции, другими словами определенный поведенческие проявления должны относиться к конкретной компетенции.

Простота – наблюдатели и специалисты должны точно понимать значение компетенций и определений поведенческих индикаторов. Все определения и формулировки должны быть истолкованы однозначно и не в коем случае не носить собой двусмысленность и многозначность, во избежание различных интерпретаций со стороны наблюдателей, специалистов и психологов, что неизбежно повлечет собой влияние на объективность и содержание компетенций. Любая организация, при разработки собственной модели компетенций – общей или специфичной- должна использовать язык и стиль, в целом принятый в данной деятельности.

Гибкость – модели компетенций в организации обязательно должны иметь гибкость, в том плане что бы она могла изменяться и перестраиваться под ситуации, при этом она не должна переписываться заново и полностью, основа должна оставаться не тронутой.

Справедливость – модель компетенций должна быть справедливой, с точки зрения тех, кто её использует, вне зависимости от статуса лица, это может быть наблюдатель, линейный руководитель и сотрудники. Анализ работы, необходимый для создания модели компетенций, должен обеспечивать равенство возможностей и обеспечивать охват репрезентативной выборки сотрудников.

Согласно мнениям докторов наук Клерк Г. и Саинма.М Спенсеров [4], касающимися определения базовых качеств компетенций:

Компетенция – базовое качество индивидуума, имеющие причинное отношение к эффективному или наилучшему на основе критериев исполнению в работе или в других ситуациях.

Базовое качество – компетенция является очень глубоко лежащей и устойчивой частью человеческой личности и может предопределять поведение человека во множестве ситуаций и рабочих задач.

Причинное отношение – компетенция предопределяет, вызывает, или предопределяет определенное поведение или исполнение.

На основе критериев – компетенция прогнозирует хорошее или плохое исполнение, которое изменяется при помощи конкретного критерия или стандарта. Примером критериев может служить объем продаж в долларах для продавцов или количество завязавших клиентов.

Базовое качество – компетенции обозначающие варианты поведения или

мышления, распространяемые на различные ситуации и длящиеся довольно значительный период времени [5].

Далее выделим типы базовых качеств:

1. Мотивы – определенные личностные побуждения человека, которые в конце концов приводят к действиям. Мотивы направляют поведение на определенные действия, или цели и уводят в сторону от остальных.

Пример, люди имеющие с собой мотивы на достижение поставленных целей, берут на себя полную личностную ответственность за достижение и не достижение поставленных целей, и выкладываются по максимуму чтобы их достичь.

2. Психофизиологические особенности «свойства». Физические характеристики и соответствующие реакции на ситуацию и информацию.

Пример: внимательность, скорости реакции и физическая подготовка – физиологические особенности для компетенции телохранителя.

Для компетенций успешных менеджеров, более уместны такие физиологические особенности как эмоциональный самоконтроль и инициативность. Мотивы и компетенция присуще «оперантным» или «самозапускающимся» свойствам мастера, которые прогнозируют долгосрочное выполнение работы без тщательного контроля

3. «Я» концепция, установки, ценности, или образ я человека.

Я концепция – вера человека в то, что он может эффективно действовать в любой ситуации, - является частью представления человека о самом себе.

Человеческие ценности – это ответные или реактивные мотивы, которые прогнозируют действия человека на краткосрочный период в ситуациях, когда приходится брать инициативу на себя. Например, человек, который ценит лидерство, имеет большую вероятность проявить лидерство в поведении, если ему дадут задание, которое будет «тестом на лидерские способности». Люди ценящие работу, заключаются «в руководстве», но не склонны влиять на других на уровне мотиваций. Часто добиваются руководящих постов, но терпят в них неудачу. Это можно выразить так; что человек, в зависимости от своих ценностей и установок, предрасположен к выполнению конкретной работы и функций, на которых он лучше всего нацелен, и которые ему легче даются.

4. Знание – информация, которой обладает человек в определенных содержательных областях.

Пример: знания нейрохирурга о строении мозга человека.

Знание – сложная компетенция. Баллы за тесты на знания зачастую не всегда означают, что человек покажет такие же хорошие результаты при выполнении своих должностных обязанностей, так как теория и практика это не одно и то же.

5. Навык – способность выполнять определенную физическую или умственную задачу.

Выводы. Таким образом, тип или уровень компетенций имеет практический смысл для планирования человеческих ресурсов. Для того, чтобы мы могли эффективно и качественно составить модель компетенций, самое

главное, это определить, с какой целью мы разрабатываем ту или иную модель компетенции. Перед тем как разрабатывать модель компетенций, мы обязательно должны понять, что именно мы хотим улучшить в деятельности нашей организации, какие аспекты деятельности в рамках реализации социальной политики нам надо улучшить, для того чтобы организация в данной сфере показывала эффективную работоспособность. Руководство организации в сфере социальных услуг должно точно и четко знать свои цели и к чему оно стремится, а затем понять, как добиться этих целей, и какие важные факторы помогут компании выжить в конкурентной среде.

Список использованных источников

1. Бермус А. Г. Проблемы и перспективы реализации компетентного подхода в образовании // Интернет журнал «Эйдос». 2015. 10–12 сентября [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://www.eidos.ru/journal/2005/0910-12.htm>.
2. Чошанов М. А. Гибкая технология проблемно-модульного обучения: Методическое пособие - М.: Народное образование, 2012. – 160 с.
3. Аронов А.М. Сущность компетентного подхода в образовании. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://yspu.org/images/b/pdf>
4. Klerck, G.. Industrial relations and human resource management. In D. G. Collings & G. Wood (Eds.), Human resource management: A critical approach London: Routledge. – 238-259p.
5. Егоршин А.П. Управление персоналом/ Егоршин А.П. – М.: 2013 –С. 703 с.
6. Маслова В.М. Управление персоналом предприятия: учебное пособие. – Издательство: Юнити-Дана, 2013. – 355 с.

УДК 332.13

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ТЕРРИТОРИИ

Смирнов С. Н.,
канд. техн. наук, доцент кафедры управления
персоналом и экономики труда,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк

Статья посвящена проблеме развития трудового потенциала территории. Трудовой потенциал рассматривается в контексте функционирования и развития регионального рынка труда. Обоснованы необходимые условия развития трудового потенциала. Уделено внимание

необходимости развитию творческих способностей работников. Отмечена роль системы непрерывного образования.

Ключевые слова: *трудовой потенциал, территория, образование, работник, квалификация*

The article is devoted to the problem of development of the labor potential of the territory. The labor potential is considered in the context of the functioning and development of the regional labor market. The necessary conditions for the development of labor potential have been substantiated. Attention is paid to the need to develop the creative abilities of workers. The role of the system of continuous education was noted.

Keywords: *labor potential, territory, education, employee, qualification*

Постановка проблемы. Быстрый технический прогресс вызывает изменения на рынке труда. Эти перемены сопровождаются появлением проблем, но в то же время и значительных возможностей. В ряде городов и районов имеется запас незадействованного трудового потенциала. Трудовой потенциал является одним из важнейших факторов экономического развития территории, поскольку успех экономического развития во многом определяется ролью человека как главной производительной силы общества, его трудовыми способностями и возможностями их реализации.

Территориальный трудовой потенциал складывается из суммы индикаторов личных трудовых потенциалов каждого отдельного человека. Исследование трудового потенциала территории представляется актуальным. Оно предоставляет своевременную информацию о состоянии и развитии трудоспособного населения, может служить платформой для принятия обоснованных управленческих решений в сфере труда.

Обзор последних исследований и публикаций по данной проблеме. Развитие теории трудового потенциала представлено в работах Волкова Ф.М., Гвоздевой Н.И., Генкина Б.М., Данилова Л.М., Дегтярь Л.С., Кибанова А.Я., Колосовой Р.П., Косаева А.Г., Костакова В.Г., Магомедова М.М., Масловой И.С., Ю.Г. Одегова, Русанова Е.С., Сергеевой Г.В., Скаржинского М.И., Струмилина С.Г., Черкасова Г.Н., Чижовой Л.С., Ягодкина В.Н. и других авторов. В настоящее время продолжают научные исследования и разработки по различным проблемам теории трудового потенциала: активно изучаются вопросы его оценки, формирования, воспроизводства, развития и эффективного использования. При этом в зависимости от объекта исследования различают трудовой потенциал: работника, предприятия, отрасли, региона, страны и общества в целом.

Целью статьи является обоснование путей развития трудового потенциала территории.

Изложение основного материала исследования. «Потенциал» (от лат – «сила») – в широком словоупотреблении трактуется как средства, запасы, источники, имеющиеся в наличии, а также средства, которые могут быть мобилизованы, приведены в действие, использованы для достижения определённой силы. Но если «разобрать» понятие потенциал на составляющие, то становится ясно, что оно сформировано из нескольких дефиниций:

1. Активность – динамическое свойство человеческой деятельности, свойство её собственного движения; динамика как источник преобразования.

2. Актуальность – важность, значительность чего-либо (свойства, явления, процесса и т. п.) для настоящего момента, современность, существенность, злободневность.

3. Возможности – наличие условий, благоприятных обстоятельств, способствующих осуществлению чего-либо.

4. Условия – обстоятельство, от которого что-нибудь зависит.

При наличии лишь всех этих четырёх составляющих можно говорить о потенциале. Понятие «потенциал» имеет внутреннюю структуру. И очень часто отсутствие или невозможность формирования творческого потенциала говорит о неиспользовании всех составляющих этого понятия [1, с. 187].

Трудовой потенциал включает в себя различные способности, ресурсы и интересы, которые, накапливаясь, развиваются в процессе труда и приводятся человеком в эффективное действие. Трудовой потенциал представляет собой ресурсы и способности, а также систему стимулов для осуществления производительных трудовых действий. Чем более развит и качественно насыщен трудовой потенциал, чем больше выражены желание и мотивация реализовывать его в трудовой деятельности, тем выше рост производительной силы труда и результаты труда. Трудовой потенциал включает в себя природные и накопленные ресурсы, способности и интересы, которые превращаются в процессе трудовой деятельности в производительные силы, от которых зависит количество, качество, номенклатура выпускаемых товаров и услуг, а, следовательно, степень удовлетворения потребностей общества [6, с. 4].

Трудовой потенциал территории представляет собой социально-экономическую категорию, отличную по своему содержанию и назначению от экономико-демографической категории «трудовые ресурсы». Она является обобщающей характеристикой меры и качества совокупности способностей к общественно полезной деятельности, которыми определяются возможности отдельного человека, групп людей, всего трудоспособного населения по их участию в труде [3, с. 67].

Трудовой потенциал территории рассматривается как динамично развивающаяся взаимосвязанная совокупность количественных и качественных характеристик трудоактивного населения, формирующая настоящее и перспективное развитие гибкого рынка труда и достижение стратегических целей развития территории в конкретных социально-экономических условиях. Трудовой потенциал территории представляет собой сложную динамическую систему. Рассматривая трудовой потенциал в контексте функционирования и развития рынка труда, необходимо учитывать его специфические особенности. Эти особенности заключаются в том, что трудовой потенциал не может продаваться на рынке как товар, так как он представляет собой совокупность природных, сформированных, накопленных и развитых жизненных сил, которые невозможно отделить от человеческого организма и который

приводится в движение только его силами. Это даёт основание для того, чтобы рассматривать и изучать трудовой потенциал как составную часть услуги труда.

Сегодня существуют проблемы отставания в развитии трудового потенциала как прогрессивного направления роста экономики.

Во-первых, низкая восприимчивость трудового потенциала к инновациям, что препятствует их внедрению в практическую деятельность предприятий или демонстрирует их крайне медленную адаптацию.

Во-вторых, отсутствие или нехватка специалистов, обладающих высоким уровнем квалификации, научным и творческим мышлением, нацеленных на постоянное развитие, через профессиональное обучение и эффективное использование своих умений, знаний в практической деятельности.

В-третьих, часто неэффективное использование трудового потенциала, как на уровне общества, так и отдельного предприятия, отдельного работника.

В-четвертых, отсутствие отлаженного механизма формирования трудового потенциала, через развитие принципиально новых профессиональных и инновационных компетенций, таких, как инновационное мышление, умение генерировать идеи, эффективно использовать и воспринимать инновации, способность нестандартно и оперативно подходить к решению стратегических задач и др.

В-пятых, недостаточная поддержка идеи формирования трудового потенциала общества, начиная с его первичного звена – предприятия (в том числе малого и среднего бизнеса) и заканчивая трудовым потенциалом территорий и ведущих отраслей экономики [7].

Обычно выделяют несколько основных уровней трудового потенциала: трудовой потенциал работника, трудовой потенциал организации и трудовой потенциал общества. Трудовой потенциал работника – это совокупность различных качеств (знаний, способностей, профессиональных навыков, мотиваций, энергии и др.), определяющих трудоспособность работника, обобщающий показатель личностного фактора производства.

Качества связаны со способностью и склонностью работника к труду, состоянием здоровья, выносливостью, типом нервной системы; с объёмом общих и специальных знаний, трудовых навыков и умений, определяющих способность к труду определённой квалификации; с уровнем сознания и ответственности, социальной зрелости, интересов и потребностей человека.

Трудовой потенциал организации – система качеств любого трудового коллектива, связанная с обязательным взаимодействием, взаимозависимостью и взаимодействием его членов.

Трудовой потенциал общества – это совокупность условий, обеспечивающих реализацию трудового потенциала работника в процессе целевого объединения индивидов и коллективов в процессе их трудового взаимодействия, Трудовой потенциал территории – это комплексная категория, которая отображает интегральную совокупность способностей и возможностей работников предприятий и организаций территории продуктивно реализовывать и развивать в труде свои знания, опыт и профессионализм с

целью создания конкурентоспособной продукции (работ, услуг) и удовлетворения приоритетных потребностей. Формирование трудового потенциала территории в целом означает подготовку незанятого населения к трудовой деятельности, вовлечение в материальное и духовное производство трудоспособного населения [9, с. 44].

Качество трудового потенциала определяется двумя группами свойств:

- энергетический потенциал, или способность к труду, включающий психофизический (физическое здоровье, психическое 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).

Индикаторами качества трудового потенциала выступают: здоровье, творческий потенциал, трудовая активность [8, с. 103].

Реализация творческого потенциала направлена на создание чего-то нового, оригинального, ранее не существовавшего. Творчество обусловлено свойственной лишь человеку активностью. Эта чисто творческая активность включает в себя содержательную и энергетическую стороны. Содержательная сторона активности представлена идеалами, целями, мотивами, интересами, ценностями. Стремление к совершенствованию, преобразованию окружающей действительности в соответствии со своим представлением о прекрасном (со своим идеалом) распространяется им и на самого себя, на своё самосовершенствование. Творческие способности присущи только человеку. В образовательном контексте они представлены в категориях «креативное Я», «творческий потенциал», «творчество», «креативность». Творчество как деятельность включает в себя все ее компоненты: цель, содержание, формы, методы и средства. Творческий подход к деятельности затрагивает все подструктуры личности. Системообразующие характеристики творческой личности:

- продуктивное самосознание как совокупность креативных представлений о себе;
- интеллектуально-творческая инициатива;
- жажда познания и преобразования;
- чувствительность к проблеме, новизне;
- потребность в нестандартном решении встающих перед человеком задач;
- критичность ума;
- самостоятельность в поиске пути и выборе способов решения возникающих проблем.

Эти характеристики являются своего рода фундаментом творческой активности, которая проявляется в таких процессуальных состояниях, как интерес, замысел, состояние предрешения, подготовка к реализации решения, озарение, решение, проверка. Творчество обнаруживается в личностном росте,

который характеризуется такими понятиями: «самотворчество», «самосовершенствование», «самосозидание», «довооружение себя» и др.

Творческие способности – это способность личности видеть привычные и повседневные вещи своим нетрадиционным, для него одним правильным взглядом. Эта способность напрямую зависит от широты кругозора человека. Чем выше уровень его развития, тем легче ему взглянуть на исследуемый объект с разных ракурсов. Творческие способности постоянно «толкают» личность на стремление получения больших знаний не только в окружающем мире, в области своей основной деятельности, но и прогрессии в смежных областях. Творческими способностями обладает каждый. Но у кого-то не было возможностей понять это, а у кого-то в нужный момент не нашлось человека, ведущего к формированию творческого потенциала.

Творческий потенциал характеризуется через: стремление значимости собственной личности (самореализацию); творческий подход к трудовой деятельности; творческую активность в трудовой деятельности; способность к самовыражению; рефлексии собственной жизнедеятельности; ориентацию на творческую деятельность в изменяющихся условиях труда. Развитие творческого потенциала происходит в процессе решения различных задач, в которых ответ может быть, как субъективным, так и объективным для каждой личности. Творческий потенциал можно представить, как сложное понятие, включающее в себя множество социальных, управленческих компонентов для преобразования окружающего мира в различных сферах деятельности. В той или иной степени, «творческий потенциал» можно сравнить с «творческими способностями» [1, с. 189].

Именно поэтому, важное значение приобретает активизация творческого потенциала как часть человеческого потенциала, которая формирует новаторские, инновационные подходы, связанные с усложнением технологий производства, вступление развитых стран в постиндустриальную фазу, 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.

Для эффективного функционирования человеческого потенциала как фактора устойчивого экономического развития, необходимо создать определённые 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 [5].

Творческий потенциал рассматривается как внутренняя готовность личности к самореализации в творческой деятельности. Творческий потенциал – это 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.

Качественными особенностями творческого потенциала личности являются умения и навыки, определяющие уровень её развития, интенсивность реализации потенциала в деятельности, созидательный её характер. Особое внимание должно уделяться наличию и динамике развития способностей к творчеству. Среди последних ведущую роль играют способности интеллекта (динамичность и ассоциативность мышления, умственная активность, способность ставить и решать проблемы, осуществлять перенос и комбинирование знаний) и эмоционально-волевые проявления (вдохновение, интуиция, богатство воображения, настойчивость и целеустремлённость). Наличие таких личностных особенностей обуславливает творческое начало, творческий поиск, творческую продуктивность в деятельности человека.

Наиболее выраженной характеристикой в этом контексте следует признать креативность или способность к творчеству, под которой подразумевается исследовательская активность, потребность в открытиях. Именно креативность выступает ядром творческого потенциала, она отражает возможности личности актуализировать свои сущностные, творческие силы в реальной преобразовательной практике, характеризует способность личности к творчеству. Если творчество понимается как процесс, приводящий к созданию нового, то креативность должна рассматриваться как творческий потенциал, внутренний ресурс человека, позволяющий ему отказываться от стереотипов мышления и деятельности и обнаруживать новые их способы.

Творческие способности, как и любые другие, поддаются развитию. Эффективность данного процесса зависит не только от его интенсивности и последовательности, но и от условий реализации творческого потенциала, который в свою очередь, предполагает развитие. Это развитие может осуществляться по-разному: 1) экстенсивный путь развития (осуществляется в процессе обучения, целенаправленной тренировки и т.п.); интенсивный путь развития (осуществляется в процессе мобилизации всех задатков и способностей к творческой деятельности). Оба пути имеют значение для развития творческого потенциала, однако второй путь наиболее предпочтителен [2, с. 138].

Творческий потенциал личности, определяющий эффективность ее деятельности в изменяющемся мире, характеризуется не только сложившимися у человека ценностно-смысловыми структурами, понятийным аппаратом мышления или методами решения задач, но и некоторой общей психологической базой, детерминирующей их. Имеются основания полагать, что такая база (такой потенциал развития) есть системное образование личности, которое характеризуется мотивационными, интеллектуальными и психофизиологическими резервами развития, а именно:

- богатством потребностей и интересов личности, ее направленностью на все более полную самореализацию в различных сферах труда, познания и общения;

- уровнем развития интеллектуальных способностей, позволяющих человеку эффективно решать новые для него жизненные и профессиональные проблемы, особенно глобального характера, то есть: быть открытым по отношению к новому; реалистически подходить к возникающим проблемам, видеть их во всей сложности, противоречивости и многообразии; обладать широким и гибким мышлением, видеть альтернативные пути решения и преодолевать сложившиеся стереотипы; критически анализировать опыт, уметь извлекать уроки из прошлого;

- высокой работоспособностью человека, его физической силой и энергией, уровнем развития его психофизиологических возможностей.

В стратегию управления развитием творческого потенциала включены два основных направления:

- непрерывное образование;

- формирование готовности личности к развитию своего творческого потенциала [4].

Развитие творческого потенциала, как составляющей трудового потенциала, в первую очередь должно обеспечиваться системой непрерывного образования. Системообразующим фактором непрерывного образования служит общественная потребность в развитии личности каждого человека. Этим определяется глубокая интеграция всех образовательных подсистем и процессов. Их взаимосвязь и взаимообусловленность, взаимная субординация по уровням, координация по направленности и назначению, обеспечение отношений взаимодополнения между ними превращает всю совокупность

подсистем в единую систему. Система непрерывного образования должна быть ориентирована на перспективы экономического развития территории, сближение и взаимопроникновение сферы образования и сферы профессиональной деятельности [11, с. 8].

Воспроизводство трудового потенциала работников целесообразно осуществлять в системе повышения квалификации. Воспроизводство трудового потенциала работника рассматривается как процесс возобновления, наращивания его объективных и субъективных характеристик, обеспечивающих работнику конкурентные преимущества посредством системы подготовки и переподготовки кадров, способной удовлетворять требованиям современного производства.

Механизм воспроизводства трудового потенциала работника можно представить как последовательность взаимодействия процессов обеспечения, развития, реализации, формирующих цикл и позволяющих наращивать трудовой потенциал работника с конкурентными преимуществами. Процесс обеспечения предполагает планирование, наем, отбор, прием, адаптацию, высвобождение персонала. Процесс развития включает обучение, планирование служебной карьеры, обеспечение социальной стабильности, формирование корпоративной культуры и имиджа организации.

Система воспроизводства трудового потенциала должна быть направлена на формирование конкурентоспособного персонала, базироваться на принципе сочетания активного использования и непрерывного обучения работников предприятия, ориентироваться на максимальное сближение интересов предприятия и отдельного работника с целью повышения эффективности производства [10, с. 38-47].

Выводы. Трудовой потенциал включает в себя различные способности, ресурсы и интересы, которые, накапливаясь, развиваются в процессе труда и приводятся человеком в эффективное действие. Трудовой потенциал представляет собой ресурсы и способности, а также систему стимулов для осуществления производительных трудовых действий. Трудовой потенциал территории рассматривается как динамично развивающаяся взаимосвязанная совокупность количественных и качественных характеристик трудоактивного населения, формирующая настоящее и перспективное развитие гибкого рынка труда и достижение стратегических целей развития территории в конкретных социально-экономических условиях.

Индикаторами качества трудового потенциала выступают: здоровье, творческий потенциал, трудовая активность. Особую значимость приобретает творческий потенциал. Творческий потенциал рассматривается как внутренняя готовность личности к самореализации в творческой деятельности. Творческие способности, как и любые другие, поддаются развитию. Эффективность данного процесса зависит не только от его интенсивности и последовательности, но и от условий реализации творческого потенциала, который в свою очередь, предполагает развитие. В стратегию управления развитием творческого потенциала включены два основных направления:

- непрерывное образование;
- формирование готовности личности к развитию своего творческого потенциала

Развитие творческого потенциала, как составляющей трудового потенциала, в первую очередь должно обеспечиваться системой непрерывного образования. Система непрерывного образования должна быть ориентирована на перспективы экономического развития территории, сближение и взаимопроникновение сферы образования и сферы профессиональной деятельности.

Система воспроизводства трудового потенциала должна быть направлена на формирование конкурентоспособного персонала, базироваться на принципе сочетания активного использования и непрерывного обучения работников предприятия, ориентироваться на максимальное сближение интересов предприятия и отдельного работника с целью повышения эффективности производства

Список использованных источников

1. Гердт Н.А. Сущность и содержание понятия «профессионально-творческий потенциал» / Н.А. Гердт // Актуальные задачи педагогики: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Чита, апрель 2014 г.). – Чита: Издательство Молодой ученый, 2014. – С. 184-191.

2. Горовая В.И. Творческий потенциал личности и его развитие / В.И. Горовая, Н.Ф. Петрова // Вестник университета: научный журнал на тему: Организация и управление, 2013. – № 11. – С. 136-139.

3. Леонидова Г.В. Трудовой потенциал: территориальные аспекты качественного состояния / Г.В. Леонидова, А.М. Панов // Проблемы развития территории, 2013. – № 3 (65). – С. 60-70.

4. Оганисян Л.А. Творческий потенциал личности как её профессионально значимый ресурс / Л.А. Оганисян, Е.А. Дуброва // Современные проблемы науки и образования: электронный научный журнал, 2016. – № 5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=25220>.

5. Перфилова М. Активизация творческого потенциала как фактор устойчивого экономического развития / М. Перфилова, Р. Кочеткова // Пятый Ульяновский молодёжный инновационный форум. Конкурс научно-технического творчества молодёжи (НТТМ) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ify.ulstu.ru>.

6. Третьякова Л.А. Сущность категории «трудовой потенциал»: социально-экономический аспект / Л.А. Третьякова, М.А. Бессонова, Е.Н. Трофименко // Региональная экономика: теория и практика, 2014. – № 34 (361). – С. 2-10.

7. Хадасевич Н.Р. Оценка трудового потенциала: подходы и методы / Н.Р. Хадасевич // Науковедение: интернет-журнал, 2014. – № 6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://naukovedenie.ru/PDF/202EVN614.pdf>.

8. Хасанова В. Проблема оценки компонентов трудового потенциала / В. Хасанова // Вестник Института экономики РАН: Научный журнал, 2012. – № 2. – С. 99-106.

9. Цветкова И.И. Основные принципы развития трудового потенциала региона / И.И. Цветкова // Экономика и управление, 2012. – № 3. – С. 41-46.

10. Шабурова А.В. Воспроизводство трудового потенциала работников в системе повышения квалификации: монография / А.В. Шабурова. – Новосибирск: СГГА, 2007. – 179 с.

11. Шленов Ю.В. Концепция развития системы непрерывного образования России / Ю.В. Шленов, О.И. Бетин, В.М. Юрьев // Гаудеамус: психолого-педагогический журнал, 2004. – № 1 (5). – С. 5-22.

УДК 331.108: 339.131.7

ФОРМИРОВАНИЕ РИСКОЛОГИЧЕСКОЙ КОМПЕТЕНТНОСТИ СПЕЦИАЛИСТОВ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНЫХ ТРАНСФОРМАЦИЙ

Стадник А. М.,

*к. гос. упр., доцент, заведующая кафедрой
управления персоналом и экономики труда,*

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

В статье рассматривается современная рискологическая проблематика в контексте профессиональной деятельности специалистов в сфере управления персоналом, показывается необходимость формирования их рискологической компетентности как основы готовности к управлению персоналом в условиях риска.

Ключевые слова: *управление персоналом, риск, кадровые риски, безопасность, доверие, рискологическая компетентность, рискологическая готовность.*

The article considers modern riskological problems in the context of the professional activity of specialists in the field of personnel management, demonstrates the necessity of forming their risk-based competence as the basis for readiness to manage personnel in a risk environment.

Keywords: *personnel management, risk, personnel risks, security, trust, risk-based competence, risk-based readiness.*

Постановка проблемы. Риски в современном обществе во многом вызваны с рассогласованностью основных ценностей как регуляторов социальной структуры, отказом от традиций, правил, способных обезопасить человеческую жизнь. Появляются все новые уязвимости, которые несут в себе новые риски для функционирования социума. На международном уровне риски

связаны с потерей управляемости в сфере мировой экономики, разрастанием информационных войн, вооруженных конфликтов. На данный момент нестабильность мирового сообщества достигла небывалого уровня при отсутствии эффективных механизмов регулирования всякого рода агрессивных проявлений, а экономический детерминизм в решении главных проблем общества привел к игнорированию его нравственного состояния, деградации социального капитала [1].

Рассматривая трансформационные процессы в современном обществе, У. Бек считает риск не единичным, исключительным случаем, либо побочным продуктом социальной жизни. Риск он определяет, как систематическое взаимодействие общества с опасностями и угрозами. Само «общество риска» формируется тогда, когда риски выходят из-под контроля социальных институтов, обеспечивающих безопасность, и производство рисков преобладает над производством благ [2].

Глубина и скорость изменений, происходящих в современном обществе, неопределенность и неоднозначность политических, социально-экономических процессов существенным образом воздействуют на личность. На личностном уровне в современном обществе происходит активная эмоциональная обработка человеческого сознания, которая состоит в том, «чтобы одновременно награждать и удовлетворять, и соблазнять, тайком совращая» [3].

Риски приобретают особую значимость в условиях современных социальных трансформаций. Эти риски превосходят все те, которые сопровождали человечество на протяжении всей его истории. Обладая универсальным характером, они способны формировать качественно новые, социально опасные ситуации. Это выдвигает проблему риска в число актуальных.

Анализ исследований, публикаций по проблематике риска показывает ее значительную востребованность для научного осмысления. В этой связи следует отметить наличие большого количества работ по общей теории рисков, выделению и анализу факторов риска в управлении [4].

Во многих работах сделан акцент на необходимости реализации системного подхода при исследовании рисков [5].

Вместе с тем, разнообразие, динамичность, взаимосвязь рискообразующих факторов как комплекса причин, которые порождают риски в управлении, представлены недостаточно, а подходы к формированию рискологической компетентности требуют уточнения и обновления с учетом специфики управления персоналом и в контексте современных социально-экономических преобразований.

Целью статьи является обозначение общих контуров рискологической проблематики, разработка теоретических подходов и практических предложений по формированию рискологической компетентности специалистов в сфере управления персоналом.

Изложение основного материала. В управлении персоналом риски рассматриваются в двух ракурсах: во-первых, с точки зрения безопасности и

благополучия организации и, во-вторых, – безопасности и благополучия самого сотрудника. Принято различать понимание риска как угрозы наступления неблагоприятного исхода какого-либо события (классический подход) и как вероятности возникновения отклонения от запланированных результатов (неоклассический). Риск рассматривается как амбивалентный феномен, т. е. сочетающий в себе опасности и возможности.

Персонал, будучи важнейшим ресурсом функционирования и развития организации, в то же время выступает в качестве основного источника рисков ее существования, а также возможных потерь и убытков. В ряду понятий, обозначающих зоны риска, используется сложившееся и широко применяемое понятие «кадровые риски», под которыми понимаются риски, связанные с угрозами, исходящими от самих людей – персонала системы. На долю таких рисков, по мнению исследователей, приходится около 80 %[6].

В сфере управления персоналом выделяют такие группы рисков:

- «на входе» в систему;
- в период трудовой деятельности в организации;
- «на выходе» из системы.

Риск может переходить на стадию экстремальности, когда становится возможной потеря собственного существования. В настоящее время можно выделить особый социальный тип человека, который в вынужденных обстоятельствах, а также, имея определенные внутренние предпосылки, оказавшись под влиянием экстремальных факторов, демонстрирует экстремальные формы поведения. Наиболее часто это встречается в молодежной среде, характерно для так называемого «поколения next». Такие проявления могут иметь место в межличностных отношениях в производственной сфере.

В концепции Э. Гидденса выделены определенные адаптивные реакции субъектов на осознание рисков. Это:

- прагматическое принятие риска (центрированность на ежедневных проблемах, постоянное их преодоление);
- выдержанный оптимизм (вера в лучшее, несмотря на имеющуюся опасность);
- циничный пессимизм (предполагает непосредственную причастность к неприятностям);
- радикальное обязательство (борьба на практическом уровне с источниками опасности) [7].

Ресурсом безопасности, снижения риска считается доверие. В сложных социальных системах доверие как неинституциональная форма регулирования социального взаимодействия используется наряду с институциональными.

Возможно зафиксировать следующие толкования понятия «доверие»: доверие как ожидание; доверие как готовность; доверие как убеждение; доверие как социальная установка. Так, Ф. Фукуяма определяет доверие как ожидание того, что другие будут вести себя более-менее предсказуемо, честно, с

вниманием относиться к потребностям окружающих, согласно с общими нормами [8].

Доверие является интегральным результатом объективных, субъективных, средовых и ситуационных факторов, как контролируемых, так и неконтролируемых. Оно предполагает устойчивое позитивное отношение к другому, которое формирует неоднозначные процессы и явления, сложно поддающиеся управленческим воздействиям. При этом доверие может носить как односторонний характер, так и взаимный. В первом случае доверие ориентировано на конкретного человека и его формирование не предполагает надежности обоих участников коммуникации. Поэтому, одна из сторон оказывает доверие, а другая демонстрирует свою надежность.

У взаимного доверия иная природа. Его формирование обусловлено проявлением как доверия, так и надежности обеими сторонами, а значимой является и прямая, и обратная связи. При одностороннем доверии этого не требуется. Предпосылкой возникновения доверия является абстрактная возможность взаимопонимания.

Общество функционирует как система многоуровневого взаимного доверия, которое лежит в основе процессов социальной коммуникации. Поэтому доверие выступает атрибутом социального управления всех уровней. В ситуации, когда нет опоры на доверие коммуникативная компетентность специалиста в сфере управления утрачивает свой потенциал, а вероятность коммуникативного провала возрастает. В этом случае управленческое взаимодействие характеризуется ориентацией на формализацию коммуникативных действий и лишено личностной основы.

Дефицит доверия, как правило, компенсируется усилением функции контроля. Однако, в ситуации даже высокого доверия контроль может рассматриваться и быть уместен как определенная страховка, направленная, в первую очередь, на защиту интересов и ценностей организации. Снижение роли этой управленческой функции в управленческой практике не допустимо. Таким образом, доверие является необходимой стратегией в управленческой практике в условиях непредсказуемости и непрозрачности социального окружения.

В управленческих ситуациях, нацеленных на формирование доверительных отношений, исключительную роль играет обеспечение диалогичности общения. В настоящее время заметна тенденция к упрощенному пониманию характера управленческого общения. Предпосылкой этого выступает ориентация на закрепившиеся представления о том, что диалогическое общение приводит только к положительным результатам. Действительно, при использовании диалогического стиля взаимодействия происходит высвобождение творческого потенциала участников, стимулируется независимость мышления, формируется познавательная мотивация, усиливается мотив достижения, закладываются предпосылки взаимного доверия.

С другой стороны, диалогизация управленческого взаимодействия и связанная с ней передача властных полномочий подчинённым может приводить к падению дисциплины, увеличению случаев критических комментариев в адрес обеих сторон коммуникативного процесса, сокращению личностной дистанции по инициативе подчиненных.

Однако, на практике многие хорошо подготовленные и опытные специалисты в сфере управления персоналом предпочитают реализовывать свою власть и контроль в смягченных формах, используя навыки манипулятивного общения, сохраняя традиционную ведущую и контролирующую позицию. Они добиваются этого за счет следующих приемов:

- вежливое и спокойное обращение даже в случае очевидных нарушений устоявшихся правил;

- предоставление подчиненным возможности высказывать свое мнение даже в случае заранее predetermined невозможности его принять;

- тщательное планирование и хорошая организация всех видов активности;

- использование непрямых способов выражения неодобрения (невербальный уровень, пространственная организация ситуации общения);

- акцент на поощрении одобряемых моделей поведения вместо порицания неодобряемых.

Риски, связанные с персоналом – это риски процессов. Управление такими рисками в первую очередь осуществляется на уровне процессов. Поэтому необходим анализ технологии реализации процессов и принятия по каждому из них определенных шагов (мер) по управлению рисками, в том числе ежедневными, формирование привычки фокусироваться на сбоях, возникающих в деятельности.

Для снижения уровня рисков, связанных с персоналом, необходимо осуществление контроля его компетентности с учетом условий труда и «цены риска», формирования готовности держать в поле зрения те аспекты работы с кадрами, где могут возникать рискованные ситуации.

Профессиональная среда в сфере управления персоналом является эмоционально насыщенной, потенциально конфликтогенной, рискогенной. Для построения эффективных коммуникаций в таких условиях менеджеру необходимо овладение специальной рискологической компетентностью, которая является основой готовности профессионала к управлению персоналом в условиях риска. При этом рискологическая готовность понимается как совокупность свойств и качеств личности, которые определяют рискологическую деятельность. Предпосылкой готовности выступает принятие риска, понимание его амбивалентности, отказ от рискофобии и способность взаимодействовать с персоналом с пониманием специфики рисков, источником которых выступают сами же люди, а также с учетом рисков во внешней среде организации [9].

Рискологическая компетентность представляет собой синтез знаний, умений и опыта в сфере риска. Она включает комплекс знаний социологического и психологического характера о риске, обществе риска, природе риска, его источниках, а также об управлении риском, типологии рисков, картине риска в организации.

Социологическая составляющая знания блока направлена на формирование знаний о современных концепциях риска, о том, что общество в целом и практически любое социальное действие в принципе могут генерировать риски.

Психологическая составляющая направлена на формирование личностного потенциала менеджера по персоналу, наполнение арсенала современных методик диагностики для подбора персонала, используемых в целях минимизации рисков, а также изучение особенностей диагностики ситуации риска на вербальном и невербальном уровнях.

Среди умений, необходимых компетентному специалисту, целесообразно выделить умение взаимодействовать с рискогенной средой, идентифицировать риски, диагностировать ситуацию по факторам риска; осуществлять коррекционные мероприятия с целью минимизации риска; вырабатывать оптимальные управленческие решения в ситуациях риска; использовать психологические, социологические, экономические знания о риске на практике; использовать риск-технологии (при необходимости их изменять под ситуацию); анализировать и оценивать риски.

Составляющая опыта содержит опыт переживания ситуации риска, использования защитных механизмов, регулирования психоэмоционального состояния в трудных ситуациях.

В процессе формирования рискологической компетентности специалистов в сфере управления персоналом представляется целесообразным использование потенциала современных парадигм высшего образования:

- контекстной – обеспечивает контекстное (с позиций профессиональных ценностей) видение риска, выделение и учет его специфики;
- витагенной – обеспечивает актуализацию субъектного жизненного опыта человека, опору на его диалогическую культуру.

При формировании рискологической компетентности необходимо выработать у специалистов понимание того, что в современных условиях угрозы и риски модернизируются и выходят за пределы государств. Они приобретают цивилизационное измерение. Необходимо также учитывать, что в современном обществе функционирует огромное количество таких организаций, в основе деятельности которых лежит признание естественности риска. Это рынки инвестиций, биржи, страховые агентства и т.д.

Исключительную важность для специалистов в сфере управления персоналом представляет развитие «чувства риска» как постоянной нацеленности на отслеживание и фиксацию источников и последствий риска, поскольку деструктивность последствий зачастую усиливается в результате непреднамеренных действий людей, их недостаточной ответственности.

Необходимо постоянно помнить о том, что риск невидим, не может быть воспринят сенсорной системой человека, а также плохо поддается математическому анализу.

Общая логика разработки модели формирования рискологической компетентности специалистов в сфере управления персоналом представлена на рис. 1.

Таким образом, эффективное управление персоналом с учетом фактора риска предполагает системное видение специфики рисков в этой сфере, что, в свою очередь, позволяет определять наиболее адекватные методы риск-менеджмента в работе с кадровым составом организации. Это выдвигает в число первоочередных задачу формирования рискологической компетентности в соответствии с социально и профессионально обусловленными функциями специалистов в сфере управления персоналом.



Рис.1. Схема формирования рискологической компетентности специалистов в сфере управления персоналом

Список использованных источников

1. Лепский В.Е. Технология управления в информационных войнах (от классики к постнекласике) / В.Е. Лепский. – М.: «Когито-Центр». 2016.—160 с.
2. Бек У. Общество риска. На пути к другому модерну. / Ульрих Бек. –М.: Прогресс-Традиция, 2000. –384 с.
3. Бодрийяр Ж. Общество потребления. Его мифы и структуры / Жан Бодрийяр. – М.: Республика, Культурная революция, 2006. – 269 с.
4. Вишняков Я.Д. Общая теория рисков / Я.Д. Вишняков, Н.Н. Родаев. – М.: Издательский Центр «Академия», 2008. – 368 с.
5. Рогов М.А. Рискменеджмент / М.А. Рогов. –М.: Финансы и статистика, 2001. – 322 с.
6. Гидденс Э. Судьба, риск и безопасность.[Электронный ресурс]. – Режим доступа:http://riskprom.ru/TemaKtlg/RiskSociety/eh_giddens_sudba_risk_bezop_1991.pdf.

7. Слободской А.Л. Риски в управлении персоналом: учеб. пособие / А.Л. Слободской. – СПб.: изд-во СПб ГУЭФ, 2011. – 155 с.

8. Фукуяма Ф. Доверие: социальные добродетели и путь к процветанию / Ф. Фукуяма, пер с англ. – М.: ООО «Издательство АСТ: ЗАО НПП «Ермак», 2004. – 730 с.

9. Минкова Е.С. Содержание процесса формирования рискологической культуры руководителя организации <https://cyberleninka.ru/article/n/soderzhanie-protssessa-formirovaniya-riskologicheskoy-kultury-rukovoditelya-organizatsii>.

УДК 336.225.673

ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ ПРИ ПРИНЯТИИ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

Тарасова Е. В.,

*к. э. н., доцент кафедры менеджмента непромышленной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В статье раскрыты основные методы системы управления и определена их роль при принятии управленческого решения. Особое внимание уделено современным особенностям информационно-аналитических методов и результатам их применения в практической деятельности.

Ключевые слова: методы, система управления, информационно-аналитические методы, управленческое решение.

The article reveals the basics of tax administration and the procedure for its application in relation to small and medium-sized businesses. Particular attention is paid to the peculiarities of carrying out the control and verification work and to the results of its conduct.

Keywords: tax administration, small and medium business entities, taxation, management system, financial sanctions

Постановка проблемы. Методы управления призваны обеспечить высокую эффективность деятельности организации, ее слаженную работу, способствовать мобилизации творческой активности каждого ее члена. Именно этим методы управления отличаются от всех других технических и технологических методов, используемых в ходе решения комплексных хозяйственных (коммерческих) задач.

Практика менеджмента выстроена на принципе комбинации ряда методов; и, как правило, одновременно применяют несколько методов и их сочетаний. Классификация методов управления, как и многие другие составляющие управленческой науки, является предметом дискуссий. Часть авторов классифицируют методы управления в зависимости от их содержания,

направленности и организационной формы, что отражает, по сути, административное, экономическое и социальное воздействие на управляемую систему. Другие характеризуют их по способам и приемам воздействия. Но в любом случае методы менеджмента рассматриваются как органически дополняющие друг друга и находящиеся в постоянном динамическом равновесии. При этом направленность методов управления вполне устойчива – они всегда направлены на людей, осуществляющих различные виды трудовой деятельности.

Как показывает опыт, наибольшее значение имеет классификация методов управления на основе объективных закономерностей, присущих общественному производству с учетом специфики отношений, складывающихся в процессе совместной работы. Согласно данному признаку, выделяют экономические, организационно-административные, социально-психологические методы управления. Кроме данных классических методов управления существуют и информационно-аналитические методы управления. Принятие эффективных управленческих решений руководителями любого ранга – является залогом успешного развития организации и её адаптации к изменениям внешней среды. Учитывая значительные объемы управленческой информации, циркулирующей в любом хозяйствующем субъекте, достичь этого можно лишь используя современные информационно-аналитические методы управления. В связи с этим, считаем целесообразным выделение данного блока в общей классификации методов управления.

Анализ последних исследований и публикаций. К настоящему времени выполнен широкий круг исследований, посвященных изучению различных методов и приемов управления. Эти направления отражены в работах Г.К. Губерной, В.В. Дорофиенко, В.П. Колосюка, Л.И. Скибицкой, В.К. Савчука, Р.А. Фатхутдинова, С.В. Филипповой, М. Черного, М. Чумаченко, А.Д. Шеремета и других ученых. Однако в современных условиях неопределенности дальнейшее изучение информационно-аналитических методов и их роли при принятии управленческих решений является необходимым и своевременным.

Целью написания статьи является исследование информационно-аналитических методов управления и их роли при принятии управленческого решения.

Изложение основного материала. Методы управления представляют собой совокупность способов и приемов воздействия управляющего субъекта на объект управления для достижения миссии организации и ее целей. Совокупность всех групп методов является системой методов управления. Следует отметить, что все методы – экономические, организационно-административные, социально-психологические и информационно-аналитические взаимосвязаны между собой, и их разделение на группы является достаточно условным.

Экономические методы управления занимают ведущее место в системе менеджмента. Отношения управления определяются в первую очередь

экономическими отношениями и, лежащими в их основе объективными потребностями и интересами людей. В этой связи сущность данных методов состоит в том, что воздействие субъекта управления на объект осуществляется посредством широкого использования экономических рычагов и стимулов, форм оплаты и стимулирования труда.

Методы организационно-административного воздействия обеспечивают поддержку организованности в работе и высокой дисциплины труда, координацию трудовых усилий работников путем административного побуждения их к действиям, а также, контроль за работой, как целых организаций, так и отдельных подразделений и работников.

Характерными особенностями организационно-административных методов является прямое воздействие на управляемый объект, обязательный характер исполнения указаний, распоряжений, приказов руководителей для подчиненных, строго определена ответственность за выполнение (невыполнение) указаний и распоряжений.

Организационно-административные методы тесно связаны с экономическими методами управления, поскольку они направлены на решение единых задач по достижению целей хозяйственной деятельности. Вместе с тем организационно-административные методы управления отличаются от экономических. Основой их разграничения является механизм действия и форма проявления этих методов в процессе управления.

Экономические методы управления основываются на учете экономических интересов людей и оптимальном их сочетании.

Организационно-административные методы управления основываются на таких индивидуальных и групповых свойствах людей, как чувство долга, ответственности, дисциплины и тому подобное.

Организационно-административные методы управления используются в неразрывной связи с социально-психологическими методами. Восприятие коллективом административных воздействий зависит от его зрелости, от того, насколько эти влияния дополняются решением социальных задач, учитывают психологию людей, их потребности.

Применение организационно-административных методов управления предшествует экономическим методам, поскольку для того, чтобы использовать последние, нужно организационно сформировать объект управления и структуру управления.

Важное место в системе управления занимают социально-психологические методы управления. Их значение определяется существенной ролью социально-психологических факторов в функционировании и развитии таких систем, как предприятие, отрасль, народное хозяйство в целом.

Сфера применения социально-психологических методов очень широка. В зависимости от задач управления формируются групповые роли, цели и основные групповые свойства: солидарность, сплоченность, интеграция, предприимчивость, групповой контроль, факторы организации и другие явления жизнедеятельности коллектива.

Необходимо учитывать общий интеллектуальный уровень развития коллектива, обратить внимание на такие факторы, как уровень беспокойства, конфликтность, тон взаимоотношений, групповой настрой.

Умение учитывать эти факторы и с их помощью целенаправленно воздействовать на отдельных работников поможет руководителю сформировать коллектив с едиными целями и задачами. Социологические исследования свидетельствуют о том, что если успех деятельности хозяйственного руководителя на 15% зависит от его профессиональных знаний, то на 85% – от умения работать с людьми.

Зная особенности поведения, характера каждого отдельного человека, можно прогнозировать его поведение в нужном для коллектива направлении. Это связано с тем, что каждой группе свойствен свой психологический климат. Поэтому существенным условием образования и развития трудовых коллективов является соблюдение принципа психофизиологической совместимости. Японские социологи утверждают, что от настроения, желания человека работать и от того, насколько морально-психологическая обстановка в коллективе стимулирует работников, производительность труда может увеличиться примерно в полтора раза или в несколько раз уменьшиться.

Социально-психологические методы управления базируются на постулате, согласно которому поставленные перед коллективом цели могут быть достигнуты с помощью одного из важнейших критериев эффективности и качества работы – человеческого фактора. Умение учитывать это обстоятельство позволит руководителю целенаправленно воздействовать на коллектив, создавать условия для труда, адекватные актуальным задачам, и в конечном счете формировать коллектив, объединенный в своей ориентации на достижении общих целей.

Аналитическая деятельность является неотъемлемым атрибутом всего управленческого процесса. Процесс разработки управленческих решений имеет ряд аналитических процедур: анализ поступающей информации, используемой для принятия управленческих решений; анализ альтернативных вариантов решений; анализ хода исполнения решения и анализ отклонений полученных результатов от запланированных.

Анализ управленческой деятельности направлен на подготовку информации, используемых при разработке и контроля реализации управленческих решений.

Управленческий анализ имеет ряд особенностей:

- ориентация результатов анализа на цели и интересы руководителя;
- использование всех возможных источников информации для анализа;
- отсутствие регламента со стороны государственных органов;
- комплексное изучение всех аспектов деятельности организации;
- интеграция результатов учета, анализа, планирования, принятия управленческих решений;
- закрытость результатов анализа в целях сохранения коммерческой тайны.

Для эффективного использования аналитических методов необходимо придерживаться следующих основных принципов:

- применение аналитических методов и приемов на всех уровнях управления;
- непрерывность аналитической работы;
- определение оптимального перечня анализируемых показателей;
- участие руководителей и специалистов в аналитической работе.

Качество аналитической работы во многом определяется компетентностью специалистов и профессионализмом руководителя интерпретирующего результаты анализа.

Таким образом, управление эффективностью функционирования предприятий невозможно без правильно выбранных и реализованных на практике аналитических методов (рис. 1).

Выбор того или иного аналитического метода управления зависит от характера цели, масштаба управляемой системы и степени изменчивости внешней среды.



Рис. 1. Классификация аналитических методов

Необходимо отметить, что в условиях тотальной информатизации и глобализации сети Интернет возрастает роль информационных методов

управления. Информационные методы управления заключаются в доведении до сведения объектов управления определенных данных, значимых для его трудовой деятельности, поведения, формирования его предпочтений в различных сферах и т.д. В общем случае объект управления может и не осознавать значимости и последствий получаемой им информации. Наиболее уязвимой, при использовании информационных методов, является информационная сфера человека, которая и используется в качестве непосредственного объекта воздействия.

Информационные методы используются при формировании и изменении представления, степени осведомленности, информационного состояния объекта управления. Для стимулирования объекта управления к совершению необходимых для субъекта управления решений и действий, информационные методы устанавливают в его сознании устойчивые связи, но при этом, для получения результатов от такого воздействия обычно требуется время.

Информационные методы управления делятся на структурные и бесструктурные. При структурном управлении – информация передается адресно по определенным элементам структуры, сложившимся до начала управления, например, с использованием структурного построения (подразделений) организации. В случае бесструктурного управления происходит безадресное циркулярное распространение информации.

Следует отметить, что в условиях информационного общества использование данных методов управления оказывает как положительное, так и отрицательное воздействие на группы людей или индивида. В становлении общественного мнения в настоящее время нет более мощной силы, чем информация, полученная из интернет-источников и средств массовой информации. Возможность первым узнать новости, подать идеи приводит к обретению власти. Поэтому любой руководитель стремится «владеть» информацией.

У каждого человека есть определенные «фильтры» восприятия окружающей реальности: воспитание, образование, социальная среда, вероисповедание, мировоззрение в целом и т.д. Данные «фильтры» искажают реальное восприятие окружающей действительности и как следствие, являются крайне восприимчивыми к массиву поступающей информации.

В результате у человека формируется определенная модель видения мира, соответствующая реакция на складывающуюся ситуацию, которая также будет искаженной, неадекватной. Любая информация, поступающая извне и противоречащая мировоззрению человека в целом, вызывает эмоциональную реакцию по типу первоочередности действия, а потом его осмысления. На этом и основан механизм информационного воздействия по манипуляции сознанием масс. Он вносит в сознание человека, группы, массивы информации с целью соответствующей реакции на сообщение о реальной ситуации. При этом стремясь придать сообщениям видимость правдоподобия и подсказать, как поступить, какой сделать выбор.

Метод характеризуется высокой избирательностью воздействия, конкретностью, оперативностью, возможностью концентрации усилий на определенном объекте, регионе, социальной группе, высокой эффективностью внедрения в сознание.

В настоящее время информационно-психологические воздействия принимают характер стратегического информационного оружия. Типичным примером такого оружия может служить концентрированное (consciousness – сознание) оружие, направленное на поражение или уничтожение определенных типов сознания.

Это информационное оружие воздействует на человека, общество путем разрушения и преобразования их ценностных установок, изменения структур и организации сложившихся форм сознания. Наиболее эффективно информация действует в интернет-среде через прагматичное, бездуховное массовое сознание, изменяя способы и формы самоопределения человека, персонала организации, граждан общества. В результате первичные цели заменяются вторичными, третичными и более низкими, приземленными, но с увеличивающейся вероятностью их достижения. При этом действуют экономическими и материальными рычагами так, что достижение заменяющих целей воспринимается как благо.

Противовесом подобным операциям могут быть программные комплексы, разрабатываемые с использованием интеллектуальных технологий: средства интеллектуальной обработки информации, системы когнитивного анализа и моделирования ситуации для поддержки принятия решений и пр.

Таким образом, в современных условиях информационные методы управления претерпевают изменения, фактически превращаясь в информационное оружие, которое воздействует как на отдельные единичные объекты управления и их группы (коллективы предприятий), так и на широкие слои населения. Данные методы используются не только как инструмент управления, носящий созидательную функцию, но и имеющий обратную, деструктивную сторону, а именно, воздействие на массовое сознание людей в корыстно-властных целях.

Список использованных источников

1. Менеджмент в науково-технічній діяльності [текст] : підручник: зат. М-вом освіти і науки України / В.В.Дорофієнко, В.П. Колосюк; ДонДУУ. –: ВІК, 2011. – 421 с.

2. Дорофиенко В.В. Методы принятия управленческих решений / В.В. Дорофиенко, Я.И. Жеребьев, Е.В. Долгалева // Учебное пособие. – Макеевка: ДонГАСА, 2004. – 250 с.

3. Менеджмент: Учеб. пособие / Рук. авт. кол.: В.Г. Ильюшенко и Г.К. Губерная. – 2-изд., перераб. и доп. – Донецк:ДонГУУ, 2007. – 439с.

4. Закон Донецкой Народной Республики «О налоговой системе» от 25.12.2015г. № 99-ІНС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mdsdnr.ru/index.php/normativnye-dokumenty>.

5. Метод информационного управления и психологические методы стратегического управления / В.М. Колпаков, Г.А. Дмитренко. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://uchebnik.online/upravlenie-personalom-uch/metod-informatsionno-go-upravleniya-57947.html>.

6. Скібіцька Л. І. Менеджмент: Навчальний посібник. / Л.І. Скібіцька, О.М. Скібіцький. – К.: Центр учбової літератури, 2007. – 416 с.

УДК 331.5(477)

ПРОБЛЕМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ РЫНКА ТРУДА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Фоменко Е. И.,

ассистент кафедры менеджмента непродушвенной сферы,

Малашенкова Т. Р.,

студентка кафедры менеджмента непродушвенной сферы

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы

при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк

В статье рассматриваются некоторые проблемы, связанные с регулированием рынка труда в Донецкой Народной Республике. Раскрывается значение рынка труда в современных условиях, его функции. Исследуются факторы, негативно воздействующие на его формирование и развитие, обоснована необходимость решения возникающих при этом вопросов. Проведена оценка состояния рынка трударегиона в условиях экономического кризиса и определены основные направления его совершенствования.

Ключевые слова: *рынок труда, регулирование рынка труда, безработица, трансформация экономики, стратегия развития.*

The article discusses some of the problems associated with the regulation of the labour market in the Donetsk People's Republic. Reveals the importance of this market in modern conditions and its functions. The factors, negatively influencing on its formation and development the necessity of solving the arising issues. The estimation of the state of the labour market the region in the context of the economic crisis and the main directions of its improvement.

Keywords: *labor market, labor market regulation, unemployment, transformation of the economy, development strategy.*

Постановка проблемы. Регулирование рынка труда в современных условиях выступает в качестве одного из важнейших направлений социальной политики региона. Преобладание механизма саморегулирования на рынке труда в ряде случаев создает деструктивные тенденции, так как рынок сам по себе не способен устранять возникающие негативные явления. С этой точки зрения регулирование рынка труда является объективной необходимостью. На основе исследования выявлена важность совершенствования механизма регулирования рынка труда. Для обеспечения

занятости населения, снижения уровня безработицы и содействия социально-экономическому развитию нашего региона.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретическую и методологическую основу исследования составили фундаментальные труды зарубежных ученых-экономистов, связанных с проблемами рынка труда и занятости населения: А. Смита, Д. Рикардо, К. Маркса, А. Маршалл, А.Пигу, Дж. Кейнса, П. Самуэльсона, М.Бейли, М. Фридмена, С. Фишера и др. Весомый вклад в разработку данной проблемы в условиях переходной экономики внесли ученые постсоветских республик, в том числе Казахстана, России и Украины – А. Акмаев, Е. Антосенков, Н. Балтачеева, И. Безгребельная, Н. Борецька, Б. Бреев, Н. Брюховецька, Н. Вишневская, А.Загороднева, И. Заславский, А. Кашепов, М. Кенжегузин, А. Косаев, А. Котляр. Среди ученых ДНР, занимающихся вопросами регулирования рынка труда можно выделить работы Т. Козенко, которая не только исследует регулирование рынка, но и анализирует текущее состояние и его развитие. Следует, однако, отметить, что при всем многообразии опубликованного материала по проблематике регулирования рынка труда многие его аспекты требуют уточнения и дополнительного изучения.

Актуальность. На сегодняшний день рынок труда является одним из важнейших факторов развития региона. Его состояние и анализ процессов, происходящих на нем, показывает, насколько регион является экономически и социально развитым. В Донецкой Народной Республике регулирование рынка, как в общем и его развитие, находится в негативном состоянии, что отрицательно сказывается на социально-экономическом развитии региона, а также уровню жизни населения. В связи с последними событиями, происходящими на территории ДНР, наблюдается негативная тенденция развития всех отраслей экономики и ее состояния в целом, поэтому регулирование рынка труда и решение его проблем является важным на сегодня и требует скорого решения.

Целью данной статьи является рассмотрение наиболее важных аспектов регулирования современного рынка труда в ДНР, выявление факторов, тормозящих его развитие, определение путей их преодоления на основе соответствующего регуляторного механизма.

Изложение основного материала исследования. Рынок труда – это важнейший элемент рыночной экономики. В отличие от других рынков его специфика состоит в том, что здесь объектом контрактов выступает способность человека к труду. Исходя из этого, рынок труда можно определить как совокупность социально-трудовых отношений в обществе по поводу найма и использования работников в сфере общественного производства, обусловленную многообразием форм собственности, неоднородностью рабочей силы и интересов субъектов производства.

Функции рынка труда традиционно заключаются в:

– тобеспечении производства и сферы услуг ресурсами труда, их распределении между предприятиями, отраслями, регионами.

– обеспечении наемным работникам возможности получать средства существования. На рынке труда должны быть сформированы рабочие места для всех категорий граждан. В ДНР примером данной функции выступает Центр занятости, который предлагает актуальные вакансии населению, занимается его трудоустройством и способствует развитию рынка;

– согласовании цены и условий труда между работниками и работодателями. Данная функция подразумевает под собой то, что для всех работников и работодателей устанавливаются определенные условия труда и заработная плата, которые должны соответствовать нормам и законодательству;

– стимулировании работников и работодателей. Данная функция заключается в том, что разрабатываются различные программы, проекты и мероприятия по повышению трудоспособности населения, его заинтересованности в выполнении той или иной работы.

Рыночные отношения изначально предполагают саморегулирование рынка труда. Элементами механизма саморегулирования являются спрос и предложение на рынке труда, конкуренция среди работников и работодателей, заработная плата. В результате действия этого механизма устанавливается уровень и пропорции занятости, величина заработной платы, размеры и структура безработицы.

Кроме того, на спроси предложение на рынке труда влияют профсоюзы, государственная политика в области занятости, уровень развития системы образования и профессионального обучения.

Для того, чтобы определить какой трудовой потенциал и на каком уровне развития находится рынок труда ДНР, необходимо проанализировать довоенное состояние рынка. В начале 2014 г. в области насчитывалось более 2,2 млн. экономически активного населения. По этому показателю Донецкая область превышала население целых государств, что обуславливалось высокой урбанизацией, значительным числом городского населения, а также удовлетворительной демографической ситуацией. Больше всего специалистов было занято в промышленности (479 тыс.), образовании (123,1 тыс.), здравоохранении (109,1 тыс.), торговле (99,9 тыс.) и транспорте (92,2 тыс.). В других сферах народного хозяйства, таких как государственное управление, строительство и сельское хозяйство, было задействовано немало человек, по той причине, что общее число населения на Донбассе всегда было относительно велико. Доказательством этому служит тот факт, что по большинству показателей занятости Донецкая область в 2013-2014 годах занимала лидирующие позиции среди всех областей Украины.

В целом, довоенное состояние рынка труда в Донецкой области характеризуется как положительными, так и отрицательными тенденциями. Среди положительных тенденций стоит отметить высокую концентрацию образовательных учреждений, среди которых немалый удельный вес занимали крупные университеты. Уровень образования, напрямую влияющий на развитие человеческого капитала на Донбассе всегда был

высоким, что обуславливалось наличием крупных университетов в Донецке, Горловке, Макеевке, Славянске, Мариуполе и других городах, а также множеством техникумов и профессиональных училищ. По статистике в Донецкой области было расположено 10% всех аккредитованных высших учебных заведений Украины и получить образование в Донецк приезжали жители не только других областей, но и из-за рубежа. Это свидетельствует о высоком качестве образования, которое в немалой степени сохранилось и по сей день. Кроме этого в Донецкой области всегда отмечался один из самых высоких показателей доли населения со средним образованием.

Несмотря на высокую конкуренцию на рынке труда, Донецкая область всегда была одним из лидеров по занятости. По отношению ко всему работоспособному населению количество занятых составляло 68%, что давало возможность найти работу практически всем квалифицированным специалистам. В области также наблюдались одни из самых высоких показателей повышения квалификации кадров – ежегодно программы повышения квалификации проходило более 11% работающих местных предприятий. На Донбассе фиксировались одни из самых высоких показателей среднего дохода на одного человека, в результате чего Донецкая область была лидером в Украине по темпам трудовой миграции. Совокупность всех этих характеристик делало регион самым развитым в Украине (после Киева).

Анализируя изменения в тенденциях развития человеческого капитала Донбасса, которые произошли в результате военных действий наблюдается потеря более половины трудового и человеческого потенциала Донбасса. Это стало причиной кардинальных преобразований в общественной жизни, многие из которых уже необратимы. Более миллиона людей выехало из территории региона, что привело к изменению существующей структуры трудовых ресурсов.

Наибольшему негативному влиянию от военных действий подверглась промышленность Донбасса. До войны в этой сфере было задействовано более 400 тыс. жителей или 40% всех занятых, и именно промышленность составляла основу экономики области. Наиболее «пострадавшей» в этом отношении можно считать угольную промышленность, которая ранее составляла основу экономики региона, а теперь практически полностью уничтожена. Ярким примером тому является Горловско-Енакиевская агломерация, на которой сократилось количество работников в несколько раз.

Общее сокращение трудового потенциала ДНР оценивается в пределах 30-40%. По состоянию на 2016 г. в Республике насчитывалось 1,32 млн экономически активного населения, что составляет 65% от довоенного показателя по всей области. Важно помнить, что если до войны на Донбассе проживало много молодёжи, то с первыми разрядами снарядов практически все молодые семьи с детьми, студенты и другие люди, которые ещё видели для себя будущее без комендантского часа и блокпостов, выехали,

вернувшись обратно далеко не в полном составе. Обилие студентов и школьников на линейках 1 сентября 2017 г. показывает, что сегодня ситуация с молодёжью в ДНР несколько улучшилась, однако не стоит забывать, что средний возраст экономически активного населения в результате боевых действий также сдвинулся в сторону общего увеличения. Стоит помнить и о высоком уровне смертности, что является одним из наиболее деструктивных факторов, негативно влияющих на развитие человеческого капитала ДНР.

Среди других отраслей экономики Донбасса, наиболее пострадавших от боевых действий, стоит отметить строительство и недвижимость, банковскую и финансовую деятельность, сферу развлечений и досуга, IT индустрию, а также область научно-технической деятельности. В этих направлениях наблюдается значительный рост безработицы, связанный с резким сокращением спроса на услуги специалистов этих сфер. Так, например, полная остановка банковской системы 1 декабря 2014 г., лишь частично компенсированная появлением и развитием ЦРБ, привела к потере работы десятками тысяч банковских сотрудников, задействованных в более 50 банках, действовавших в Донецкой области. В строительной сфере также были заморожены почти все проекты, что привело к появлению сотен недостроенных многоэтажек и домов, которые можно наблюдать по всему Донецку. Что же касается таких сфер, как индустрия развлечений, высокие технологии, телекоммуникации, инфраструктура и некоторых других, то здесь хоть и не наблюдается столь катастрофической ситуации, сокращение предложений по работе все равно довольно ощутимо.

Закономерным итогом всех описанных выше событий стало существенное сокращение общего объёма рынка труда и качества человеческого капитала, сконцентрированного на Донбассе по состоянию на 2017 г. Так, сегодня крайне сложно найти работу в сфере угледобычи, в результате чего в Республике насчитывается не менее 50 тысяч уже бывших шахтёров. Это же касается таких профессий как страховой агент, кассир в банке, специалист по выдаче кредитов и многих других. Все эти специальности сейчас практически не востребованы, что отчасти обусловлено объективными причинами продолжающихся боевых действий и экономической блокады, но также во многом зависят и от эффективности экономической политики. Некоторые из этих сфер, в частности, банковский сектор, постепенно «оживают», что вселяет уверенность в скором трудоустройстве части квалифицированных специалистов, однако для этого ещё следует приложить немало усилий.

Отсутствие достоверной статистики, характеризующей состояние рынка труда ДНР, существенно осложняет анализ современного состояния этой сферы экономики, однако на основе данных Республиканского Центра занятости можно определить наиболее востребованные профессии в ДНР (рис. 1).

Рисунок 1 показывает, что среди специальностей ДНР наибольшее процентное количество имеют: сестра медицинская, воспитатель, дворник,

повар, уборщица, охранник, продавец. Специальности в банковской сфере, управленческой деятельности а также юриспруденции занимают меньший процент, что свидетельствует о том, что данные сферы недостаточно развиты на сегодняшний день.

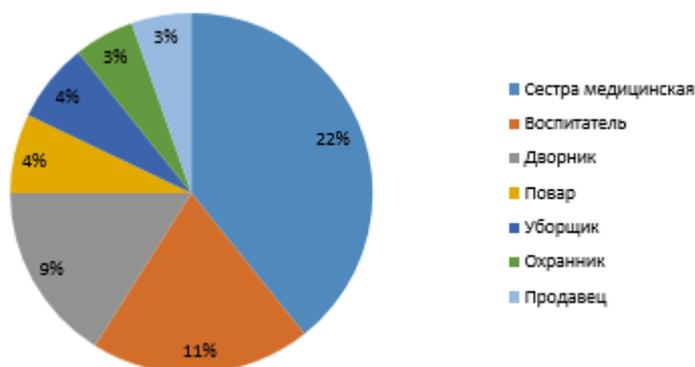


Рис. 1. Наиболее востребованные профессии в ДНР на 2017 год

Для того, чтобы решить вышеперечисленные проблемы регулирования рынка необходимо произвести трансформацию экономики, которая возможно только при наличии долгосрочной стратегии развития, оформленной в виде соответствующей модели развития. Данная модель является основой для разработки отдельных среднесрочных и долгосрочных программ развития, включающих комплекс взаимозависимых и последовательных мероприятий системных преобразований (рис. 2.).



Рис. 2. Модель развития рынка труда

Из рисунка 2 следует, что модель развития рынка труда должна содержать в себе следующие элементы:

- объекты регулирования;
- стратегические цели;
- субъекты политики занятости;
- политика занятости, формы и методы ее осуществления;
- взаимодействие рынка труда с другими сферами;
- совокупность требований к работникам, действующих в условиях рыночных отношений.

Вышеперечисленные элементы являются взаимозависимыми и дополняют друг друга. При отсутствии хоть одного из них нарушится механизм действия всей системы в целом, что может привести к нежелательным последствиям. При внедрении данной модели с соответствующими ее структурными элементами регулирование рынка труда будет более эффективным и продуктивным.

Таким образом, на сегодняшний день рынок труда Донецкой Народной Республики требует большого внимания и вложений. Наблюдается безработица, отсутствие высококвалифицированного персонала, низкие заработные платы. Все это способствует низкому социальному уровню населения. Так как нет устоявшейся законодательной базы, регулирование рынка труда на законодательном уровне также отсутствует. Для решения данных проблем необходимо произвести трансформацию экономики и разработать стратегию развития региона. Трансформация экономики должна заключаться в применении разработанной модели развития рынка, которая включает в себя 6 взаимозависимых элементов: субъект, объект рынка, цели, политика, взаимодействие с другими сферами а также требования к работникам. При наличии данных составляющих, рынок будет функционировать эффективно и результативно. Однако вопрос относительно взаимодействия и зависимости элементов один от другого остается не до конца изученным, поэтому требует дальнейших исследований.

Список использованных источников

1. Проблемы регулирования рынка труда [Электронный ресурс] Доступ http://www.investplan.com.ua/pdf/7_2013/21.pdf (дата обращения 10.12.17).
2. Актуальные проблемы экономики и управления труда [Электронный ресурс] Доступ http://kontrol.donnuet.education/images/2016-2017/sbor_nik_konf_15.03.17.pdf (дата обращения 10.12.17).
3. Т. Козенко Регулирование рынка труда [Электронный ресурс] Доступ http://rabota.donnuet.education/images/rabota/O_zanyatosti.pdf (дата обращения 14.12.17).
4. Буланова В.С. Рынок труда: учебник. – М.:Экзамен. – 2013, 234 с.
5. Л.О. Ильина. Рынок труда: учебник. – М.:ЭКС МО. – 2015, 345 с.
6. Источник: Работа Украины в 2014 году: стат. сб. / Киев : Консультант, 2015. – 280 с.

АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Черкашина А. В.,

аспирант,

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк

В статье рассмотрены актуальные вопросы социальной политики и ее составляющих Донецкой Народной Республики на современном этапе развития государства. Выделены ряд имеющиеся проблем социальной поддержки и защиты граждан. Обобщены социально-ориентированные программы ДНР, определены приоритетные направления решения задач, которые позволят обеспечить стратегическое развитие социальной сферы, и определяют меры повышения ее эффективности.

***Ключевые слова:** государство, общество, население, социальная политика, социальная защита, благосостояние граждан, концепция развития.*

The article considers topical issues of social policy and its components of Donetsk People's Republic on the modern stage of development of the state. Highlighted a number of existing social support and protection of citizens. Generalized social-oriented programs of the DPR, highlighted the priorities for the tasks that will ensure the strategic development of the social sphere, and determine measures to enhance its effectiveness.

***Keywords:** state, society, population, social policy, social protection, the welfare of citizens, the concept of development.*

Постановка проблемы. Социальная защита населения любого государства, и особенно в период его развития, является актуальной темой для обсуждения, которой всегда отводится огромная роль. Воплощая в себе право, справедливость, защиту и поддержку своих граждан, государство и его управленческая система формируют развитие всех сфер деятельности человека, получают возможность дальнейшего экономического подъема, процветания в будущем и признания в мировом сообществе. От состояния социальной сферы и эффективности проводимой государством политики в рамках социальной поддержки граждан зависит стабильность общества, его устойчивое развитие и, как итог, его национальная безопасность.

На данном этапе становления Донецкой Народной Республики в кратчайшие сроки обеспечивается работа государственных органов, выстраиваются механизмы развития социальной сферы и социальной защиты граждан, однако существуют не только ряд вопросов, но и ряд проблем, требующих глубокого рассмотрения и анализа.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследование международного опыта формирования социальной политики [9, 10], анализ законодательной базы Донецкой Народной Республики и современных информационных источников позволяют утверждать о том, что социальная

поддержка населения представляет собой как постоянно действующие гарантии, так и одноразовые или эпизодические мероприятия кратковременного характера. Как правило, такие мероприятия не ориентированы непосредственно на устранение социальной проблемы, но способствуют ее снижению и проводятся органами социальной защиты в рамках социальной политики [9, 10].

Социально-ориентированная политика Донецкой Народной Республики направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, планомерный рост народного благосостояния, доступность основных материальных и духовных благ [6]. Несмотря на проводимый комплекс мероприятий, существует ряд проблем, требующих разрешения.

Как правило, социальные программы республики ориентированы на законодательство Российской Федерации и не могут в полной мере отвечать реалиям настоящего времени, не говоря о самостоятельном решении как минимум материальных проблем. Поэтому одним из путей решения основных проблем, по мнению специалистов, является разработка Концепции стимулирования стабильного и динамичного социального развития Донецкой Народной Республики на период до 2020 года и далее [6, 8, 9].

Актуальность. Социальная защита существует во всех странах мира и ее необходимость развития и повсеместного государственного внедрения неоспорима. Любое молодое образовавшееся государство сталкивается с выбором разработки и принятия правильных и перспективных законодательных актов, концепций, программ и проектов, которые в будущем позволят достигать достойного развития региона, экономической независимости и высокого уровня благосостояния граждан. Дальнейшее развитие социальной политики в Донецкой Народной Республике требуют анализа ее составляющих, и является актуальным вопросом для рассмотрения, обобщения и планирования.

Цель статьи. Рассмотрение, обобщение и анализ социально-ориентированных программ региона и их составляющих. Определение приоритетных направлений стратегического развития социальной сферы Донецкой Народной Республики.

Изложение основного материала. Основными направлениями социальной защиты является охрана труда и здоровья людей, обеспечение государственной поддержки семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развитие системы социальных служб, установление гарантий социальной защиты [6].

На текущий момент, основной проблемой государственной социальной поддержки населения в ДНР является отсутствие единого Республиканского закона, который мог бы полностью регулировать государственную поддержку.

В последнее время предпринят целый комплекс мер, который был направлен на улучшение материального положения пенсионеров, семей с детьми, безработных и инвалидов: Указ № 247 от 20.09.2017 года «Об увеличении пенсионных выплат»; Указ № 196 от 26.07.2017 года «О выплате

разовой денежной помощи отдельным категориям граждан, проживающим на территории Донецкой Народной Республики, а также в районах Донбасса, временно находящихся под контролем Украины»; Указ № 68 от 29.03.2017 года «О предоставлении в 2017 году единовременной денежной помощи ко Дню Победы»; Указ № 45 от 28.02.2017 года «Об утверждении Программы «О предоставлении единовременной денежной помощи ко Дню Победы в 2017 году ветеранам Великой Отечественной войны, принимавшим непосредственное участие в боевых действиях в 1941-1945г.г., проживающим в районах Донбасса, временно находящихся под контролем Украины» и другие [6].

Несмотря на изданные указы и проводимый комплекс мер, в области социального обеспечения все также существует ряд острых наболевших проблем. Бесспорно, положительным моментом в пенсионном обеспечении граждан ДНР является пенсионный возраст для женщин, который составляет 55 лет и принятое решение о выплате пенсий гражданам, которые по каким либо причинам не наработали трудовой стаж [2]. Однако ссылаясь на данные исследований ГУ Института экономических исследований Донецкой Народной Республики, явно прослеживается тенденция к уменьшению среднемесячного размера пенсии (рис 1.) [1].

Приведенные данные свидетельствуют о серьезной проблеме, связанной с состоянием и перспективами развития пенсионной системы [6]. Для разработки пенсионной реформы и решения данных проблем органы государственной власти основываются на законодательство и социальную программу Российской Федерации.

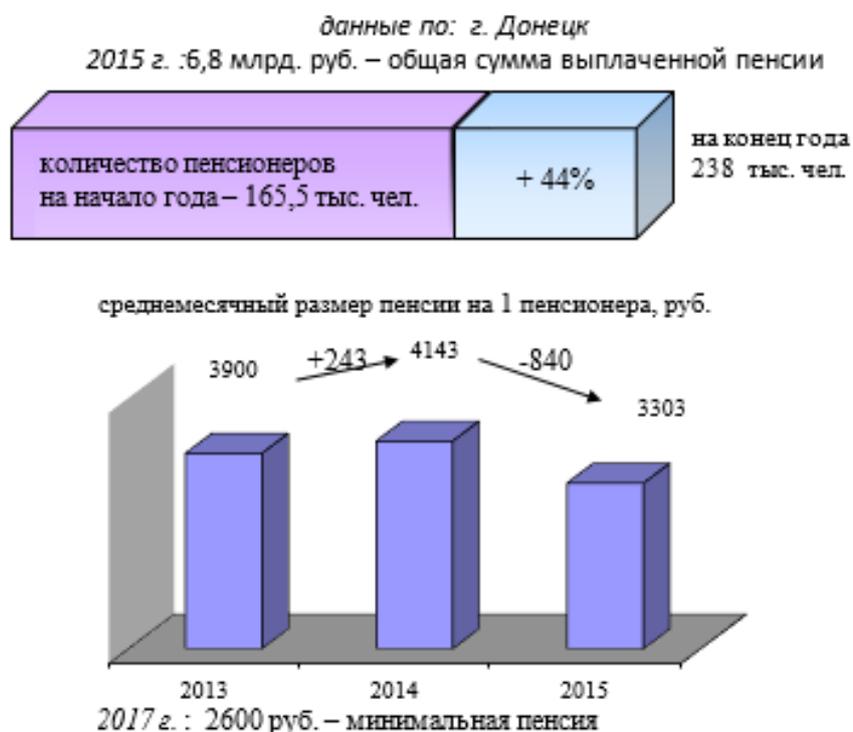


Рис. 1. Пенсионное обеспечение

Выдвигаются различные предложения по развитию пенсионной системы путем отмены обязательных пенсионных накоплений, перехода на

добровольные накопления, которые будет стимулировать государство и так далее [5]. Решение этих проблем, на наш взгляд, напрямую зависит не только от состояния экономики страны, но и от принятия новой концепции пенсионного обеспечения.

Следующей актуальной проблемой является оказание социальной поддержки людям, оказавшимся в сложных жизненных условиях. К таким категориям людей можно отнести, прежде всего, бездомных, затем беженцев, мигрантов и переселенцев. Для решения указанной проблемы следует объединить совместные усилия территориальных органов социальной защиты с заинтересованными службами, а именно: организации домов ночного пребывания, социальных приютов и гостиниц. Необходимо минимизировать случаи отказа в помощи людям, которые попали в экстренную ситуацию.

Одной из проблем социальной поддержки населения можно выделить присутствие иждивенческого настроения у населения, а также отсутствие у некоторых граждан заинтересованности в улучшении собственного благосостояния [7].

Решая накопившиеся проблемы, органы государственной власти Донецкой Народной Республики, планируют ввести некоторые меры по повышению эффективности социальной помощи населению до 2020 года [4]:

Создание новых возможностей для развития отраслей человеческого капитала, а именно образования и здравоохранения. Оказание семьям с детьми интенсивную поддержку. Например, материнский капитал, который стал важным инструментом социальной политики. Планируется расширение сферы его применения и сокращения сроков реализации этой программы.

Продолжение выплат ежемесячных пособий многодетным семьям, включая дотации на жилищно-коммунальные услуги.

Выработка комплексной программы помощи пожилым людям. Такая программа будет направлена на получение адекватной медицинской помощи, так как необходимо обновить систему поддержки людей пожилого возраста, которая должна соответствовать запросам современного общества. Структура современной жизни должна обеспечивать и структуру жизни пожилых людей.

Модернизация системы здравоохранения, поскольку уровень ее развития определяет качество жизни любого гражданина. Данная задача сложна в исполнении, так как минимум, это связано с большими затратами. Более того, еще не урегулирована система обеспечения льготных категорий граждан медикаментами для амбулаторного лечения и изделиями медицинского назначения, а часть больниц имеет недостаточное материально-техническое обеспечение. Четкие формулировки государственных гарантий бесплатного оказания медицинской помощи. В приоритете становится развитие первичной санитарной помощи, телемедицины, внедрение единой электронной карты пациента.

Обеспечение доступности и качества лекарственных препаратов. Эта задача является не менее значимой для государства. Необходимо, чтобы лекарственными препаратами могли воспользоваться даже малообеспеченные

пациенты. Также необходимо увеличить эффективность системы контроля над качеством производимых препаратов, медикаментов и медицинской техники [4].

Анализ экономики и состояния основных сфер деятельности Донецкой Народной Республики [1] позволил выделить социальные проблемы граждан трудоспособного населения:

- массовые разрушения жилого фонда и социальной инфраструктуры;
- низкий уровень доходов;
- малая занятость населения;
- высокий уровень смертности;
- высокий уровень заболеваемости сердечно-сосудистой и нервной систем у населения.

К вышеперечисленным проблемам можно добавить нерешенные вопросы молодежи, которая получает образование. К ним отнесены:

- отсутствие признания документов об образовании со стороны Российской Федерации;
- сложности в формировании специализированных советов по защите диссертаций.

Обобщая актуальные вопросы социальной политики и ее составляющих, необходимо отметить о созревшей ситуации для разработки Концепции стимулирования стабильного и динамичного социального развития Донецкой Народной Республики на период до 2020 года и далее, которая обсуждалась в 2015 г. [8]. Принятие концепции может позволить объединить выявленные проблемы и наметить пути их решения.

По мнению авторов в основе концепции должны быть перспективы социального развития ДНР и её интеграции в Евразийский Союз.

В основе концепции отмечается, что главная задача текущего современного момента состоит не в построении государства, а в социальном (экономическом и политическом) развитии общества, в процессе которого формируется государство и его развитие, но никак не наоборот. Данная концепция предлагает модель стимулирования социального развития общества, реализация, которой способна обеспечить социальную справедливость и социальное благополучие всем членам общества, а не отдельным его представителям.

Отмечается необходимость формулирования стратегических приоритетов социального развития Донецкой Народной Республики. В процессе формирования стратегии с большой вероятностью могут возникнуть противоречия в сфере государственных и общественных интересов, которые необходимо устранить для повышения эффективности принимаемых на уровне государства общественно значимых решений. Поэтому в концепции предлагается создание Общественной палаты, которая представляет собой государство с участием представителей общественности. Палата, формируемая на принципах гласности и учёта интересов, является одной из возможностей для представителей общественности принять участие в процессах управления

социальным развитием ДНР, в результате чего появится реальная возможность согласования государственных и общественных интересов, что сможет сформировать основные способы повышения эффективности принимаемых общественно значимых решений [8].

Не менее важным шагом к разработке концепции решения социальных проблем ДНР на наш взгляд является необходимость формирования модели кластера. В связи с этим в качестве технологического решения авторы предлагают интеграционную модель образовательно-производственного кластера.

Образовательно-производственный кластер – это совокупность образовательных учреждений всех уровней (ясли, детские сады, школы, образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования), с одной стороны, и промышленных предприятий, финансовых учреждений, организаций – с другой. Организации и предприятия должны быть объединены постоянно действующими связями в рамках договоров о сотрудничестве, представляющие собой функционирующий и активно развивающийся комплекс на основе подготовки высококвалифицированных специалистов для экономики ДНР и Евразийского Союза и установления гуманитарных, рыночных, финансовых, правовых и производственных связей между ними.

Процесс реализации программы построен таким образом, что на каждом его этапе подрастающее поколение с помощью специально разработанных соответственно возрасту методик воспитания приобретает навыки самодостаточной личности, стремящейся к самореализации в соответствии со своим призванием, и склонной к восприятию социальной справедливости как естественного состояния общества.

Кроме того, на этапе профессионального образования (образовательные учреждения среднего и высшего профессионального образования) студенты и учащиеся получают квалификацию согласно выбранной специальности и в полном соответствии с квалификационными требованиями к будущим специалистам, которые выдвигают заказчики – участники производственной группы кластера. Используя возможности кластера, у населения исчезает проблема с трудоустройством, так как каждый выпускник образовательной группы уже имеет рабочее место по специальности, которую он приобрел в образовательных учреждениях.

Учебные заведения, в частности образовательные учреждения высшего профессионального образования, сотрудничая с предприятиями и организациями на договорной основе, получают возможность организации практической подготовки студентов.

Особое значение при обеспечении процесса обучения и воспитания должны иметь финансовые учреждения, входящие в кластер. К примеру, банки на льготных взаимовыгодных условиях могут обеспечивать кредитование, как самих образовательных учреждений, так и студентов-контрактников, делая тем

самым образование более доступным для максимального количества населения [8].

По мнению специалистов, заслуживает внимание тот факт, что социальная и налоговая политики региона тесно взаимосвязаны. Налоги являются основным источником наполнения государственного бюджета, и от эффективности работы налоговых служб зависит развитие всей социальной сферы [3]. Так депутаты парламента ДНР руководствуются главным образом концепцией социального государства и справедливой системы налогообложения. Такая система подразумевает взывскание налогов, прежде всего с крупных промышленных и коммерческих предприятий, которые аккумулируют на своих счетах многомиллиардные суммы. В таком случае важнейшей проблемой налогообложения может оказаться сложная схема взывскания налогов, которая усугубляется неоднозначностью правового поля и миграционным оттоком предприятий [3]. В итоге пострадавшей стороной оказываются простые люди, которые нуждается в помощи государства, и те, кто будут нуждаться в социальной поддержке в будущем. Таким образом, вырабатывая концепцию решения социальных проблем Республики, Народный Совет ДНР должен основываться, прежде всего, на интересы граждан, создавая ориентацию социальной политики государства по двум направлениям:

Учет и эффективная реализация основных направлений социальной работы, социальной защиты людей: социальное обеспечение, социальное страхование, социальная помощь, социальная опека, социальный контроль и т.д.

Реализация своей деятельности, которая ориентирована на основные социальные объекты, нуждающиеся в социальной защите: пенсионеры, дети-сироты, беженцы, инвалиды, безработные, а также государственную поддержку развивающихся предприятий и т.д.

Выводы. Молодое, развивающееся государство на данный момент делает акцент на развитии социальной сферы нашего региона, так как социальная защита населения является одной из важной сторон уверенности человека в своем будущем благополучии. Таким образом, можно сделать вывод, что в Донецкой Народной Республике существует достаточное количество проблем, связанных с социальной защитой и поддержкой населения. Однако данный вопрос, регулярно исследуется и обсуждается, что позволило наметить пути дальнейшего решения.

В основу разработки законодательных актов и концепции развития социальной защиты и поддержки населения должны войти шесть приоритетных целей, направленных на решение задач, которые стоит поставить перед государством. Это, прежде всего: достойный труд; справедливая зарплата; достойная пенсия за продолжительный добросовестный труд; социальная защита незащищенных слоев населения; страхование граждан, включая медицинское и гарантию выплат; а также создание условий для улучшения демографической ситуации.

Реализация концепции и программ социальной политики обеспечит стратегическое развитие ДНР, которое связано с действиями государства в гуманитарной, рыночной, финансовой, правовой и производственной сферах жизнедеятельности. При осуществлении общих целей социального развития общества значимыми должны стать – создание необходимых условий для формирования современного информационного общества, которое характеризуется не только повышением роли человека в жизни общества и возрастанием доли продуктов и услуг в валовом внутреннем продукте, но и доминированием социальной справедливости и ростом социального благополучия всего населения.

Список использованных источников

1. Деловой Донбасс. Экономика ДНР: Состояние, проблемы, пути решения [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://delovoydonbass.ru/news/economy/economics_dnr_state_problems_solutions/.
2. ДНР – социально ориентированное государство. Круглый стол по теме «Основы и перспективы развития социальной защиты населения ДНР» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://oddr.info/article/136>.
3. Ковальчук С. Соцполитика. Официальный сайт Газета «Новороссия»: [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://novopressa.ru/articles-60.html>.
4. Кокшарова Е.С., Ковбасюк Ю.Е. Проблемы социальной защиты населения / Е.С. Кокшарова, Ю.Е. Ковбасюк / Молодой ученый // Научный журнал. – 2017. – №11 (145). – С. 225-227.
5. Медведев Д. Социально-экономическое развитие России: обретение новой динамики / Д. Медведев // Вопросы экономики. – 2016. – № 10. – С. 5-30.
6. Министерство труда и социальной политики. Официальный сайт Донецкой Народной Республики: [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://mtspdnr.ru/index.php/normativnaya-baza/ukazy>.
7. Официальный сайт журнала «Вопросы экономики»: [Электронный ресурс]. // Режим доступа: – <http://www.vopreco.ru/>.
8. Подгорный В.В. О стратегии социального развития Донецкой Народной Республики. Доклад на конференции «Перспективы социального развития ДНР и её интеграции в Евразийский Союз» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://dnrsovet.su/vladimir-podgornyj-o-strategii-sotsialnogo-razvitiya-dnr/>.
9. Постановление Правительства РФ от 15 апреля 2014 г. № 296 «Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Социальная поддержка граждан» (с изменениями и дополнениями) [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://base.garant.ru/70644062/>.
10. Черкашина А.В. Международный опыт и его использование в формировании социальной политики региона / А.В. Черкашина // Менеджер. ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – 2016. – № 3 (77). – С. 234-238.

РАЗДЕЛ III.
УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ И
КОМПЛЕКСАМИ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

УДК 338.46

ФОРМИРОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ СЕКТОРОВ РЫНКА
СФЕРЫ УСЛУГ

Баранник Ю. Г.,

*к.е.н., доцент, доцент кафедры
управления персоналом и экономики труда,*

Романинец Р. Н.,

к.е.н., доцент, доцент кафедры экономики предприятий,

Болсуновский В. В.,

*аспирант кафедры управления персоналом и экономики труда,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В статье изложено исследование по сущности сферы услуг. Значение и особенности формирования сферы услуг, а также отдельных секторов сферы услуг. Сделаны выводы по проблемам формирования новых информационных услуг.

***Ключевые слова:** услуга; общественное разделение труда; сфера услуг; непроеизводственная сфера; социальная сфера; сфера обслуживания; сфера сервиса, Интернет.*

The article contains a study on the nature of the service sector. Value and features of the formation of the service sector, as well as specific sectors of the service sector. Conclusions are drawn on the problems of the formation of new information services.

***Keywords:** service; social division of labor; services sector; non-productive sphere; social sphere; service sector; sphere of service, Internet.*

Постановка проблемы. Изменения, которые происходят в XXI веке в сфере отношений между наемными работниками и предпринимателями, персонала и организации, следует пересмотреть понятие услуги не только как экономическую категорию, но и как объекта экономических отношений. В свое время Макконнелл К.Р., и Брю С.Л. отмечали, что услуги – это обслуживание потребителей врачами, адвокатами, парикмахерами и тд.. Американская экономика ориентирована на услуги, так как в эту сферу направлено более половины потребительских расходов [1, с. 107]. Такое определение слишком узко и не охватывает современные услуги и персонал занятый в данной сфере.

Анализ последних исследований и публикаций. Во многих работах зарубежных ученых Г. Ассель, Д. Белл, Ф. Котлер, К. Лавлок, Р. Рассел, К. Хаксевер и др. , и российских ученых Л.И. Абалкина, С.А. Ковалева, Л.Ш. Лозовского, В.Б Супян, А.П. Челенкова и др , исследуется теория и

методология сферы услуг в современных условиях. Однако, современное быстротекущее изменение экономических процессов требует постоянного глубокого изучения развития сферы услуг.

Актуальность. В государственных документах РФ сфера услуг определяется как совокупность отраслей национальной экономики, труд работников которых непосредственно направлен на создание особого вида продукта, потребляемого непосредственно в процессе его производства [2]. Возрастание разнообразия услуг, которые способны обеспечивать индивидуальные и коллективные потребности участников экономических отношений и потребления, вызывает необходимость экономического обоснования услуг. Кроме того, занятость населения в сфере услуг значительно превышает занятость в материальном производстве, что показано на рис. 1.

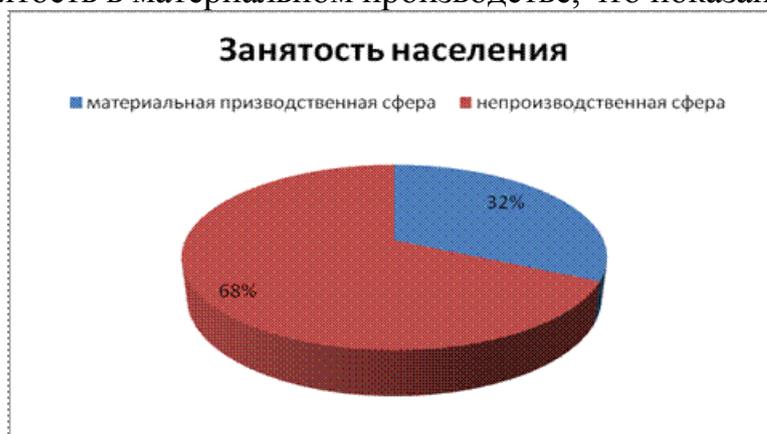


Рис. 1. Диаграмма сфера услуг статистика по РФ и Мира

Цель статьи. Исследовать формирование сферы услуг в ДНР, показать недостатки и пути рационального решения проблемы.

В экономической науке существует многообразие определений сферы услуг. Не раскрывая всей сущности этих теорий, сведем их в таблицу на рис.2. [3, с.3].

Достаточное многообразие предлагаемых услуг вызывает необходимость определить отличительные особенности каждой из них.

Все определения услуги как категории близки, а отличительных особенностей, авторы выделяют много и нет смысла всех их перечислять и характеризовать.

Некоторые из особенностей, которые находятся на поверхности функционирующей экономики рассмотрим, чтобы понять по какому пути их следует формировать в ДНР.

Во-первых, неосвязаемость услуги – основная характеристика услуги, которая означает, что ее нельзя продемонстрировать заранее – невозможно попробовать на вкус, потрогать, примерить, прослушать или понюхать до приобретения. Потребитель может детально изучить цвет, дизайн и надежность мебели, которую он желает приобрести, и заранее изучить параметры готовых изделий или создать свой проект. В отличие от него потребитель, который занимается фитнесом, плаванием и т.п. увидит результат своих занятий в

обслуживаемом предприятии только после приобретения услуги или через определенное время, но результат может даже быть скрытым.

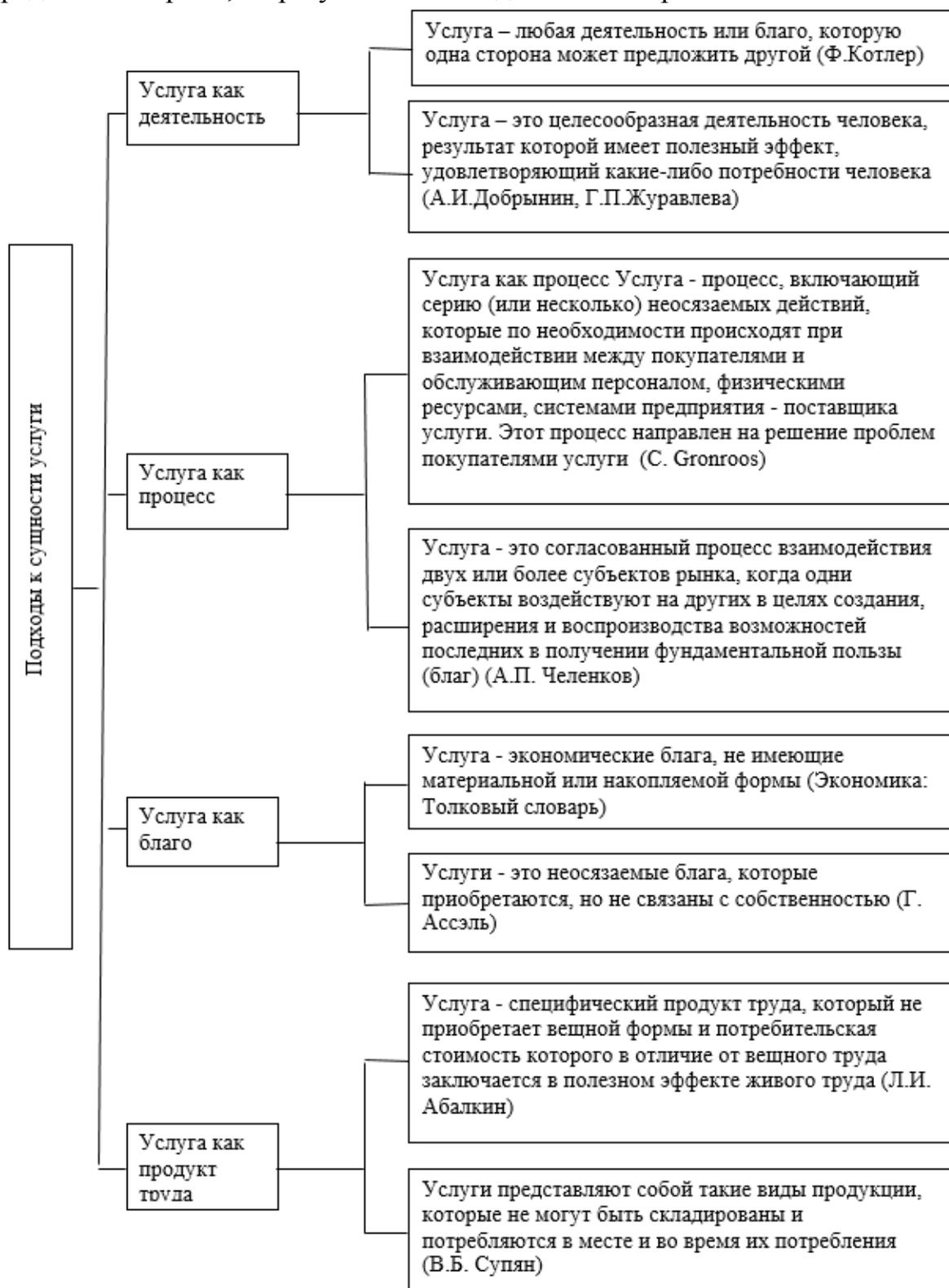


Рис.2. Классификация подходов к трактовке понятия «услуга»

Вследствие неосязаемости услуги и невозможности оценить ее до момента покупки, как это делается при приобретении физического, осязаемого товара, резко возрастает неопределенность. Чтобы снизить неопределенность,

потребители ищут любые свидетельства, которые могли бы подтвердить качество приобретаемой услуги. Зная это, каждый поставщик услуг стремиться к тому, чтобы как можно эффективнее управлять своими материальными свидетельствами услуги (рекламировать услуги различными способами) показывая потребителю преимущества от приобретения услуги.

Во-вторых, неотделимость услуги – одна из основных характеристик услуги, означающая, что услуга производится и потребляется одновременно и неотделима от ее поставщика, будь то человек или оборудование.

Если услугу предоставляет человек, то он становится ее элементом. Примером может быть преподаватель вуза, который должен присутствовать в аудитории, чтобы предоставить свою услугу студентам.

В третьих, в силу того, что в процессе обслуживания обязательно присутствие потребителя услуги, еще одной специфической особенностью услуг является взаимодействие поставщика и потребителя услуги. Это означает, что результат процесса обслуживания зависит как от поставщика, так и от потребителя. Отношение врача к своему клиенту очень влияет на то, как потребитель оценит приобретенную услугу; способность преподавателя достичь взаимопонимания со студентами влияет на показатели успеваемости. Таким образом, обслуживающий персонал должен быть правильно подготовлен для взаимодействия с клиентами.

В-четвертых, еще одной особенностью неотделимости услуг является присутствие и участие в их предоставлении других потребителей. Иногда присутствие других потребителей создает дискомфорт для восприятия услуги (шум в аудитории, переполненный автобус и др.) В данном случае задачей поставщика услуги является гарантия потребителям создания комфортных условий для получения необходимой услуги [4, с.18-19].

Можно рассмотреть и другие особенности услуги, такие как непостоянство качества, недолговечность и т.д.

Следует учитывать, что современные исследователи при характеристике сферы обслуживания указывают на то, что она «сохраняя за собой основной отраслевой костяк непроизводственной сферы, оставляет за своими рамками государственное управление, науку и научное обслуживание, деятельность общественных объединений, экстерриториальных организаций и органов, но дополнительно включает отрасли, не входящие в непроизводственную сферу: розничную торговлю, общественное питание, производственные виды бытового обслуживания, услуги пассажирского транспорта, связи (в части обслуживания населения), услуги, предоставляемые непосредственно населению органами финансирования, кредитования, страхования и пенсионного обеспечения, организациями, осуществляющими операции с недвижимым имуществом и коммерческую деятельность по обеспечению функционирования рынка» [5, с.16-17]. Даже в таком расширенном определении сферы услуг, многие значимые услуги не учтены, в частности Интернет и другие.

Современное развитие человеческого общества находится на этапе формирования «биоинформационного» общества. Это подтверждается тем

фактом, что в структуре общественного производства услуги занимают значительно больший процент чем материальное производство. На мировом рынке рынок услуг составляет 74%, а рынок товаров 26% и перспективные изменения движутся в сторону первых. В структуре услуг возрастает роль информационных услуг, поэтому возникла такая категория как «информационная экономика», а с учетом наноразработок можно говорить и о биоинформационном обществе.

Становление информационной экономики привело к изменениям на микроуровне, к появлению предприятия нового типа, характеризующегося как: сетевое (функционирующее в компьютерной сети Интернет); молекулярное (с территориально разобщенными отдельными работниками или небольшими группами партнеров) оно сравнимо с венчурным предприятием; виртуальное (с минимальными материальными активами). Смысл данного понятия заключается в том, что на новом предприятии работник умственного труда действует как самостоятельная производственная единица, образуя подразделение, состоящего из одного человека. Развитие компьютерной техники и глобальной сети Интернет явилось причиной возникновения новой – виртуальной – структуры организации предприятий и такого явления как виртуализация, коснувшегося не только производственных, но и социальных процессов и отношений.

Во многих странах (в частности, в России) присутствует и ещё одна особенность – высокая степень монополизации услуг связи. Поэтому на ограничения, присущие отрасли связи, накладываются также ограничения антимонопольного законодательства (например, государственное регулирование тарифов).

Появившаяся возможность подключения к Интернет через мобильную связь резко увеличило число пользователей Сети, упростило решение многих задач. Среди пользователей Интернет – люди разных возрастов и профессий, руководители и служащие предприятия всех видов и форм собственности, государственные и общественные организации. Становится очевидным влияние компьютерной сети на формирование рыночных отношений, поведение фирм и индивидуумов, как на рынке, так и в общественной жизни, Интернет способствует получению образования и осуществлению политической, социальной и экономической деятельности. В конечном счете, всемирная компьютерная сеть становится институтообразующим фактором, содержание которого пока остается до конца не раскрытым [6,с.95]. В научных работах, связанных с феноменом Интернет, рассматриваются алгоритмы и технические средства поиска информации, создания и функционирования Интернет магазинов, особенности проведения маркетинговых мероприятий, повышения конкурентоспособности предприятия, организации дистанционного обучения, использования компьютерных сетей в управлении и банковской деятельности и другие частные вопросы. В ДНР развитие данной сети ограничено, но уже действует собственно организованная связь «Феникс», создано ГП «Почта Донбасса», расширяются банковские услуги и другие подотрасли

непроизводственной сферы. Западноевропейские экономисты рассматривают принятие решений в компьютерных сетях, сетевой интеллект, изучают общие теоретические проблемы функционирования виртуальных рынков, а также построения экономико-математических моделей электронной коммерции и коммуникаций. К сожалению, научными разработками в области социально-экономических последствий и перспектив влияния Интернет занимаются лишь отдельные специалисты.

Следует отметить, что роль Интернет в социально-экономических процессах заключается в следующем:

1) Интернет в настоящее время является суперструктурой с экономическим содержанием, представляет собой глобальный рынок, выступающий как конкурент по отношению к традиционному рынку;

2) компьютерная сеть является средством координации, которое различает рынок, контакты и организации;

3) нематериальность и информационное содержание Интернета порождает связи между агентами, которые предопределяют их действия и это все контрастирует с чистой стратегией рынка;

4) Интернет породил новый институт – институт пользователей всемирной компьютерной сети, структурированный по их интересам, а также нового человека – интернафта, который покупает меньше, чем осуществляет коммуникаций и который интересуется ценами меньше, чем остальными характеристиками предложенных услуг;

5) Интернет – это новый вид рынка, позволяющего создавать новые децентрализованные отношения между агентами, но его базовые понятия и модели отличаются от традиционных рынков, поскольку не всегда можно легко идентифицировать и разделить спрос и предложение, а также определить их очередность, а иногда и вообще наличие;

6) в экономике Интернета у каждого потребителя сформирована своя ценность, сам Интернет является путем к этой ценности, в то же время он формирует вкус потребителя [7, с.96].

Главным экономическим результатом появления и распространения Интернет явились виртуальные рынки, среди которых можно выделить множество частных случаев, основными из них являются: рынок аукционов (торгов); товарный рынок; рынок услуг; финансовый рынок; рынок труда; рынок капитала; международный рынок; рынок ресурсов; рынок образования.

На смену «физическим» рынкам пришли рынки фьючерсные, и появилась возможность отслеживать изменения цен на экранах компьютеров.

Интернет порождает множество частных аукционов, когда любой пользователь может выставить на WEB-сайте свое имущество. Каждый пользователь Интернет может являться покупателем, продавцом и организатором аукциона, причем товар может быть выставлен на продажу до тех пор, пока продавец не получит за него желаемую цену.

В России как на государственном, так и на региональном уровне отсутствуют статистические данные по сфере деловых услуг, научные

разработки по ее развитию. Предлагаемые бизнес-услуги связаны с областями, которые не требуют серьезных инвестиций, например бухгалтерское или юридическое обслуживание и т.п. В то же время предприятия готовы передать маркетинг, логистику внешнему подрядчику-аутсорсеру, но предложений, особенно для малого и среднего бизнеса регионов, почти нет.

Институтобразующим является также рынок образовательных услуг, развивающийся в Сети. Образовательные услуги Интернет содержат две основные составляющие, позволяющие индивидууму увеличивать свои знания и повышать профессиональную квалификацию. Образовательная деятельность, связанная с дистанционным обучением, требует своего исследования не только с точки зрения педагогики, но и социологии и права, а также экономики, поскольку ее результат – активные трудоспособные граждане, получившие специфическую подготовку и требующие оценки затрат и качества, а также применения в общественном разделении труда.

Таким образом. при большой значимости сферы услуг отдельные составляющие еще не развиты или не действуют вообще. Это относится не только к техническим проблемам но скорее к законодательным, поэтому задачей ДНР становится формирование законодательной базы. которая способствовала бы развитию сферы услуг.

Список использованных источников

1. Макконнелл К.Р. Экономикс: Принципы, проблемы и политика. В 2 т.: Пер. с англ. 11-го изд. Т.1./ К.Р. Макконнелл, С.Л. Брю. – М.: Республика, 1992. – 399 с.
2. Состояние российского рынка услуг. Режим доступа: [[http://www.google.ru/url? sa=t&rct=j&q](http://www.google.ru/url?sa=t&rct=j&q)].
3. Лазарев В.А. К вопросу о соотношении понятий «сфера услуг», «непроизводственная сфера», «социальная сфера», «сфера обслуживания» и «сфера сервиса» / В.А.Лазарев // Интернет-журнал «НАУКОВЕДЕНИЕ» Том 8, №6 (2016) <http://naukovedenie.ru/PDF/53EVN616.pdf> (доступ свободный).
4. Новаторов Э.В. Маркетинг услуг: теория и технология: Монография./Э.В. Новаторов. – СПб.:ИП Петров Д.А.,2015. – 200 с.
5. Бижанова М.И. К вопросу о трактовке понятия социальной инфраструктуры / М.И.Бижанова, П.И. Магомедова // Transport business in Russia. 2006. №12-1. С. 16-18.
6. Модели и информационные системы современной экономики: монография / Н.В. Апатова, О.В. Бойченко, С.В. Герасимова и др.; под ред. Н.В. Апатовой. – Симферополь: ДИАЙПИ, 2015. – 554 с.
7. Кабатова В.А. Возмездное оказание услуг / В.А. Кабатова// Гражданский кодекс РФ. Ч. 2: Комментарий. – М., 1996.

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЗЕМЕЛЬНЫХ ОТНОШЕНИЙ В РЕСПУБЛИКЕ БЕЛАРУСЬ

*Гусев А. С.,
аспирант кафедры хозяйственного права,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В статье рассмотрены основные нормативно-правовые акты, регулирующие различные аспекты государственного регулирования земельных отношений, субъекты земельных отношений в Республике Беларусь, приведены принципы осуществления земельных отношений, изучены особенности платы за земельные участки.

***Ключевые слова:** государственное регулирование; земля; земельные отношения; земельные участки; земельная политика; земельный налог.*

In the article the main normative legal acts regulating various aspects of state regulation of land relations, subjects of land relations in the Republic of Belarus are considered, principles of land relations are described, features of payment for land plots are studied.

***Keywords:** state regulation; earth; land relations; land; land policy.*

Постановка проблемы. Современное земельное право и законодательство Республики Беларусь в сфере земельных отношений направлены на формирование свободной рыночной экономической системы, что, в свою очередь, предусматривает существенное реформирование политических, экономических и правовых отношений в области сельского хозяйства и самом земельном праве. Основная задача государственного регулирования земельных отношений заключается в формировании абсолютно новых правовых норм и современных правовых и законодательных институтов для функционирования рыночных отношений. Необходимо отметить, что на современном этапе регулирования земельных отношений возрастает роль норм земельного права и законодательства, приобретающие более значимое место в регулировании отношений сельскохозяйственной собственности, в особенности, в регулировании прав собственности на землю, купле, продаже и аренде земель, охраны земельных участков в Республике Беларусь и др.

Анализ последних исследований и публикаций. Ранее вопросами в области государственного регулирования земельных отношений Республики Беларусь занимались такие ученые, как О.А. Хотько, Н.А. Шингель, Е.В. Парукова, А.С. Кочнев, Н.В. Корнилова и другие.

Актуальность. Инновационное развитие экономики страны не может быть обеспечено без эффективного государственного управления, так как они тесно связаны между собой. Поскольку земля признается главным богатством государства и народа, регулирование земельных отношений основывается на необходимости обеспечения в использовании земель, земельных участков,

баланса общегосударственных и частных интересов. Соблюдение баланса прав, взаимная ответственность, а также успешное проведение земельной политики государства и реализация ее целей в основном зависят от выбора правовых средств, которые направлены на обеспечение эффективного пользования земельными ресурсами.

Целью статьи является изучение особенностей государственного регулирования земельных отношений на примере Республики Беларусь.

Изложение основного материала исследования. Дальнейший переход Республики Беларусь к рынку связан с трансформацией отношений собственности, предположениями о постепенном отходе государства от командно-административного типа управления экономикой, развитием рыночной инфраструктуры и т.д. Значительное внимание уделено формированию и развитию земельной политики, которая предполагает следующие направления: разрешение вопросов, касающихся полного или частичного права собственности на землю, характера и способа его реализации, на правовом уровне; регламентирование вопросов, касающихся землепользования и оптимизации его структуры; управление процессами землеустройства, в том числе и координирование программ развития сельских регионов и др.

В Республике Беларусь существует государственная и частная формы собственности на землю. При этом собственность на земли сельскохозяйственного назначения принадлежит государству [1].

Земельные участки в Республике Беларусь возможно передавать в собственность гражданам зарубежных стран в соответствующем порядке и на определенных условиях, которые установлены белорусским земельным законодательством.

Несколько собственников могут иметь земельные участки на праве общей (долевой или совместной) собственности независимо от действующих форм собственности.

Основные субъекты земельных отношений представлены Президентом Республики Беларусь, Советом Министров Республики Беларусь, государственными органами, осуществляющими государственное регулирование и управление в сфере пользования и охраны земельных участков, гражданами Республики Беларусь, иностранными гражданами и лицами без гражданства, индивидуальными предпринимателями, юридическими лицами Республики Беларусь, иностранными юридическими лицами и их представительствами, иностранными государствами, дипломатическими представительствами и консульскими учреждениями зарубежных стран, международными организациями и их представительствами.

Принципы осуществления земельных отношений в Республике Беларусь следующие:

– государственное регулирование и управление в сфере использования и охраны земельных участков, включая установление единственного порядка

изъятия и предоставления земли, перевод земель из одних категорий и видов в другие;

- обязательная государственная регистрация земель, прав на них и сделок с ними;

- использование земель по целевому назначению;

- эффективное использование земельных участков;

- охрана земельных участков и улучшение их полезных свойств;

- платность пользования землей;

- установление ограничений прав на землю, включая земельные сервитуты;

- гласность и учет общественного мнения во время принятия решений об изъятии и предоставлении земли, изменении ее целевого назначения, установление ограничений прав на землю, включая земельные сервитуты, касающихся прав и защищаемых законом интересов граждан и т.д.

В Республике Беларусь использование земельных участков осуществляется на платной основе. Formой оплаты за пользование землей выступает земельный налог [2].

При этом граждане Республики Беларусь должны заплатить земельный налог за землю, находящуюся в их частной собственности, а также пожизненном наследуемом владении или пользовании. Земельный налог должны уплатить и юридические лица за землю, находящуюся в их собственности или в пользовании, а также иностранные государства за землю, находящуюся в их собственности.

А юридические и физические лица, включая иностранных, лиц без гражданства, зарубежные страны за переданную им в аренду землю должны уплатить арендную плату, размер которой устанавливается в договоре аренды земельного участка.

Особенная часть Налогового Кодекса Республики Беларусь от 29.12.2009 г. №71-3 регламентирует вопросы, связанные с порядком налогообложения, ставками земельного налога, налоговой базой на сегодняшний день.

Во время сделок по отчуждению земель могут применять нормативную, льготную или договорную цену [3].

Участники сделки могут устанавливать цену на земельные участки по сделкам между их собственниками, если иное не предусмотрено земельным законодательством Республики Беларусь.

В областные бюджеты и бюджет г. Минска поступает земельный налог, который направляют на охрану земельных участков, улучшение их качества, материальное стимулирование землевладельцев, землепользователей и собственников земель, включая арендаторов, а также на землеустройство и социальное развитие территорий.

Земля, находящаяся в частной собственности, выкупается для государственных нужд согласно своей кадастровой стоимости, на момент

выкупа в установленном порядке Советом Министров Республики Беларусь, если иное не определено Президентом Республики Беларусь [4].

Исходя из зарубежного опыта, отметим по-прежнему несколько актуальных положений для Республики Беларусь:

– на современном этапе развития мировой экономики не существует какой-либо альтернативы реальной полномасштабной и комплексной земельной реформе в Республики Беларусь. Поэтому от скорости адаптации страны к рыночным условиям зависит создание базы для дальнейшей стабилизации и постоянного экономического роста в долгосрочной перспективе и достижение значительных социальных ориентиров и определения стандартов жизни населения;

– основная составляющая экономической политики страны в целом представлена земельной политикой в ходе современных рыночных преобразований. Для эффективного реформирования земельной отрасли необходимо создание определенной политико-экономической среды. Данный процесс основывается, в основном, на трансформации прав собственности и изменениях на этой основе экономических отношений. Самые важные элементы формирования и развития земельной политики на макроуровне представлены: политикой обменного курса, банковским процентом и фискальной политикой государства; на секторальном уровне – системой кредитования, системой налогообложения, субсидированием, ростом доступности потребления общественных благ;

– существует связь между земельными реформами и спадом сельскохозяйственного производства. Основная причина этого сопряжения заключается в тенденции стагнации еще со времен социализма, сложности изменения его устоев и переходе к новым экономическим отношениям;

– актуализация института права частной собственности на землю – это ключевое условие успеха земельных реформ во все времена и во всех государствах. При игнорировании данного положения, возможно, ожидать снижение мотивационного лага, который достигается с помощью изменений организационно-производственных отношений, экономической реформы в целом. Для Республики Беларусь вопрос регулирования земельных отношений, исходя из конструктивных преобразований, остается открытым по причине того, что здесь присутствует конституциональное закрепление государственного права собственности на земельные участки сельскохозяйственного назначения.

Временный выход из возникшей ситуации представлен долгосрочной арендой. Данная альтернатива не противоречит Гражданскому Кодексу Республики Беларусь и не запрещена Земельным кодексом Республики Беларусь. Поэтому необходимо на первом этапе упорядочить отношения между производителями сельскохозяйственной продукции и местными властями заключением договоров аренды взамен актам землепользования. Права аренды на землю должны выступать в качестве объекта купли, продажи, залога и т.д.;

– одним из первостатейных условий реформы, определяющих ее дальнейшее развитие, независимо от культурного, географического, экономического, социального, исторического и положения государства переходного типа, несомненно, выступает именно либерализация макроэкономической среды. Независимо от того, как она осуществлялась плавно (градуалистически) либо рывкообразно (шоковая терапия) она подразумевала: либерализацию цен, торговли, элиминирование прямого вмешательства власти на сельскохозяйственных рынках, реформу системы поддержки государством, валютную, финансовую и налоговую реформу. Касательно условий, сложившихся в Беларуси можно усомниться в надобности сохранения ряда ценовых ограничений;

– в ходе реформирования государство не отдаляется от собственных функций касательно земельных отношений, но понемногу отклоняется от прямого администрирования и вторжения в вопросы внутренней компетенции субъектов предпринимательской деятельности к регулированию отношений. Производство, технологии, вопросы внутренней организации и управления всякой обусловленной организации не могут выступать объектом мелочного попечительства государственных и местных органов власти [5].

В современных условиях земельная реформа нуждается в создании новой институциональной среды, другими словами принятия надлежащего рынку законодательства принимая во внимание изменения отношений собственности, базирующегося на реформе органов государственного управления и местного самоуправления, развития рыночной и социальной инфраструктуры сектора. Функционирование Министерства, прочих государственных органов управления необходимо переориентировать с производства на выработку отраслевой стратегии и политики, стимулирование развития экономики организаций и защиту их интересов, инициирование и принятие должных нормативных актов по сопровождению реформ, развитие рыночной инфраструктуры, повышение состоятельности некоторых институтов и их дальнейшую корректировку принимая во внимание течение земельной реформы, другими словами всего того, что в общем выступает именно государственным регулированием.

Для продолжения либерализации экономики государства, роста деловой активности субъектов хозяйствования, защиты интересов населения, формирования благоприятного инвестиционного климата в средних и малых городах, сельских населенных пунктах, в том числе агрогородках, государственным Главой неизменно утверждается ряд нормативных правовых актов касательно регулирования земельных отношений.

Выводы по данному исследованию. Меры регулирования рыночных отношений, в частности экономические и правовые, реализуются разнообразными способами. Однако в модификации законодательства в данной области встречаются недочеты. Если на протяжении длительного времени социалистического развития рыночные отношения неизменно ограничивались законодательством, то на сегодняшний день последнее преимущественно

поддерживает саморегулирование рынка. Однако, органы власти определили для себя политику выжидания, не ввязываясь в процессы рыночных отношений.

Список использованных источников

1. Гэлбрейт Д.К. Экономические теории и цели общества /Д.К. Гэлбрейт; Под общ. ред. Н.Н. Иноземцева, А.Г. Милейковского; Пер. с англ. В.В. Зотова, и др.. – М.: Прогресс, 1979. – 406 с.
2. Налоговый Кодекс Республики Беларусь (особенная часть) [Электронный ресурс]: офиц. текст [одобрена Советом Республики 29.12.2009 г.]. – Режим доступа: <http://xn7sbgdhgzjssuobe2c0j.xn--90ais/>.
3. Налоговый Кодекс Республики Беларусь (общая часть) [Электронный ресурс]: офиц. текст [одобрена Советом Республики 02.12.2002 г.]. – Режим доступа: <http://kodeksy.by/nalogovuyu-kodeks>.
4. Об изъятии и предоставлении земельных участков [Электронный ресурс]: указ Президента Республики Беларусь № 667 от 27 декабря 2007 г. – Режим доступа: <http://pravo.by/document/?guid=3871&p0=p30700667>.
5. Иконицкая И.А. Земельная реформа и право [Электронный ресурс] / И.А. Иконицкая. – Общественная наука и современность. – 1996. – № 4. – Режим доступа: <http://www.xserver.ru/user/zripr/>.

УДК 65.014: 330.111.4

ВОЗДЕЙСТВИЕ ВНЕШНИХ И ВНУТРЕННИХ ФАКТОРОВ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ОРГАНИЗАЦИЙ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Дедяева Л. М.,

к.э.н., доцент кафедры менеджмента непроизводственной сферы,

Федорова А. В.,

магистрант кафедры менеджмента непроизводственной сферы,

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк

В данной работе исследовано влияние внешних и внутренних факторов на деятельность организаций. Рассматривается необходимость комплексного анализа при диагностировании внешних и внутренних факторов. Предлагается создание экспертных аналитических групп с целью сохранения позиций организаций на рынке и выхода их на новый уровень развития.

Ключевые слова: *Организация, внешние факторы, внутренние факторы, анализ, развитие организации, системный подход.*

This article examines the theoretical aspects of various methods of analyzing external and internal factors. The necessity of diagnosing factors influencing the development of the organization is substantiated.

Keywords: Organization, external factors, internal factors, analysis, development of the organization, systems approach.

Постановка проблемы в общем виде. В современном мире существенно возрастает роль внешних и внутренних факторов, вариативность сочетания и степень влияния которых на развитие организаций различны. Диагностируя факторы, следует учитывать их взаимосвязь между собой. При определении характеристик воздействия на организацию требуется комплексное исследование этих факторов. Руководству организации необходимо проводить мониторинг взаимодействия среды и организации как сложной открытой экономической системы для своевременного отслеживания негативных изменений.

Анализ последних исследований и публикаций. Впервые проблему взаимодействия организации и среды сформулировал А.А. Богданов в 20-х годах XX века.

Описание и классификация внешних и внутренних факторов развития организации рассматривается в учебниках и учебных пособиях по менеджменту О.С. Виханским, А.И. Наумовым, Н.К. Моисеевой и другими.

Вопросы окружения организации затрагивают в своих работах многие российские современные авторы, такие как: А.Н. Петров, Г.Д. Костина, Н.И. Кабушин, Л.Г. Багиев., В.М. Тарасевич, А.Н. Асаул и другие.

Актуальность. Современная действительность характеризуется высокой степенью нестабильности, сложностью прогнозирования и динамизмом развития событий. В связи с этим повышается вариативность факторов, оказывающих влияние на развитие организаций. Внешние и внутренние факторы имеют как позитивное, так и негативное воздействие на организации. К разрушающим последствиям в деятельности организации приводит влияние неблагоприятных факторов. С целью выявления и своевременного предупреждения негативных последствий целесообразно совместное участие различных специалистов в диагностировании факторов. Мониторинг и разработка мероприятий по ослаблению влияния внешних и внутренних факторов улучшит результаты деятельности организаций.

Цель статьи. Целью данной работы является исследование влияния факторов внешней и внутренней среды, оказывающих воздействие на экономическое состояние и развитие организаций.

Изложение основного материала исследования. На организацию оказывает воздействие комплекс внешних и внутренних факторов: экономические, политические, производственные, кадровые и др. Внешняя среда представляет собой совокупность внешних условий и факторов, влияющих на различные сферы деятельности организации. Внешнюю среду современной организации, как открытой системы, можно охарактеризовать следующими качествами: взаимосвязь факторов макро- и микросреды (деловой среды организации), сложность, подвижность, неопределенность. Взаимосвязь факторов определяется спектром их взаимодействия, то есть проявлением уровня силы воздействия при изменении одного фактора на качественные

характеристики в ряде других факторов. Сложность внешней среды имеет ряд переменных, оказывающих прямое либо косвенное влияние на организацию. Увеличение числа переменных приводит к необходимости выстраивания более сложных и неоднозначных схем взаимодействия с окружающей средой [1 .с.47]. Подвижность среды подразумевает под собой частоту изменяющихся событий, которые происходят в окружении организации. Неопределенность внешней среды – это максимальный объем информации, которую может получать организация по интересующему ее фактору, а также степень уверенности в получаемой информации. Факторы внешней среды организации можно классифицировать следующим образом (табл. 1).

Таблица 1

Классификация факторов внешней среды организации

Факторы внешней среды организации	Составляющие
Social	<p>Социальные: базовые ценности; структура доходов и расходов населения; изменения во вкусах, модных направлениях и эталонов подражания; новые тенденции в образе жизни; роль женщины в обществе; роль этнических, религиозных и национальных меньшинств в обществе [2.с.45], имидж организации и т.д.</p> <p>Демографические: структура населения страны по возрасту, полу, составу семьи, занятости; продолжительность жизни; уровень миграции населения и т.д.</p> <p>Культурные: уровень образованности населения региона; достаточное количество, разнообразие и доступность объектов культуры; отношение людей к окружающему пространству и т.д.</p>
Economic	<p>Экономические: влияние мировой экономической ситуации на тенденции внешнего и внутреннего рынков; удельный вес конкурентоспособности на внешнем и внутреннем рынках фирм страны; нестабильность внешнеэкономических связей; динамика ставки рефинансирования [3]; изменение курсов валют; среднегодовой темп инфляции (дефляции); таможенная политика; инвестиционный климат в отрасли; существующая система налогообложения для конкретного продукта / услуги; структура распределения доходов населения; стоимость энергоносителей, сырья, комплектующих; уровень занятости населения в отрасли.</p> <p>Рынок: востребованность на рынке различных видов продукции / услуг; доля рынка сбыта, занимаемая организацией по каждому виду продукции; максимально возможный объем рыночного сегмента; сравнительная легкость проникновения на рынок [2. с. 45].</p> <p>Конкуренты: угроза появления новых конкурентов; стратегические изменения конкурентных организаций; сильные и слабые стороны конкурентов.</p>
Technological	<p>Технологические: развитие конкурентных технологий, технологические изменения в сборке, изготовлении и использовании новых материалов, получение лицензии, оформление патентов, недостатки правового регулирования при использовании интеллектуальной собственности, обработка и передача информации, финансовая поддержка исследований в отрасли, доступность новых технологий и т.д.;</p> <p>Научно-технические: использование компьютерных устройств на стадии проектирования новых товаров и услуг, обработка и передача информации, удельный вес запатентованных изобретений страны в фонде мирового сообщества, уровень компьютеризации страны.</p>
Ecology	<p>Экология: влияние отходов производства на окружающую среду, определение четких норм выбросов, истощение запасов сырьевых ресурсов, отношение общественности к экологической ситуации;</p> <p>Природные факторы: климатическая зона, в которой работает организация.</p>

Political	Политико-правовые: политическая ситуация в стране и сопредельных государствах; нормативные акты органов власти и центрального правительства; наличие правовых актов по стандартизации и метрологии; участие государственных органов в правовом регулировании экономических процессов; защита прав потребителей; антимонопольная политика на государственном уровне; кредитная политика на внутригосударственном уровне; ограничения при получении средств на развитие; особенности найма работников; выборы на всех уровнях власти; сертификация товаров и услуг.
-----------	---

Учет сферы деятельности организации, проведение анализа максимального количества факторов и стабильности их воздействия необходимо для выявления возникающих трудностей или возможностей. После получения результатов анализа планирование производят с учетом (в основном долгосрочных и среднесрочных) перспектив, когда возникает необходимость предугадать изменения, ожидающие организацию в будущем периоде, и подобрать стратегии, которые в полной мере соответствуют складывающейся ситуации.

Четкое разграничение факторов является, в значительной степени, искусственным. Например, на трансформацию социальных составляющих влияют изменения в политической плоскости. А многие политические решения имеют экономическую подоплеку, и наоборот, почти все экономические составляющие следует рассматривать с учетом политического контекста. В связи с этим важным является не правильность классификации факторов внешней среды, а своевременное определение степени воздействия на организацию.

Взаимосвязь при изменении факторов можно рассмотреть на примере организаций специализирующихся на выпуске металлорежущих станков в Российской Федерации. С 1990 г. по 2015 г. Наблюдается тенденция к снижению объемов производства, которая обусловлена большими политическими и экономическими потрясениями. Начало девяностых годов характеризуется большим количеством кардинальных перемен: рыночных реформ; переходом собственности от государственной к частной; ростом конкуренции за счет появления на рынке большого количества импортных продуктов производства.

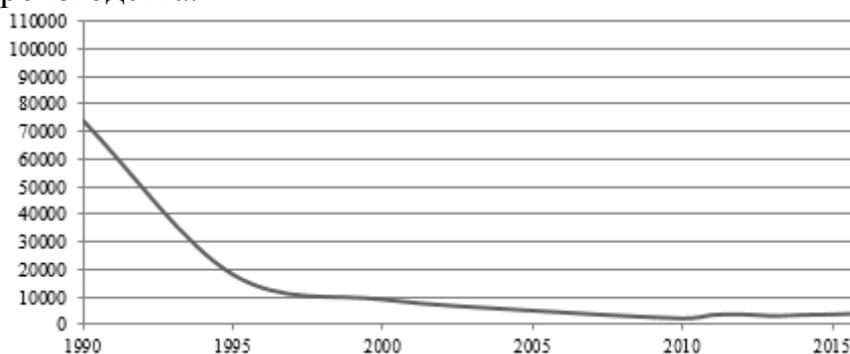


Рис. 1. Годовая мощность по производству металлорежущих станков, в шт. [4]

Так, количество выпускаемых станков в 1990 г. составляло 18033 шт. Последующий период обозначился низкой загрузкой мощностей,

охарактеризовав падение спроса на продукцию отрасли, что привело к существенному снижению потенциала станкостроения. На этот процесс оказали большое влияние факторы внешней среды: сокращение инвестиций в отрасль, недостаточное техническое перевооружение предприятий, падение спроса на металлорежущие станки.

Так, выпуск металлорежущих станков в 2015 году составлял 3467 шт.

Это несравненно меньший объем, чем в начале рыночных реформ (Рис.1.).

Внутренняя среда организации включает ряд факторов, состояние и взаимодействие которых в комплексе определяет резервы и возможности, организации (табл. 2).

Таблица 2

Классификация факторов внутренней среды

Факторы внутренней среды организации	Составляющие
Кадровый	Учет и организация повышения квалификации и опыта сотрудников; переобучение и продвижение кадров; оценивание результатов работы сотрудников и стимулирование труда [3]; текучесть кадрового состава; действия направленные на улучшение кадровой политики, организационная культура; заинтересованность сотрудников в развитии организации.
Организация управления	Коммуникационные процессы; совершенствование организационной структуры управления; развитие нормативно-правовых документов: правил, процедур, распределение прав и ответственности.
Производственный	Объем, структура, темпы производства; структурирование номенклатуры выпускаемой продукции; ведение складского хозяйства; учет и обслуживание технологического парка; наличие необходимых резервных мощностей; стандартизация и автоматизация производства; контроля качества; сокращение материалоемкости; ресурсо- и энергосбережение.
Маркетинговый	Сегментация рынка; анализ привлекательности различных сегментов рынка; жизненный цикл продукта; анализ конкурентоспособности, устойчивость конкурентных преимуществ; определение рынков сбыта ; сохранение имиджа торговой марки;
Финансовый	Поддержание уровня ликвидности и обеспечение прибыльности; объема дебиторской и кредиторской задолженностей; соотношение долгосрочных и краткосрочных вложений и заимствований, создание возможностей для инвестиционных и т.п.
НИОКР	Научные исследования и изыскания; эксперименты; производство опытных и мелкосерийных образцов продукции, предшествующих запуску нового продукта или технологии в серийное производство.

Влияние внутренних факторов необходимо рассматривать с точки зрения укрепления либо ослабления ими потенциала организации.

Сильные стороны служат базой, на которую организация опирается в конкурентной борьбе и которую она должна стремиться расширить и укрепить. Слабые стороны являются предметом пристального внимания со стороны руководства, которое должно делать все возможное для того, чтобы избавиться от максимального количества ее составляющих.

Для анализа внешних и внутренних факторов могут быть использованы следующие виды анализов: STEEP-анализ, SWOT-анализ [6. с. 956], SNW – анализ. Анализ внешней и внутренней среды организации, нацелен на исследование факторов, влияющих на потенциал организаций и уровень его использования, должен быть комплексным, системным и стратегическим [7. с. 189].

При анализе внутренних факторов необходимо учитывать следующее:

- вследствие сокращения спроса на продукции повышается сложность ее реализации, что ведет к перепроизводству и соответственно к затариванию складских помещений;

- использование научно-технических разработок способствует высвобождению материальных, трудовых и финансовых ресурсов организации;

- отбор соответствующих заявленным требованиям проектов НИОКР находится под существенным влиянием величины издержек производства, наличия сырья и его необходимого объема, возможностей организации маркетинга, а также противодействия конкурентов;

- отсутствие взаимодействия менеджеров и рабочих ведет к созданию конфликтных ситуаций, что в свою очередь приводит к отвлечению участников конфликта от решения задач организации, текучести кадров.

Однако ввиду количества, изменчивости и сложности взаимосвязей, учесть все существующие и оказывающие влияние на развитие организации факторы затруднительно. Для разработки предложений по снижению отрицательного влияния на деятельность и устойчивость организации на рынке требуется систематизация факторов внешней и внутренней среды и определение первостепенности и важности их влияния на устойчивость функционирования организации.

В целях обеспечения условий при выполнении комплексного анализа требуются консультации специалистов. Для этого на базе организации необходимо создание аналитических групп, в состав которых должны быть включены специалисты различных направлений.

При недостатке собственных кадров или отсутствия у них необходимой квалификации, приглашаются сторонние консалтинговые компании.

В таблице 3 приведен обобщенный краткий анализ влияния факторов среды на организацию. Используя данные федеральной службы статистики РФ, имеющиеся в открытом доступе, произведен анализ воздействия основных факторов, ограничивающих деловую активность организаций, выпускающих машины и оборудования, входящих в состав обрабатывающих производств.

Таблица 3

Анализ влияния внешних и внутренних факторов на организацию

Факторы среды организации	Положительное влияние	Отрицательное влияние
социальные, демографические, культурные	- соблюдение традиций - развитие в области культурных ценностей	- неблагоприятная демографическая ситуация - снижение социальной ответственности у населения

Продолжение таблицы 3

научно-технические	- введение технологических разработок	- утечка информации
политические	- устойчивость власти и политического правления - улучшение законодательства регулирующего правила в сфере деятельности	- бюрократизация и коррупционные составляющие - вероятности возникновения нестабильной военной обстановки на территории страны
международные события в бизнесе	- международные симпозиумы, конференции, выставки и т.п. - потенциальные источники технологических разработок	
экономика	- открытости экономической среды, степень глобализации.	- инфляция - ужесточение условий получения кредитов, преференций и т.д.
конкуренты	- имидж предприятия - освоение новых рынков	- демпинг
поставщики	- приобретение ресурсов по более выгодной цене	- изменение курса валют, цены на капитал
законодательная база	- осуществление взаимодействия между покупателями и продавцами на законодательном уровне - решение трудовых споров на законодательном уровне	- не совершенность отдельных нормативно-законодательных актов
кадровый	- повышение квалификации и переобучение сотрудников	- утечка высококлассных специалистов за рубеж
маркетинговый	- благоприятная информационная среда	- отсутствие исследований

Данные предоставленные на начало 2016 г. (табл. 4) дают возможность произвести анализ некоторых показателей и проследить тенденцию изменений.

Таблица 4

Основные факторы, ограничивающие деловую активность организаций, осуществляющих деятельность в обрабатывающих производствах (в процентах от числа обследованных организаций) [8. с. 215]

Факторы	2013				2014				2015			
	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал	I квартал	II квартал	III квартал	IV квартал
Недостаточный спрос на продукцию на внутреннем рынке	48	48	50	51	52	53	55	54	54	55	54	54
Недостаточный спрос на продукцию на внешнем рынке	21	19	20	21	21	19	19	20	20	20	20	20
Конкурирующий импорт	27	23	23	24	24	23	23	22	21	21	21	21
Высокий уровень налогообложения	45	39	41	41	41	40	40	39	39	40	40	40
Неопределенность экономической ситуации	34	30	32	33	34	34	36	42	50	49	50	50
Высокий процент коммерческого кредита	31	25	26	27	27	23	24	25	29	30	30	30
Недостаток финансовых средств	36	34	35	36	37	37	37	38	40	39	39	40
Недостаток квалифицированных рабочих	24	24	26	26	26	25	25	23	22	22	22	22
Отсутствие или несовершенство нормативно-правовой базы	7	6	7	7	7	5	5	6	5	5	5	6

Произведенные расчеты данных за трехлетний период с 2013 г. по 2015 г. показывают следующее:

- спрос на внутреннем рынке снизился на 5%, а на внешнем – на 0,25%;
- объем конкурирующего импорта снизился на 3,5%;
- уровень налогообложения снизился на 1,75%;
- процент коммерческого кредита вырос на 2,5%;
- недостаток финансовых средств увеличился на 4,28%;
- недостаток квалифицированных рабочих увеличился на 3%;

Далее рассмотрим данные по основным показателям работы организаций по виду экономической деятельности «Производство машин и оборудования» (табл. 5) и сделаем выводы по всем полученным результатам.

Таблица 5

Основные показатели работы организаций по виду экономической деятельности «Производство машин и оборудования» [9. с. 203]

	2013	2014	2015
Число действующих организаций и их территориально обособленных подразделений (на конец года), ед.	28068	28175	28210
Индекс производства, в процентах к предыдущему году	96,6	92,2	88,9
Среднегодовая численность работников организаций, тыс. человек	792,7	754,3	721,1
Инвестиции в основной капитал, млрд. рублей	92,9	103,2	111,7

Анализ показывает, что число действующих организаций и их территориально обособленных подразделений к началу 2016 года увеличилось на 142 ед., индекс объемов производства снизился на 7,7%, среднегодовая численность работников организаций уменьшилась на 71,6 тыс. человек; увеличились инвестиции в основной капитал на 18,8 млрд. рублей.

Несмотря на уменьшение объема конкурирующего импорта, снижение показателей уровня налогообложения, совершенствование нормативно-правовой базы и увеличение инвестиций, – индекс производства снизился (рис. 2).

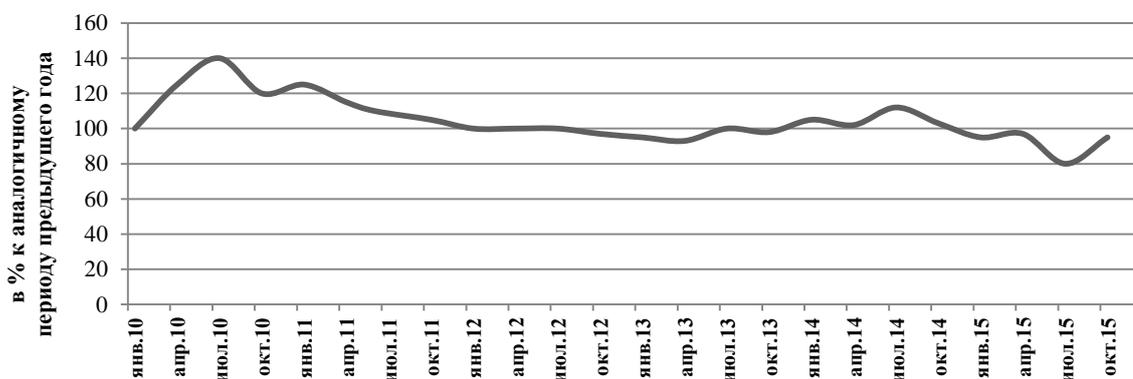


Рис. 2. Индекс производства в организациях по виду экономической деятельности «Производство машин и оборудования» [9]

На снижение количества произведенной продукции организациями по виду экономической деятельности «Производство машин и оборудования»

повлияли факторы внешней среды - недостаток финансовых средств и снижение спроса на внешнем и внутреннем рынках. Снижение спроса на рынках и введенные санкции заставляют организаций-экспортеров РФ искать новые рынки сбыта. Поставки товаров в страны африканского континента стало выгодным в связи с девальвацией рубля, и начали рост с весны 2016 года. Российская Федерация все больше поставляет не сырьевых товаров и доля продукции организаций по виду экономической деятельности «Производство машин и оборудования» одна из самых высоких. Доля российского экспорта в африканские страны пока имеет небольшой объем – на нее приходится менее 3%, но имеет стабильный рост.

Эксперты «РИА Рейтинг», составляя прогноз по отрасли полагают, что в дальнейшем сохранится тенденция улучшения динамики производства в машиностроении. Однако конечный результат зависит от ряда внешних и внутренних факторов, в том числе стабильности курса валют, возможного уменьшения государственной поддержки в некоторых машиностроительных отраслях. [10].

Выводы по данному исследованию. Диагностика и контроль вариативности факторов внешней и внутренней среды современной организации это один из главных процессов, требующий непрерывного мониторинга происходящих изменений. В то же время стоит учитывать, что и сама организация оказывает влияние на изменения среды, применяя или разрабатывая новые виды материалов, предоставляя новые услуги, научно-технические разработки. Комплексный подход при использовании различных методов анализа факторов внешней и внутренней среды позволяет организациям своевременно выработать соответствующую стратегию развития.

Для нейтрализации негативного воздействия факторов внешней и внутренней среды на деятельность организации целесообразно создание внутренних аналитических групп, в состав которых должны войти компетентные специалисты. При недостатке собственных кадров или отсутствии у них необходимой квалификации, приглашаются внешние консалтинговые компании.

Список использованных источников

1. Меркурьева Ю.В. Управленческие решения: учебник / Ю.В. Меркурьева, А.Н. Пруэль, М.В. Рубцова, А.Ф. Борисов – Санкт-Петербург, 2016. – С. 45-53.
2. Симионова Н.Е., Оценка бизнеса: теория и практика / Н.Е. Симионова, Р.Ю. Симионов – Ростов н/Д: «Феникс», 2007. – С. 35-37.
3. Краткий статистический сборник «Россия в цифрах 2016» [режим доступа: <https://www.rea.ru/ru/org/managements/Situa-centr/PublishingImages/Pages/infokaf/Февраль2016г.pdf>].
4. Зимина А.А. Приоритеты анализа среды в системе стратегического управления / А.А. Зимина – Электронное научное издание «Ученые заметки ТОГУ», 2014. – Том 5 – № 4, 2014. – 956 с.

5. Виханский О.С., Менеджмент: учебник / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – 5-е изд., стер. – Москва: Магистр: ИНФРА-М, 2014.– 189 с.
6. Бюллетень: отрасли российской экономики; производство, финансы, ценные бумаги: машиностроение. Выпуск № 1205 [режим доступа: http://www.akm.ru/rus/analyt/analyt_new_sb/report/samples/mash1205.pdf].
7. Ежеквартальный бюллетень «Машиностроение» – 20.03.2017 [режим доступа: http://giarating.ru/industry_newsletters/20170320/630058612.html].
8. Федеральная служба государственной статистики «Россия в цифрах» официальное издание, 2016. – 215 с.
9. Федеральная служба государственной статистики «Россия в цифрах» официальное издание, 2017 – 203 с.
10. Обзор внешней торговли РФ, 2017 [режим доступа: <http://russian-trade.com/reports-and-reviews/2017-05/torgovlya-rossii-so-stranami-afriki-v-1-kv-2017-g/>].

УДК 65.018

УПРАВЛЕНИЕ ЗНАНИЯМИ ОРГАНИЗАЦИИ КАК СОСТАВНАЯ ЧАСТЬ ТРЕБОВАНИЙ МЕЖДУНАРОДНОГО СТАНДАРТА ISO 9001 ВЕРСИИ 2015г.

Жадан А. В.,
канд. техн. наук, профессор,
заведующий кафедрой менеджмента в производственной сфере,
Адамович Д. А.,
студентка магистратуры,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк

Как управление качеством, так и управление знаниями, являются важными составляющими обеспечения эффективной деятельности любой организации. Эти виды деятельности целесообразно осуществлять комплексно. В статье рассмотрен вопрос о совместимости требований стандарта ISO 9001 и принципов обучающей организации. Сформулированы предложения по реализации системы управления качеством с учетом требований к управлению знаниями.

Ключевые слова: *управление знаниями, управление качеством, совместимость, требования, стандарт 9001.*

As quality management and knowledge management are essential components of ensuring the effective operation of any organization. These types of activities to be undertaken comprehensively. The article considers the question of the compatibility of the ISO 9001 requirements and principles of educational organization. Formulated proposals for the implementation of the quality management system with the requirements to knowledge management.

Keywords: knowledge management, quality management, compatibility, requirements, standard 9001.

Постановка проблемы. Совершенствование управления качеством продукции (услуг) в настоящее время все более актуально. Это связано с тем, что качество продукции является основой ее конкурентоспособности и прямо влияет на объемы продаж.

В настоящее время одной из доминирующих концепций управления качеством является концепция Всеобщего управления качеством (TQM). В ее основу положены такие принципы, как – организация в своей деятельности ориентирована на потребителя, лидерство, вовлечение персонала в процесс управления качеством, процессный подход, системный подход, постоянное совершенствование, принятие решений, основанных на фактах, взаимовыгодные отношения с поставщиками.

Существует достаточно большое количество инструментов реализации концепции TQM в организации. Это кружки качества, реинжиниринг, премии по качеству, международные стандарты ISO серии 9000 и др.

Международные стандарты ISO серии 9000 по праву считаются наиболее действенным, эффективным инструментом реализации концепции TQM (начиная с третьей версии, введенной в действие в 2000 г., они базируются на приведенных выше принципах). Этот инструмент реализации концепции приобрел большую популярность в мире. Так по данным, которые приведены в [1], количество сертификатов на соответствие требованиям стандарта 9001 составило 1 106 356 шт. (по состоянию на 31.12.2016 г.).

В конце 2015 г. в действие была введена пятая версия стандартов 9000, которая имеет ряд существенных отличий от предыдущих версий. Рассмотрение этих отличий актуально для выработки рекомендаций по внедрению требований стандартов серии 9000 в деятельность организации.

Обзор последних исследований и публикаций по данной проблеме. Разработка и введение в действие очередной (пятой) версии стандарта ISO 9001 вызвано несколькими причинами. Как отмечено в [2]: за прошедшее время произошли значительные изменения в практике менеджмента, деловой среде, накоплены новые знания; введены в действие новые стандарты на системы управления (менеджмента), что обусловило необходимость в создании единого подхода к их структуре; единственным стандартом систем управления (менеджмента), в котором не используют риск-менеджмент, стал ISO 9001. Т.е. получилось так, что стандарт, являющийся первым стандартом на системы управления, ISO 9001 отстаёт от других стандартов менеджмента из-за своей устаревшей структуры. И, на конец, необходимо отразить и вертикальную интеграцию менеджмента организации. Т.е. система управления качеством должна быть составной частью управления организацией, а не быть отдельной автономной её частью.

В [3] отмечено, что стандарт ISO 9001 в последней редакции позволит организациям адаптироваться к стремительно изменяющемуся миру. Это реализуется за счет того, что он ориентирован не на требования к

документированным процедурам и записям, а на сочетание риск – ориентированного мышления и процессного подхода при использовании цикла Plan-Do-Check-Act (Планируй – Делай – Проверь – Действуй) на всех уровнях организации. Новая версия стандарта 9001 позволит достаточно легко интегрировать требования других систем менеджмента.

В [4] отмечается, что новая версия стандарта уделяет больше внимания взаимоотношениям системы менеджмента качества и системы менеджмента всей организации. Система менеджмента качества должна быть органически вписана в систему менеджмента всей организации. Эти системы должны строиться по одним и тем же принципам. Изложенное позволяет сделать следующие выводы – новая версия стандарта 9001 позволяет более просто интегрировать систему менеджмента качества в общую систему менеджмента организации; сочетать риск – ориентированное мышление и процессный подход при использовании цикла Plan-Do-Check-Act на всех уровнях организации. Однако, все ли так гладко и сбалансировано в требованиях стандарта к системам управления качеством? Не содержат ли его требования определенных «подводных камней», которые могут затруднить разработку системы управления качеством?

Исследования, результаты которых приведены в [5], позволили сделать вывод о том, что стандарт ISO 9001:2015 [6], с одной стороны выдвигает требование к организации применять риск – ориентированное мышление при функционировании системы менеджмента качества, но с другой стороны не содержит требований в части необходимости наличия документированного процесса риск – менеджмента, использования его формализованных методов и целесообразности регистрации и хранения информации, как свидетельства применения ею риск – ориентированного мышления. В то же время реализация риск – ориентированного мышления в организации (в соответствии с требованиями стандарта) должна выполняться практически на всех стадиях функционирования системы менеджмента качества (за исключением раздела 7 «Средства обеспечения»). Реализация такой деятельности, затрагивающей большинство сторон деятельности организации практически невозможна без разработки и функционирования документированного процесса риск – менеджмента. А отказ от хранения информации, связанной с действиями по управлению рисками представляется неразумным, т.к. это входит в противоречие с принципами менеджмента качества, заложенными в стандарты серии 9000, а именно с принципом «Принятие решений, основанных на свидетельствах». Уже это говорит в пользу того, что представляется целесообразным разрабатывать документированный процесс риск – менеджмента в рамках системы менеджмента организации на основе требований, предъявляемых стандартом ISO 31000:2009.

Формулирование задачи исследования. Таким образом, содержание требований стандарта 9001 к системам управления качеством, нуждается в дополнительных исследованиях на наличие других возможных «подводных камней», с которыми может столкнуться организация при ее разработке.

Выполнение этой задачи позволит избежать возможных ошибок и накладок при разработке и современных систем управления качеством с учетом требований стандарта 9001 версии 2015 года.

Изложение основного материала исследования. Среди прочих требований, стандарт ISO 9001:2015 требует от организации определить и осуществлять менеджмент знаний, поддерживаемых организацией, для обеспечения функционирования ее процессов и достижения соответствия продукции и услуг. Однако требования к реализации менеджмента знаний при разработке и функционировании системы управления качеством рассредоточены по всему стандарту 9001. Это затрудняет оценку объема и содержания требований, а, следовательно, затрудняет оценку ресурсов и времени, которые необходимо затратить на их реализацию. Для более полного понимания объема требований вначале рассмотрим содержание понятия «управление (менеджмент) знаниями». Данное направление в менеджменте возникло в начале 90-х годов 20 столетия. Развитие данного направления связывают с работами американского ученого К. Виига (Wiig). Основой развития данного направления стало осознание того, что знания это ценный актив организации. Управление знаниями направлено на решение двух основных задач. Первая – это рост эффективности деятельности организации, использование знаний для увеличения производительности за счет роста быстроты действия и снижения затрат. Вторая – это создание новой продукции и новых услуг, новых бизнес-процессов и предприятий т.е. обеспечение инновационности развития организации [7].

Существует достаточно большое количество определений понятия «управление знаниями». Наиболее полным из них представляется определение, данное в [8]. Управление знаниями – это совокупность управленческих воздействий на способы, методы и формы организации социальных отношений в сфере производства, распространения и использования знаний, нацеленные на повышение эффективности этих процессов и осуществляемые в конкретных экономических рамках (предприятия, учреждения, подразделения, различные формы кооперации и т. д.).

Различают следующие основные организационные формы управления знаниями: сетевые организации и виртуальные организации; обучающиеся и интеллектуальные организации; стратегические альянсы и консорциумы; частно - государственное партнерство [9, с.38].

Из рассмотренных форм управления знаниями для интеграции в систему управления качеством наиболее приемлемой является такая организационная форма, как обучающиеся организации. Американским ученым М. Педлером (M. Pedler) сформулированы признаки обучающейся организации. Эти признаки следующие [10].

1. Гибкость в выработке стратегий
2. Активное участие сотрудников в разработке тактик и стратегий организации.

3. Открытость информации. Организация должна быть открыта для внешней информации и предоставлять информацию о себе.
4. Учет и контроль содействуют развитию организации.
5. Для успешного функционирования организации ее подразделения оказывают услуги друг другу, поставляя их и потребляя их.
6. Наличие гибкой системы поощрений.
7. Деятельность организации дает возможности персоналу. Должности рассматриваются как условия для роста и развития, а не являются чем-то незыблемым.
8. Сбор и анализ внешней информации является обязанностью (хотя и в разной степени) каждого сотрудника.
9. Имеет место постоянный обмен опытом с потребителями и поставщиками – организация стремится к совместному обучению и совместным проектам.
10. Способствование обучению – атмосфера в организации.
11. Создание возможностей для развития (саморазвития) сотрудников. Обучение персонала планируется и поддерживается.

Рассмотрим, насколько требования, предъявляемые стандартом ISO 9001, соответствуют признакам обучающейся организации. Сведем анализ соответствия требований стандарта ISO 9001 и признаков обучающейся организации в таблицу (табл. 1).

Таблица 1

**Анализ соответствия требований стандарта ISO 9001
и признаков обучающейся организации**

Стандарт ISO 9001:2015		Номер признака обучающейся организации
Номер раздела	Содержание	
1	2	3
5.	ЛИДЕРСТВО	
5.1	Лидерство и приверженность	
5.1.1	Общие положения	
	Высшее руководство должно демонстрировать свое лидерство и приверженность в отношении системы менеджмента качества посредством:	№.2, №.7
5.1.1.f)	распространения в организации понимания важности результативного менеджмента качества и соответствия требованиям системы менеджмента качества;	№.5
5.1.1.g)	обеспечения достижений системой менеджмента качества намеченных результатов;	
5.1.1.h)	вовлечения, руководства и оказания поддержки участия работников в обеспечении результативности системы менеджмента качества;	№.2, №.7
5.1.1.i)	поддержки улучшения;	№.2, №.7
5.1.1.j)	поддержки других соответствующих руководителей в демонстрации ими лидерства в сфере их ответственности.	№.2, №.5, №.7

Продолжение таблицы 1

1	2	3
5.2 5.2.2 5.2.2.b)	<p>Политика</p> <p>Доведение политики в области качества</p> <p>Политика в области качества должна:</p> <p>быть доведенной до сведения работников, понятной и применяемой внутри организации;</p>	№.2
6. 6.2 6.2.1	<p>ПЛАНИРОВАНИЕ</p> <p>Цели в области качества и планирование их достижения</p> <p>Организация должна установить цели в области качества для соответствующих функций, уровней, а также процессов, необходимых для системы менеджмента качества.</p>	
6.2.1.f) 6.2.1.g) 6.2.2 6.2.2.b)	<p>Цели в области качества должны:</p> <p>быть доведенными до работников;</p> <p>актуализироваться по мере необходимости.</p> <p>При планировании действий по достижению целей в области качества организация должна определить:</p> <p>какие потребуются ресурсы;</p>	№.3 №.1
7. 7.1 7.1.4	<p>СРЕДСТВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ</p> <p>Ресурсы</p> <p>Среда для функционирования процессов</p> <p>Организация должна определить, создать и поддерживать среду, необходимую для функционирования ее процессов и достижения соответствия требованиям к продукции и услугам.</p> <p>Знания организации</p>	№.5 №.7, №.11
7.1.6	<p>Организация должна определить знания, необходимые для функционирования ее процессов и для достижения соответствия продукции и услуг.</p> <p>Знания должны поддерживаться и быть доступными в необходимом объеме.</p> <p>При рассмотрении изменяющихся нужд и тенденций организация должна оценивать текущий уровень знаний и определять, каким образом получить или обеспечить доступ к дополнительным знаниями их необходимым обновлениям.</p>	№7, №.11 №.7, №.11
7.2	<p>Компетентность</p> <p>Организация должна:</p> <p>а) определять необходимую компетентность лиц (а), выполняющих (его) работу под ее управлением, которая оказывает влияние на результаты деятельности и результативность системы менеджмента качества;</p> <p>б) обеспечивать компетентность этих лиц на основе соответствующего образования, подготовки и(или) опыта;</p> <p>с) там где это применимо, предпринимать действия, направленные на получение требуемой компетентности, и оценивать результативность предпринятых действий;</p> <p>д) регистрировать и сохранять соответствующую документированную информацию как свидетельство компетентности.</p>	№.7, №.11 №.7, №.11 №.4, №.7, №.11

1	2	3
7.3.	<p>Осведомленность</p> <p>Организация должна обеспечить, чтобы соответствующие лица, выполняющие работу под управлением организации, были осведомлены:</p> <p>а) о политике в области качества;</p> <p>б) соответствующих целях в области качества;</p> <p>в) своем вкладе и результативность системы менеджмента качества, включая пользу от улучшения результатов деятельности;</p> <p>г) последствиях несоответствия требованиям системы менеджмента качества.</p>	<p>№.4</p> <p>№.3</p> <p>№.6, №.7, №.11</p> <p>№.6, №.7, №.11</p>
7.4	<p>Обмен информацией</p> <p>Организация должна определить порядок внутреннего и внешнего обмена информацией, относящейся к системе менеджмента качества</p>	№.8
8 8.2 8.2.1 8.4.3	<p>ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ НА СТАДИЯХ ЖИЗНЕННОГО ЦИКЛА ПРОДУКЦИИ И УСЛУГ</p> <p>Требования к продукции и услугам</p> <p>Связь с потребителями</p> <p>Информация, поставляемая внешним поставщикам</p>	№.9
Приложение А7	<p>Знания организации</p> <p>Пункт 7.1.6 настоящего стандарта связан с потребностью определить и осуществлять менеджмент знаний, поддерживаемых организацией, для обеспечения</p>	
	<p>функционирования ее процессов и достижения соответствия продукции и услуг.</p> <p>Требования, относящиеся к знаниям организации, были введены с целью:</p> <p>а) защиты организации и от потери знаний, на пример из-за:</p> <ul style="list-style-type: none"> – текучести кадров; – невозможности получения и обмена информацией; <p>б) стимулирования организации к приобретению знаний, например, на основе:</p> <ul style="list-style-type: none"> – обучения на собственном опыте; – наставничества; – изучения лучшего опыта. 	<p>№.10</p> <p>№.10</p>

Из анализа, проведенного в таблице, видно, что требование стандарта ISO 9001 в части осуществления менеджмента знаний может быть полностью реализовано внедрением концепции обучающейся организации в ее деятельность. Такой вывод представляется обоснованным, так как методики разработки и реализации концепции обучающейся организации в настоящее время достаточно разработаны теоретиками в области менеджмента и апробированы в практической деятельности руководством многих организаций.

При этом, можно рекомендовать, начинать подготовку к разработке системы управления качеством, реализующей требования стандарта ISO 9001

именно с внедрения концепции обучающейся организации, т.к. это требует формирования новой корпоративной культуры и может потребовать существенных затрат времени да и ресурсов.

Кроме этого, учитывая результаты исследований, приведенные в [5] можно рекомендовать параллельно с внедрением концепции обучающейся организации проводить работу по формированию у персонала организации риск – ориентированного мышления и разрабатывать документированный процесс риск – менеджмента в рамках системы менеджмента организации на основе требований, предъявляемых стандартом ISO 31000:2009. Это позволит сократить время и уменьшить затраты ресурсов на разработку и внедрение системы качества организации, соответствующей требованиям стандарта ISO 9001:2015.

Выводы по данному исследованию. Совершенствование управления качеством продукции (услуг) в настоящее время все более актуально. Это связано с тем, что качество продукции является основой ее конкурентоспособности и прямо влияет на объемы продаж. В настоящее время одной из доминирующих концепций управления качеством является концепция TQM. Международные стандарты ISO серии 9000 это наиболее действенный, эффективный инструмент реализации концепции TQM. В конце 2015 г. в действие была введена пятая версия стандартов 9000, которая имеет ряд существенных отличий от предыдущих версий. Рассмотрение этих отличий актуально для выработки рекомендаций по внедрению требований стандартов серии 9000 в деятельность организации.

Новая версия стандарта 9001 позволяет более просто интегрировать систему менеджмента качества в общую систему менеджмента организации; сочетать риск – ориентированное мышление и процессный подход при использовании цикла Plan-Do-Check-Act на всех уровнях организации. Среди прочих требований, стандарт ISO 9001:2015 требует от организации определить и осуществлять менеджмент знаний, поддерживаемых организацией, для обеспечения функционирования ее процессов и достижения соответствия продукции и услуг. Однако требования к реализации менеджмента знаний при разработке и функционировании системы управления качеством рассредоточены по всему стандарту 9001. Это затрудняет оценку объема и содержания требований, а, следовательно, затрудняет оценку ресурсов и времени, которые необходимо затратить на их реализацию.

Из исследования, проведенного в работе, видно, что требование стандарта ISO 9001 в части осуществления менеджмента знаний может быть полностью реализовано внедрением концепции обучающейся организации в ее деятельность. При этом, можно рекомендовать, начинать подготовку к разработке системы управления качеством, реализующей требования стандарта ISO 9001 именно с внедрения концепции обучающейся организации, т.к. это требует формирования новой корпоративной культуры и может потребовать существенных затрат времени да и ресурсов.

Такой вывод представляется обоснованным, так как методики разработки и реализации концепции обучающейся организации в настоящее время достаточно разработаны теоретиками в области менеджмента и апробированы в практической деятельности руководством многих организаций.

Список использованных источников

1. Самые популярные стандарты ISO в 2016 году. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://foodsmi.com/a647/>.
2. Корягина К. А. Новая версия международного стандарта ISO 9001:2015 [Текст] // Проблемы и перспективы экономики и управления: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Санкт-Петербург, декабрь 2014 г.). – СПб.: Заневская площадь, 2014. – С. 175-179.
3. Новые версии ISO 9000:2015, ISO 9001:2015 и ISO 14001:2015. [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://intercert.com.ua/news/news-of-standartization/449-versii-standartov>.
4. Особенности международного стандарта ИСО 9001:2015: метод. рекомендации / Владим. гос. ун-т им. А. Г. и Н. Г. Столетовых; сост.: А. М. Саралидзе, А. Г. Сергеев, Е. А. Баландина. – Владимир : Изд-во ВлГУ, 2015. – 36 с.
5. Жадан А.В., Бояринова Н.В., Каренашвили В.Л. Международные стандарты ISO серии 9000 версии 2015 г. и управление рисками. – Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 1 (5): Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С.264-272.
6. ГОСТ Р ИСО 9001-2015. Системы менеджмента качества. Требования. М: Стандартинформ, 2015. – 23 с.
7. Управление знаниями: принципы, методы, эффективность [Электронный ресурс]. Режим доступа: // <http://hrm.ru/db/hrm/AC09CFE8A92DD7E9C3257718004F1C82/print.html>.
8. Сущность и содержание управления знаниями в организации. [Электронный ресурс]. Режим доступа: // <http://mirznanii.com/a/165842/sushchnost-i-soderzhanie-upravleniya-znaniyami-v-organizatsii>.
9. Управление знаниями: учебное пособие / Л.А. Трофимова, В.В. Трофимов. – СПб. : Изд-во СПбГУЭФ, 2012. – 77 с.
10. Обучающаяся организация. [Электронный ресурс]. Режим доступа: // <http://hr-portal.ru/blog/obuchayushchayasya-organizaciya>.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СФЕРЫ ТОРГОВЛИ

Козина Н. Ю.,

*аспирант кафедры философии и психологии,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В статье рассмотрены основные проблемы эффективного функционирования сферы торговли, предложены методы и инструменты совершенствования системы государственного регулирования сферы торговли на современном этапе.

Ключевые слова: Сфера торговли, торговая деятельность, государственное регулирование, ценообразование, ритейл.

Annotation. In the article it is considered the main problems of an effective functioning of trade area. Also it is presented methods and instruments of improving of government system of trade area in present.

Keywords: The sphere of trade, trade activity, state regulation, pricing retailer.

Актуальность исследования. Проблемы обеспечения эффективного функционирования сферы торговли и ее развития невозможно решать без регулирующей роли государства.

Цели и задачи статьи. Рассмотреть основные направления совершенствования системы государственного регулирования торговли на основе нормативной правовой базы.

Основное содержание статьи. Нарастивание объемов внутреннего потребительского рынка, обеспечение социальной стабильности, в значительной степени зависят от эффективного функционирования торговой деятельности в Республике.

Весь спектр сложных позитивных и негативных тенденций, происходящих в экономической и социальной жизни страны – находит отражение в торговле.

Розничная торговля сочетает в себе интересы продавца в получении доходов и потребности покупателя в получении высококачественных товаров и услуг.

Именно розничная торговля ориентирует отечественных производителей максимально учитывать запросы общества. В основе розничной торговли используется теория индивидуального выбора, которая исходит из принципа приоритета потребителя. Поэтому розничная торговля является социальным выражением качества жизни общества [1]. Кроме того, торговля – это отрасль с высоким уровнем занятости населения и в трудные периоды обеспечивает рабочими местами значительную часть трудоспособного населения, оставшуюся без работы в связи закрытием ряда предприятий и организаций.

Торговля оказывает значительное влияние на развитие производства, поскольку наиболее оперативно реагирует на любые изменения в экономической и политической ситуации в стране. Являясь отраслью экономики, наиболее приближенной к конечному потребителю, торговля регулирует процесс производства в части объема и ассортимента выпускаемой продукции с одной стороны, а с другой стороны - позволяет проанализировать структуру потребительских предпочтений и возможностей, а также динамику уровня жизни населения. В частности, через экономическую составляющую товара - цену, можно судить об экономическом развитии и динамике инфляционных процессов в государстве.

В торговле, как ни в одной другой отрасли хозяйственной системы, формируется среда с относительно высоким уровнем конкуренции. Предпринимательская и инвестиционная активность в этой сфере одна из самых высоких.

Перемены в экономической и политической жизни, произошедшие в нашем регионе, становление молодого государства Донецкая Народная Республика повлекли за собой существенные изменения в характере и условиях функционирования всех отраслей народного хозяйства, в том числе и в сфере торговли. В настоящее время внутренняя торговля республики претерпела кардинальные изменения. Эти изменения связаны с полной переориентацией на новые рынки сбыта и поставок товаров народного потребления. В Республике наблюдается положительная динамика развития сферы торговли, тенденция к увеличению количества супермаркетов, развитие сетевых форматов – гипермаркетов, супермаркетов, дискаунтеров, а также сфера торговли широко представлена другими торговыми объектами, среди которых особой популярностью у населения пользуются магазины формата «шаговой доступности».

На 01.10.2017 количество объектов торговли 10686 единиц и 1722 предприятия общественного питания, прирост к 01.01.2016 составил 39,8 % [2].

Государственная политика в сфере внутренней торговли направлена на совершенствование правового регулирования экономических отношений в сфере потребительского рынка, обеспечение одинаково защиты прав и законных интересов субъектов торговли и потребителей, поддержка развития малого и среднего бизнеса, совершенствование системы ценообразования.

Торговля объединяет каждого человека с процессом удовлетворения потребностей и способствует реальному осуществлению распределения материальных благ, выполняет роль экономического двигателя для всех других видов экономической деятельности, осуществляет рыночное согласование потребительского спроса и предложения, обеспечивает эффективные межрегиональные связи, поддерживает отечественных товаропроизводителей.

Проблемы обеспечения эффективного функционирования сферы торговли и ее развития невозможно решать без регулирующей роли государства.

Государственное регулирование торговли осуществляется с помощью системы типовых мероприятий законодательного, исполнительного и контролирующего характера правомочными государственными учреждениями.

Необходимо четкое регулирование механизмов контроля за соблюдением норм и правил, при четком определении полномочий органов власти в сфере внутренней торговли.

Сегодня главная задача – установить единые правила развития отрасли, которые урегулируют взаимоотношения производителей и ритейлеров, владельцев рынков и торговцев и способствовать повышению качества товаров, улучшению обслуживания населения. Способствовать развитию розничной торговли за счет восстановления, реконструкции, а также строительства торговых объектов, развитие фирменной торговли местных товаропроизводителей. Одной из основных тенденций развития розничной торговли является развитие сетевых форматов. На 01.10.2017 в ДНР работает 22 торговые сети, которые насчитывают 262 магазина. В течение текущего года рост составил 27%.

Увеличение количества торговых площадей разнообразных форматов обеспечивает доступность товаров для населения. Ассортимент товаров на полках магазинов увеличился до 7000 наименований, в торговых сетях – до 35 тысяч наименований. Широко представлены социально значимые товары. Максимальное значение уделяется отечественным производителям, ассортимент местных производителей составляет более 50%.

В Республике поддерживается и активно развивается фирменная торговля местных товаропроизводителей. На сегодняшний день осуществляют деятельность более 300 магазинов фирменной торговли производителей Республики. [3]

Доля продаж социально значимых групп товаров, произведенных в Республике, в общем товарообороте крупных торговых сетей превышает 50%. При этом, в Республике потребляют 93% хлебобулочных изделий, 84% колбасных изделий местного производства, 79% и 74% – мясо птицы и яйца соответственно, около 60% – молочных продуктов и мучных кондитерских изделий. [2]

Министерством промышленности и торговли Донецкой Народной Республики совместно с ГП «Донецкстандартметрология» разработана и успешно реализуется система добровольной сертификации «Стандарт Донбасса». Прохождение добровольной сертификации способствует формированию узнаваемого образа продукции, производимой в Республике, как совокупности высококачественных современных товаров, доказывающей соответствие международным нормам.

На протяжении 2017 года сертификат «Стандарт Донбасса» получили 36 предприятий производителей Донецкой Народной Республик. [3]

«С целью обеспечения единой государственной политики в сфере стандартизации, направленной на осуществление мер по защите прав потребителей и экономических интересов Донецкой Народной Республики»

издан Указ Главы Донецкой Народной Республики № 399 от 22.11.2016 года «О применении стандартов на территории Донецкой Народной Республики». [4]

Назрела необходимость принятия Закона «О сертификации», Перечня продукции, подлежащей обязательной сертификации, так как неурегулированность данных вопросов может привести к насыщению потребительского рынка некачественными товарами и не даёт возможности в полной мере выполнять требования Закона ДНР «О защите прав потребителей» [5].

Государство, с помощью создания четких и понятных правил взаимодействия всех субъектов хозяйственной деятельности в сфере розничной торговли – должно обеспечить каждому гражданину возможность покупать необходимые, качественные товары по обоснованно низким ценам.

Регулирование вопросов ценообразования является составной частью экономической и социальной политики государства и нацелено на сохранение сбалансированности цен и доходов для гармоничного развития экономики и обеспечения справедливого доступа потребителей к качественным товарам, работам и услугам.

Известно, что для большинства покупателей главным критерием покупки того или иного товара является цена, а также широкий ассортимент товаров. Многие потребители отдают предпочтение покупкам на рынке.

Но, если ранее рынки сохраняли свое значение для покупателей из-за более низких цен на аналогичный товар, обычно на 15-20% по сравнению с магазинами, за счет низких накладных расходов, то на сегодняшний день, более адаптивными оказались сетевые магазины и гипермаркеты, где предлагается более дешевые товары, за счёт централизованных, крупных поставок.

В настоящее время особенно болезненной для населения становится проблема необоснованного роста цен на потребительском рынке, в том числе на социально значимые продовольственные товары. Решение указанной проблемы требует комплексного подхода с применением методов государственного ценового регулирования.

При рыночном ценообразовании процесс формирования цен происходит не на производстве, не на предприятии, а в сфере реализации продукции, т.е. на рынке под действием спроса и предложения. Цена участвует в формировании уровня и структуры потребления, значительно влияет на реальные доходы населения.

Среди причин, приводящих к росту цен на товары повседневного спроса можно отнести: неурегулированность отношений между поставщиками товаров и ритейлерами, недостаточную обеспеченность торговыми площадями современных форматов, проблемы организации торговли на рынках.

Крайне негативно сказывается наличие большого количества посредников, каждый из которых повышает цены, а также неразвитая инфраструктура для хранения продукции.

Важно начинать борьбу по выявлению необоснованного роста цен на продовольственные товары с оптовых предприятий, к сожалению, розничный

ритейл несет больше ответственности, зачастую не зная о формировании цены на опте и не имея от них сопроводительных документов, что может приводить к увеличению торговых надбавок в предприятиях розничной торговли.

На территории Республики установлено регулирование цен на продовольственные товары и жизненно необходимые и важнейшие лекарственные препараты. На данные виды товаров установлены предельные торговые надбавки, в соответствии с Порядком регулирования и контроля цен (тарифов) на территории Донецкой Народной Республики, утвержденным Постановлением Совета Министров Донецкой Народной Республики от 03.06.2015г № 10-41 [6].

При этом назрела необходимость принятия Закона Донецкой Народной Республики «О ценах и ценообразовании» [7].

Положения законопроекта направлены на установление правовых основ государственной политики в сфере ценообразования в Донецкой Народной Республике, на определение прав, обязанностей и ответственности субъектов хозяйствования и органов исполнительной власти при формировании, применении и контроле цен.

На современном этапе роль государства заключается в первую очередь в том, чтобы установить «правила игры», определять стратегические направления развития, поддерживать нормальное функционирование регулирующих механизмов, а не в четкой регламентации деятельности предприятий.

Уровень развития торговли характеризует объем и структуру потребления в стране. Торговля рекламирует и внедряет новые товары, таким образом, развитие торговли, будучи обусловлен уровнем и темпами развития производства товаров, в свою очередь, оказывает влияние на другие сферы экономики и на потребление людей – с другой. Важное значение торговли в том, что она способствует личной материальной заинтересованности людей в повышении производительности труда, в увеличении производства, в более полном удовлетворении потребностей.

Сфера торговли – это мощный сектор экономики Республики, который динамично развивается и включает в себя оптовую и розничную торговлю, общественное питание и торговлю на рынках. Общие положительные тенденции обеспечиваются главным образом развитием розничной торговли.[3]

Несмотря на положительные тенденции развития торговли существуют нерешенные вопросы. Необходимо обновление торговой инфраструктуры, объекты в городах размещаются неравномерно, закрытие действующих и открытие новых торговых объектов происходит стихийно.

Среди проблем, которые существуют в настоящее время в торговле: недостаточная обеспеченность качественными торговыми площадями современных форматов, требование по повышению уровня образования продавцов, будет способствовать повышению общей культуры в сфере торговли, повышению качества обслуживания и положительного влияния на результаты торговой деятельности продавцов и интересы покупателей, проблемы организации торговли на рынках, неурегулированность отношений

между поставщиками товаров и ритейлерами, которые в совокупности приводят к росту цен на товары повседневного спроса.

Скорейшее принятие Закона «Об основах государственного регулирования торговой деятельности и сферы услуг» позволит решить значительные проблемы в сфере внутренней торговли, установить единые правила, по которым будет развиваться отрасль [8].

Принятие Закона позволит создать надлежащие правовые и организационные условия для развития торговой деятельности на основе расширения конкурентных отношений, повышение уровня торгового обслуживания населения, повышение эффективности цивилизованных форм товароснабжения и товарооборота, урегулирования взаимоотношения производителей и ритейлеров, владельцев рынков и торговцев и способствовать повышению качества товаров, улучшению обслуживания населения.

Один законодательный акт должен учесть интересы потребителей – государства – сетей, рынков и большого количества сотрудников, занятых в этой сфере.

На сегодня отсутствует порядок предоставления органами местного самоуправления разрешений на размещение торговли, не определен порядок организации торговой деятельности в части режима работы объектов торговли, отсутствует порядок осуществления товарных интервенций в розничную торговую сеть и насыщение рынка социально значимыми товарами.

Важную роль в сфере потребительского рынка играет контрольно-регулирующая функция системы государственного регулирования.

Нет понятных правил взаимодействия всех субъектов хозяйственной деятельности в сфере розничной торговли, фактически отсутствуют механизмы государственного регулирования внутренней торговли, а значит и контроля.

Должно быть четкое регулирование механизмов контроля за соблюдением норм и правил, при четком определении полномочий органов власти в сфере внутренней торговли.

И чем эффективнее будут осуществляться эти меры, тем стабильнее и динамичнее будет развиваться внутренняя торговля, тем выше будет удовлетворенность покупателей и тем выше будет уровень жизни населения.

Со стороны органов государственного управления целесообразно проводить систематические оценки состояния торговли, разрабатывать стратегию дальнейшего развития, определять наиболее целесообразные пути ритейла. Надо осуществлять мониторинг предпочтений покупателей торговыми сетями, какие дополнительные услуги предоставлять покупателям.

Современное состояние развития внутренней торговли объективно требует создание целостной системы регулирования.

Система государственного регулирования торговли должна быть направлена на совершенствование нормативных правовых актов в сфере торговли, защиту государственных прав и законных интересов субъектов торговли, формирование оптимальной конкурентной среды, обеспечение продовольственной безопасности Республики и приоритетное обеспечение

потребностей, в том числе за счёт отечественных товаров, улучшение качества торгового обслуживания.

Необходимо повысить требования к профессиональной подготовке работников торговли и общественного питания, наладить систему переподготовки кадров и повышения их квалификации.

Как показывает мировой опыт, регуляторные государственные функции тогда становятся действенными, когда они базируются на совершенной нормативной правовой базе, четком функционировании органов управления и контроля, эффективной системе социальной защиты потребителей.

Список использованных источников

1. Понятие и сущность розничной торговли. Ее основные задачи и функции. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.grandars.ru/college/biznes/roznichnaya-torgovlya.html>.

2. Официальный сайт народного совета Донецкой Народной Республики. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [tp://dnrsovet.ru](http://dnrsovet.ru).

3. Официальный сайт Министерства промышленности и торговли Донецкой Народной Республики. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://mptdnr.ru/pages/standart-donbassa.html>.

4. Официальный сайт Донецкой Народной Республики: – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnr-online.ru/ukazy/>.

5. О защите прав потребителей: Донецкой Народной Республики от 05.06.2015 № 53-ІНС. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-zashhite-prav-potrebitelej/>.

6. Совет Министров Донецкой Народной Республики. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://smdnr.ru/postanovleniya>.

7. Проект Закона «О ценах и ценообразовании» направлен на второе чтение. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dnr-online.ru/proekt-zakona-o-cenax-i-cenoobrazovanii-napravlen-na-vtoroe-chtenie/>.

8. Об основах государственного регулирования торговой деятельности и сферы услуг: Проект Закона Донецкой Народной Республике № 213-КД. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dnrsovet.su/deputaty-zalozhili-pravovye-osnovy-gosudarstvennogo-regulirovaniya-torgovoj-deyatelnosti-i-sfery-uslug/>.

СИНЕРГЕТИЧЕСКИЙ ПОДХОД КАК ЭФФЕКТИВНАЯ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ ПАРАДИГМА

Козлов В. С.,

*канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента
непроизводственной сферы,*

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

Кольцов С. В.,

канд. экон. наук, доцент кафедры экономики и менеджмента,

ГОО ВПО «Донецкий институт железнодорожного транспорта»

В статье исследуется синергетика в системе управленческого направления и научного познания современности, направленного на создание эффективного управленческого механизма. Рассмотрен вопрос значительных качественных изменений в поведении и характеристиках систем управления.

Ключевые слова: *синергетический подход, самоорганизация, аттрактор, потенциал организации, потенциал сотрудников.*

The article examines the synergetics in the system of management direction and scientific knowledge of the present, aimed at creating an effective management mechanism. The question of significant qualitative changes in the behavior and characteristics of control systems is considered.

Keywords: *synergetic approach, self-organization, attractor, potential of the organization, potential of employees.*

Постановка проблемы и актуальность. В современных условиях управление организацией требует совершенно нового концептуального подхода к организации и новой управленческой парадигмы, которая отлична от концепций, характерных для предыдущих управленческих школ. Акцент в новой управленческой парадигме делается на самоорганизацию. Синергетическая концепция и синергетический подход к процессу становления и развития организации должны стать новой парадигмой управления современной отраслью. Таким образом, синергетический подход становится доминирующим и при формировании стратегии в организациях и осуществлении стратегического планирования. Учитывая способность организации к самоорганизации, можно перейти на качественно новый уровень формирования стратегии: управлять не организацией, а ее способностью к самоорганизации.

Анализ последних исследований и публикаций. Отдельные аспекты теории самоорганизации и управления нашли отражение в работах отечественных и зарубежных ученых таких как: Аршинов В., Буданов В., Сендж П. [3], Смирнов Э.[4], Таланчук Н., Титов В.[7], Урманов И.[8] и др.

Цель статьи. Исследовать синергетику в системе управленческого направления и научного познания в современных условиях.

Изложение основного материала исследования. Изучение самоорганизующихся процессов различной природы приводит к появлению и развитию синергетического подхода, вобравшего в себя идеи и подходы различных наук. Идеи самоорганизации имеют чрезвычайно широкое поле применения и в биологии, и в астрономии, и в физике, и в физической химии, и в общественных науках. Синергетический подход рассматривается как дальнейшее развитие системного подхода, который дает специалисту новые возможности для исследования и осуществления управленческой деятельности. Синергетика представляет собой системный подход к сложным открытым нелинейным системам с ее свойствами неустойчивости, неравновесности, бифуркации, катастрофы, самоорганизации и др. Синергетические исследования выделяют три типа самоорганизующих процессов:

- самозарождение организации (Рис.1);
- поддержание оптимального уровня (Рис.2);
- совершенствование и воспроизводство организации (Рис.3).

Синергетический подход – способ постановки новых, нетрадиционных вопросов о сложноорганизованном мире, стимулирующих перспективные направления исследований в различных областях науки, в том числе, гуманитарных.

Если основными для кибернетики и различных вариантов теории систем являются понятия информации, взаимодействия субъекта и объекта управления по каналам прямой и обратной связи, иерархичности, структурированности систем, то для синергетики в качестве таковых выступают представления о процессах организации и самоорганизации в сложных нелинейных средах, находящихся в состоянии неустойчивого равновесия. Основные понятия синергетики: самоорганизация, открытые системы, нелинейность, хаос, случайность.

Менеджмент как область научных знаний к концу XX века завершил свою динамическую эволюцию, был институционализирован, и в настоящее время четко обозначилась смена управленческих парадигм и подходов, которые отмечают отечественные и зарубежные ученые.

До настоящего времени все представления менеджмента сводились к четкому разграничению объекта и субъекта управления, управляющей и управляемой подсистем. Школы менеджмента делали предметом своих поисков наиболее эффективные способы воздействия субъекта на объект управления, чтобы за счет полного использования физического, интеллектуального, психологического, творческого и иного потенциала достичь поставленных стратегических целей. На протяжении всего периода развития теории управления было предложено множество методов к управлению, таких как управление по целям, по результатам, по отклонениям, ситуационное управление и другие методы. Тем не менее все

эти методы находились в рамках кибернетического подхода, основанного на разделении систем на управляющие и управляемые и факторе обратной связи как одном из ключевых атрибутов. Однако такой подход к концу XX века исчерпал себя. Кооперация, сотрудничество, согласие и взаимодополнение творческих способностей менеджеров, находящихся на разных уровнях корпоративного управления, становятся ключевыми аспектами взаимодействия внутри организации. Управленческая теория, в центре внимания которой находилась схема «субъект → объект управления», уступает место концепции самоорганизации.

Таким образом, в начале XXI века формируется новая управленческая парадигма, которая основывается на синергетическом подходе, преемственности кибернетических и синергетических тенденций. Особое внимание синергетическому подходу уделяется в рамках теории организации, которая наряду с другими научными дисциплинами и знаниями представляет собой теоретическую основу менеджмента. В настоящее время предпринимаются многочисленные попытки спроецировать на современный менеджмент результаты исследований в области теории управления, синергетики, теории систем, которые тем или иным образом опираются на синергетический подход и теорию самоорганизации. Далее в настоящей работе предпринимается попытка обобщить эти исследования.

Синергетический подход меняет отношение к организации как объекту исследования. Организация может рассматриваться с двух позиций: или как объект, или как качество. В первом случае она является самостоятельной целью, а во втором – средством внутренней качественной реорганизации.

В организации в любом случае существует две цели: внешняя, провозглашенная и заявленная, и скрытая, внутренняя цель. В первом понятийном смысле эти цели не связаны, хотя и утверждаются как неразделимые. Во втором случае обе составляющие слиты в единую двусоставную цель; в этом случае внешние конкретные изменения, например, получение прибыли или расширение доли рынка, станут лишь следствием накопления, концентрации и использования внутреннего потенциала организации. В первом случае необходимы воздействия, усилия для поддержания структуры, наличие и использование знаний и информации о внешней среде, принятие взвешенных решений для дальнейшего функционирования организации. Во втором случае трансформация и увеличение уровня организации происходит само собой, направленность идет на активизацию самоорганизующего начала, заложенного в каждой личности. Организация второго типа и представляет собой организацию с точки зрения синергетического подхода. Процесс реорганизации является самоорганизацией, а сама организация задает лишь внешний вектор, требующий активизации и использования внутреннего потенциала человека, в этом случае сотрудник наделен самостоятельностью и свободой, которые в то же время неразрывны с ответственностью. Самоорганизация и самоуправление на предприятии существуют наряду с формальной

управленческой деятельностью, выражаются в происходящих нештатных процессах, несанкционированном управлении и организации. В настоящее время самоорганизация находится в подчиненном отношении по сравнению с формализованными процессами. Как отмечает Э.А. Смирнов, самоорганизация и самоуправление играют две важные роли: компенсируют неохваченные области управления в случае недостаточно профессионального управления; инициируют развитие искусственного (формального) управления и организации.

Самоорганизация открывает возможности управления на качественно новом уровне, развивается горизонтальная организационная структура, сотрудники образуют коммуникационную сеть с большой автономией. Не происходит разделения на объект и субъект управления, наблюдается двунаправленный взаимоувязанный процесс управления, когда сотрудники управляют структурой, а она одновременно управляет ими. Предприятие в целом становится более автономным, так как реакция системы определяется во многом ее структурой и внутренними связями и характеристиками, а не внешними воздействиями. Это делает организацию стабильнее и жизнеспособнее.

По мнению И. Урманова, современные крупные хозяйственно-технологические комплексы представляют сложные эмерджентные системы. В условиях олигополистической конкурентной среды они работают в критических точках, в которых поведение системы становится неустойчивым и непредсказуемым, – в точках бифуркации. В этих условиях даже самые незначительные и на первый взгляд малосущественные факторы могут привести систему к кризисной ситуации. Этому находится немало реальных подтверждений, когда такие успешные на мировом рынке компании, как «СААБ» или «Ровер», оказывались на грани банкротства. По мнению ученых, занимающихся исследованием проблем теории систем, – Т.Ю. Ивановой, В.И. Приходько – моделирование глобальной деятельности крупных компаний характеризуют базовые условия расчетов, такие как: нелинейность изменения экономических систем, многофакторность, разнородность, многосистемность.

Перманентным состоянием самоорганизующегося предприятия становится гетерархия – способность создавать по мере возникновения проблем для их решения временные иерархические структуры, которые распадаются после устранения трудностей. Самоорганизация является целенаправленным процессом, хотя и имеет естественный характер, понимается как изначально заложенное свойство любой системы.

Формирования нового опыта в ходе взаимодействия с внешней средой привело к появлению концепции самообучающейся организации, предложенной П. Сенджем в 1990 году. Данная концепция по сути дела опирается на процессы самоорганизации в управлении корпоративным опытом. В настоящее время в отечественной практике самообучающиеся

предприятия также начинают рассматриваться как новая стратегия получения конкурентных преимуществ.

Эффективность управления указывает на умение менеджера рационально использовать весь потенциал организации (сотрудников) интеллектуальный, информационный, материальный, уровень организации процесса информационного взаимодействия внутри коллектива, условия безопасности деятельности интеллектуального продукта (рис.1).



Рис. 1. Схема синергетического управления используя потенциал организации (сотрудников)

Как видно из рис.1 синергетическое управление можно задействовать при любом из трех этапов проблемных зон. Выбор алгоритма построения управленческих решений зависит от направленности и глубины проблемы.

Так же, следует отметить что необходимо постоянно поддерживать уникальность и поиск новых подходов совершенствования системы (рис.2).

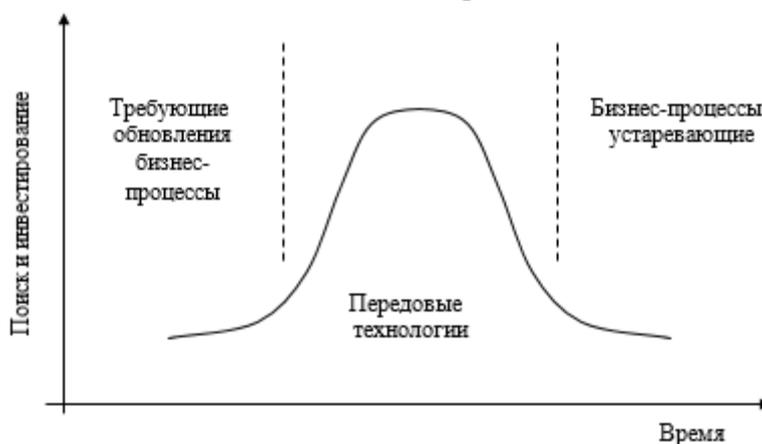


Рис.2. Кривая технологических тенденций

В основе данного метода лежит положение о том, что технологии ограничены в своем развитии, и важно определить, когда достигнут предел.

Эта кривая помогает обеспечить менеджера информацией о природе и объемах различных проектов, которые должны быть проанализированы и адаптированы под современные условия и состояния организации.

Применение синергетического подхода целесообразно еще и по той причине, что организация как инструмент бизнеса начинает исчерпывать свои возможности, подразделения, составляющие ее структуру утрачивают свое системообразующее значение, тем самым организация постепенно сливается с внешней средой. Ввиду того, что распадается структура, а именно она представляет собой основной атрибут организации как системы, то прекращает свое существование и организация как таковая.

На смену можно применить новый инструмент предпринимательской деятельности, получивший название бизнес-системы. По мнению В. Ефремова, «смысл не в том, что она из себя представляет, а в том, какова ее роль в системе, в которую она включена как элемент». Эта качественно новая система представляется как бизнес-пространство, которое в свою очередь включается в социокультурную среду. Утрачивается понятие о границах организации, внешняя среда перестает быть внешней, а становится пространством существования и функционирования бизнес-систем, которые взаимопроникают друг в друга. Появление принципиально иного субъекта предпринимательства делает невозможными использование традиционных подходов к его управлению, характерных для классических управленческих школ.

Синергетический подход находит свое применение и в управлении корпорацией при обеспечении эффективности и согласованности взаимодействия фирм, входящих в финансово-промышленную группу. Решение проблемы формирования системы взаимовыгодных отношений между отдельными предприятиями корпораций видится в оптимальном распределении синергетического эффекта, что способно обеспечить баланс интересов всех входящих относительно самостоятельных хозяйственных звеньев и стимулировать внутрикорпоративное и внутрифирменное предпринимательство.

Одной из основных теорий управления может стать синергетическая теория аттракторов (рис.3). Применительно к предпринимательской деятельности идея создания структур-аттракторов принадлежит Х.-Ю. Варнеке.



Рис. 3. Схема структур-аттракторов

Суть его концепции состоит в создании «фрактальных фабрик», где под фракталом понимается самоорганизующаяся и самоуправляемая структурная единица предприятия. В процессе самоорганизации фракталы вырабатывают задачу своего функционирования. Между собой фракталы могут образовывать разные группировочные структуры, самостоятельно их формировать и распадаться по собственному желанию. «Фрактальная фабрика» выполняет централизованные функции и аккумулирует информацию и доводит ее до сведения каждого фрактала. Цели, генерируемые отдельными фракталами, складываются в общую целевую систему фабрики. Цели, выбираемые для небольших структурных единиц, всегда конкретны и достижимы, поэтому и вся целевая система реальна. Таким образом, подобное фрактальное предприятие в целом оказывается очень динамичным, способным быстро реагировать на сдвиги и изменения внешней среды, что позволяет ему находиться в состоянии динамического равновесия.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Вышесказанное позволяет сделать вывод о том, что в современных условиях управление предприятием требует совершенно нового концептуального подхода к организации и новой управленческой парадигмы, которая отлична от концепций, характерных для предыдущих управленческих школ. Акцент в новой управленческой парадигме делается на самоорганизацию. Синергетическая концепция и синергетический подход к процессу становления и развития организации должны стать новой парадигмой управления современной промышленностью. Этот подход можно применять в транспортном менеджменте. Использовать на предприятиях, в компаниях, и организациях непроизводственной сферы так же эффективно.

Таким образом, синергетический подход становится доминирующим и при формировании стратегии на предприятии и осуществлении стратегического планирования. Учитывая способность предприятия к самоорганизации, можно перейти на качественно новый уровень формирования стратегии: управлять не предприятием, а его способностью к самоорганизации.

Список использованных источников

1. Варнеке Х.Ю. Революция в предпринимательской культуре. Фрактальное предприятие: Пер. с нем. – М.: МАИК Наука / Интерпериодика, 1999.
2. Ефремов В.С. Стратегическое планирование в бизнес-системах. – М.: Финпресс, 2001.
3. Сендж П. Пятая дисциплина: Искусство и практика самообучающейся организации: Пер. с англ. – М.: Олимп-бизнес, 2003.
4. Смирнов Э.А. Теория организации: Учебное пособие. – М.: ИНФРА-М, 2000.

5. Тарасов В., Цыбин А. Новая конкурентная стратегия – построение самообучающихся предприятий // Проблемы теории и практики управления – 2005. – № 1. С. 76 – 84.

6. Теория организации / Иванова Т.Ю., Приходько В.И. – СПб.: Питер, 2004.

7. Титов В.В. Управление корпорацией: проблемы эффективности и согласования // Экономическая наука современной России. – № 3. – 2001. – С. 79-88.

8. Урманов И. Синергетические связи как новая модель организации производства // Мировая экономика и международные отношения. – 2000. – № 3.

УДК 373.2

ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Шумаева Е. А.,

канд. гос. упр., доцент,

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»;

Нечипоренко Д. В.,

магистрант,

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет».

В статье исследованы подходы к развитию дошкольного образования в странах постсоветского пространства и Западной Европы, проанализированы статистические данные международных организаций, представлены основные тенденции развития дошкольного образования.

Ключевые слова: *система образования, дошкольное образование, детское население, доход на душу населения.*

The article examines approaches to the development of preschool education in the post-Soviet countries and Western Europe, statistical data of international organizations, presents the main trends in the development of preschool education.

Keywords: *education system, preschool education, child population, income per capita.*

Постановка проблемы. Современное постиндустриальное общество, характеризуется процессами глобализации и интеграции, которые выдвигают на первый план вопросы более тесной взаимосвязи стран и народов в решении проблем образования. В этих условиях важное значение приобретают процессы сближения народов, интеграции усилий ученых в целях создания средствами культуры и науки концепции нового образования, призванного отразить целостную картину мира, общие истоки нравственной ответственности человека перед другими людьми, обществом, природой. Мировое

образовательное пространство объединяет национальные образовательные системы разного типа и уровня, значительно различающиеся по философским и культурным традициям, уровню целей и задач, своему качественному состоянию. Поэтому актуальным является изучение современного мирового образовательного пространства как формирующегося единого организма при наличии в каждой образовательной системе глобальных тенденций и сохранении разнообразия. Ключевыми задачами в условиях глобализации является повышение качества дошкольного образования и развития его инфраструктуры, определение стратегических направлений деятельности на ближайшее будущее.

Анализ последних исследований и публикаций. Значительный вклад в разработку концептуальных положений развития дошкольного образования сделали Л. Артемова, А. Богущ, Н. Гавриш, Н. Головки, В. Зинченко, С. Икунина и другие. Проблематика функционирования системы дошкольного образования представлена в работах И.В. Бестужева-Лады, Н.П. Гришаевой, Т. Данилиной, Г.Е. Зборовского, Е.Ю. Ивановой, Н. Коротковой, А.В. Меренкова, Л. Мигеевой, Н. Михайленко и др. Публикации последних лет свидетельствуют о том, что в современном дошкольном образовании сложились принципы человекоцентризма и гуманизма, поэтому исследователи сосредоточили свое внимание на развитии личности ребенка, его взаимоотношениях с собой, другими, действительностью.

Цель статьи. Целью исследования является изучение подходов к развитию дошкольного образования в странах постсоветского пространства и Западной Европы и анализ основных тенденций развития этой сферы.

Изложение основного материала исследования. Система образования представляет собой один из социальных институтов и ее развитие полностью предопределяется изменением потребностей общества, обусловленным характером и достижениями научно-технического и социального прогресса. В то же время реагирование образовательных систем на общественные вызовы времени происходит не автоматически, а опосредованно, в процессе развития общественного мнения и активности педагогов, общественных и государственных деятелей, отличаясь определенной инерционностью. Эти обстоятельства обуславливают необходимость в постоянном поиске, исследованиях и мониторинге как общецивилизационных процессов, так и процессов функционирования образовательных систем. С начала XX в. происходит расширение сети дошкольных учреждений, предоставляющих услуги по уходу, опеке, присмотру, оздоровлению, физическому, нравственному (религиозному), эстетическому воспитанию и социализации детей разных возрастов.

В мировой системе образования к началу XXI века сложились и отчетливо проявляются следующие глобальные тенденции:

– усиливается общее стремление к демократизации системы образования, обеспечивающей доступность образования для всего населения страны;

– отчетливым становится стремление к обеспечению права на образование всем желающим;

– происходит постепенное увеличение общей длительности и повышение качества дошкольного образования и воспитания детей. Как свидетельствует опыт образовательных систем стран Европы и советской системы воспитания, дошкольные учреждения значительно облегчают успешную работу всех последующих уровней образования;

– происходит поиск дополнительных ресурсов для обеспечения получения образования детьми с особыми потребностями;

– образование становится приоритетным объектом финансирования во всех развитых странах мира, имеет место осознание перспективности инвестиций в человеческий капитал;

– в сфере управления образованием происходит поиск разумного компромисса между жесткой централизацией и стандартизацией образования, с одной стороны, и полной автономией учебных заведений, с другой;

– значительное распространение получают нововведения при сохранении сложившихся национальных традиций и национальной идентичности стран и регионов [2]. В силу этого образовательное пространство становится поликультурным и социально-ориентированным на развитие человека и цивилизации в целом, более открытым для формирования международной образовательной среды, национальным по характеру культуры и наднациональным по характеру знаний, приобщению человека к мировым жизненным ценностям, к сокровищнице общецивилизационных достижений.

В мире выделяют типы регионов по признаку взаимного сближения и взаимодействия образовательных систем: Западная Европа, США, Канада; Азиатско-Тихоокеанский регион; Восточная Европа и постсоветское пространство. Повышение роли образования в современном мире объясняется мировыми тенденциями экономического и общественного развития, которые должно учитывать государство, формируя свою образовательную политику особенно в условиях создания общеевропейского образовательного пространства.

В современном мире большинство педагогов определяют глобализацию и интернализацию в качестве ведущих тенденций развития мирового образования всех уровней. Поэтому является весьма актуальным сравнительный анализ образовательной политики в странах постсоветского пространства и Западной Европы. Необходимо отметить, что образование – это открытая система, поэтому ее состояние, динамика и особенности развития в значительной степени определяются социально-экономическим контекстом, и, в первую очередь, уровнем экономического развития, демографическими характеристиками. Без учета этих внешних факторов сравнение национальных образовательных систем будет некорректными. Исследование основ образовательной политики в странах постсоветского пространства и Западной Европы отражает разнообразие подходов к развитию дошкольного образования в этих странах (табл. 1) [5,6].

Подходы к развитию дошкольного образования в странах постсоветского пространства и Западной Европы

Страна	Обязательность	Ступень	Содержание подхода
		Постсоветское пространство	
Азербайджан	До 2018 г. будет подготовлен процесс перехода к обязательному дошкольному образованию	Первая ступень образования	Обеспечение в соответствии с интересами семьи и общества интеллектуального, физического и психического развития детей с раннего возраста, усвоение ими простейших трудовых навыков, выявление их талантов и способностей, охраны здоровья, эстетического воспитания, формирование чуткого отношения к природе и людям.
Казахстан	Не является обязательным	Начальное звено системы непрерывного образования	Создание условий для максимального раскрытия индивидуального возрастного потенциала ребенка; формирование здоровой, развитой личности ребенка, пробуждая тягу к учению, подготавливая к систематическому обучению.
Беларусь	Не является обязательным	Первый уровень основного образования	Разносторонне развитие ребенка раннего и дошкольного возраста в соответствии с его возрастными и индивидуальными возможностями и способностями, приобретение им социального опыта, обеспечение подготовки детей к получению основного образования на последующих уровнях.
Украина	Подготовка к школе обязательна с 5-летнего возраста	Обязательная первичная составляющая системы непрерывного образования	Обеспечение разностороннего развития ребенка дошкольного возраста в соответствии с его задачами, склонностями, способностями, индивидуальными, психическими и физическими особенностями, культурными потребностями; формирование у ребенка нравственных норм, приобретение им социального опыта.
Узбекистан	Не является обязательным	Начальное звено системы непрерывного образования	Обеспечение формирования здоровой, развитой личности ребенка, пробуждая тягу к учению, подготавливая к систематическому обучению.
Молдавия	Подготовка к школе обязательна с 5-летнего возраста (подготовительные группы или в семье)	Первая ступень системы воспитания и обучения	Обеспечение всесторонней подготовки ребенка к жизни и школе, развитие его творческих способностей путем реализации психофизиологического и интеллектуального потенциала.

Продолжение таблицы 1

Страна	Обязательность	Степень	Содержание подхода
Армения	Не является обязательным	Первый уровень непрерывной целостной системы образования	Обеспечение ухода, присмотра, оздоровления, воспитания и обучения детей, формирование навыков саморегуляции, способствующих как успешному обучению в школе, так и приобретению чувства внутренней свободы и самостоятельности на каждом этапе жизненного пути.
Западная Европа			
Бельгия	Не является обязательным	Первый этап элементарного образования	Развитие когнитивных, коммуникативных и творческих способностей ребенка.
Германия	Не является обязательным	Учреждения относят к сфере услуг, а не образования	Развитие социальных, эмоциональных, умственных и физических способностей ребенка через игру (научить заботиться о себе и о других).
Испания	Не является обязательным	Первая ступень образования	Система дошкольного образования предполагает два цикла обучения. На первом уровне – интеллектуальное, социальное и физическое развитие ребенка и формирование самостоятельности. На втором – непосредственно подготовка к школе.
Франция	Является добровольным	Первая ступень классического образования	Развитие физических, социальных, поведенческих и интеллектуальных навыков, необходимых для выработки умения справляться с разнообразными ситуациями сложной повседневной жизни.
Великобритания	Не является обязательным	Основная ступень национальной образовательной программы (неотъемлемая часть образовательной школы полного цикла)	Развитие в детях любви к школе, и в дальнейшем – к самостоятельному приобретению знаний.
Италия	Не является обязательным	Отдельная часть образовательной системы, имеющая образовательную ценность и полную дидактическую автономно	Развитие творческих способностей ребенка, познание и ощущение мира, религиозное и нравственное воспитание.

Процесс реорганизации всей системы образования, протекающий много лет, предъявляет высокие требования к организации дошкольного воспитания и обучения, интенсифицирует поиски новых, более эффективных психолого-педагогических подходов к этому процессу. Отечественные педагоги, бесспорно, должны быть знакомы с содержанием зарубежных педагогических теорий, чтобы творчески использовать мировые педагогические находки в своей практике, в научных исследованиях, передовом педагогическом опыте.

Международная статистика предоставляет широкий спектр возможностей для проведения сравнительного анализа состояния и развития образовательных систем разных стран мира, как в целом, так и по каждой из ступеней в отдельности. На сегодняшний день в различных международных программах, посвященных изучению образования, участвуют более 50 государств. Помимо этого, более ста стран включены в регулярные обследования социально-экономического положения, проводимые ООН (Детский Фонд, Программа развития), Всемирным Банком, Институтом статистики ЮНЕСКО, ОЭСР. В рамках этих программ собираются и обрабатываются огромные массивы данных, на основе которых рассчитываются индикаторы, содержательно характеризующие как национальные системы образования, так и общемировые тенденции в данной сфере. Таким образом, каждая страна получает возможность сопоставить свои показатели со значениями, сложившимися в целом в мире или в развитых странах, что, в свою очередь, может послужить хорошим ориентиром для определения желаемого уровня и постановки задач развития.

Прямое сравнение значений индикаторов одной страны с другой чаще всего бывает некорректным, так как развивающиеся и высокоразвитые страны слишком различаются и по масштабам, и по условиям функционирования систем образования.

Для целей данного анализа взят за основу показатель, наиболее точно отражающий условия, которые оказывают существенное влияние на функционирование образовательных систем. В качестве такой характеристики выбран уровень экономического развития страны. В мировой практике уровень экономического развития страны принято оценивать по величине валового внутреннего продукта (ВВП) в расчете на душу населения. Для сферы образования этот показатель является также ключевым, поскольку определяет возможности страны финансировать ее развитие.

В странах постсоветского пространства в 2015 году по сравнению с 2010 годом наблюдается тенденция снижения процента детского населения в возрасте от 0 лет до 14 лет и увеличения ВВП. Это отчетливо проявляется в Узбекистане, где процент детского населения уменьшился с 29,1 в 2010 году до 28,5 в 2015 году, а ВВП напротив увеличился с 38,96 до 66,73 млрд.дол.США. Такая тенденция прослеживается также в Азербайджане, Армении и Молдавии (рис. 1.).

Следует отметить абсолютно противоположные показатели в Украине, где процент детского населения в возрасте от 0 лет до 14 лет увеличился с

13,9% в 2010 году до 14,9% в 2015 году, при этом уровень ВВП напротив снизился со 136,01 до 90,62 млрд.дол.США. Это обусловлено тем, что страна в течение 2013-2015 гг. находится в состоянии политического и экономического кризиса.

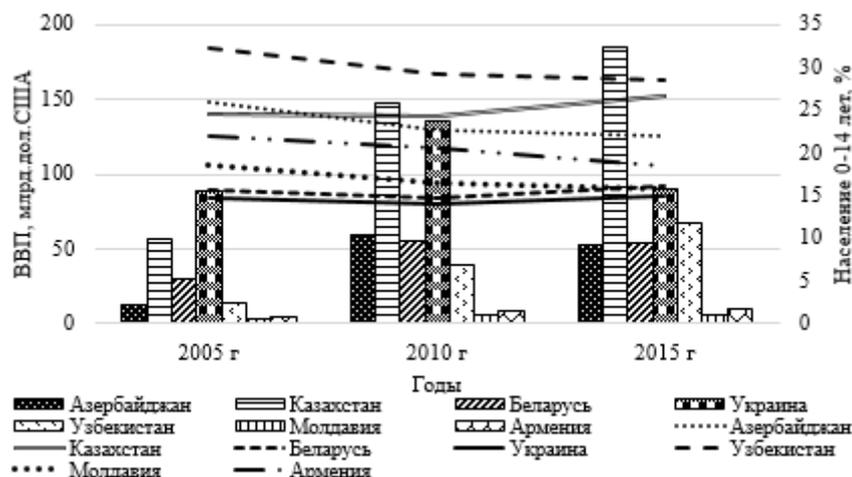


Рис. 1. Динамика численности населения по отношению к ВВП, 2005-2015 гг.

Следует выделить Казахстан, где наблюдается положительная динамика этих показателей.

На корреляцию экономического роста и роста населения оказывают влияние многие причины, в том числе общая экономическая обстановка. На рост ВВП оказывают положительное влияние: вовлечение в производство дополнительных ресурсов, прежде всего дополнительного физического капитала и труда, а также увеличение производительности факторов производства в результате научно-технического прогресса, использования более продуктивных технологий и повышения квалификации работников.

Следует отметить экономический рост в большинстве стран постсоветского пространства, так как по данным рис.1 виден рост уровня благосостояния, т. е. экономическое развитие сопровождается более быстрым ростом ВВП по сравнению с ростом населения. Необходимо также отметить, что снижение численности населения может генерировать кризисы в этих странах, подрывая их экономику и устои.

В анализируемых странах Западной Европы в 2015 году по сравнению с 2010 годом наблюдается тенденция снижения уровня ВВП и процента детского населения в возрасте от 0 лет до 14 лет. Следует выделить такие страны, как Бельгия и Испания, где наблюдается тенденция снижения уровня ВВП и увеличения процента детского населения в возрасте от 0 лет до 14 лет (рис.2).

Рост населения понижает рост сбережений и накоплений, увеличивает рост рабочей силы и затрудняет ее использование, сокращает объем ресурсов на одного человека и в конечном итоге замедляет рост ВВП на душу населения. Особенно отличаются показатели Великобритании, где наблюдается увеличение процента детского населения в возрасте от 0 лет до 14 лет с 17,7 в 2010 году до 17,8 в 2015 году, а также увеличение уровня ВВП с 2431,17 до 2848,76 млрд.дол.США. [1,3]. Показатели Великобритании, например,

свидетельствуют о стабильности, социальной защищенности, грамотной политике, росте благосостояния граждан.

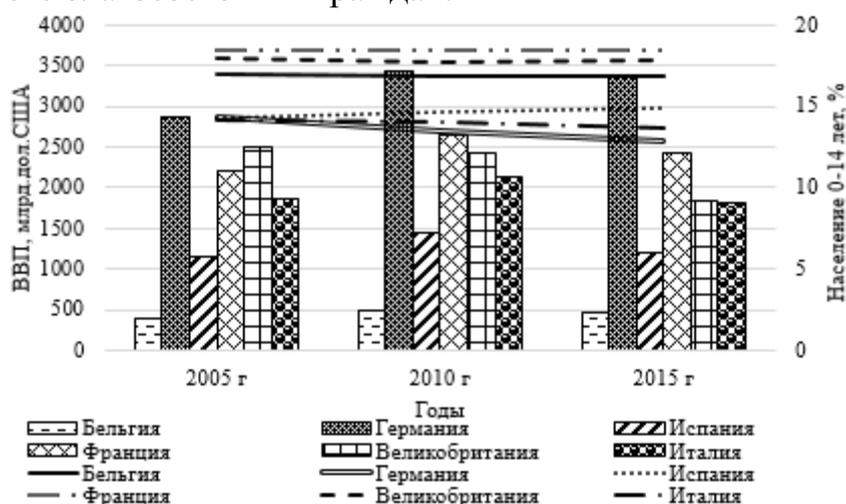


Рис. 2. Динамика численности населения по отношению к ВВП, 2005-2015 гг.

В случае роста ВВП при снижении численности населения страна становится более процветающей и уровень доходов населения растет. В случае падения ВВП ниже, чем убыль населения, возникает негативный эффект обнищания народа, падения доходов граждан страны, что свидетельствует о возникновении экономической и политической дестабилизации. Одним из решений проблемы уменьшения населения будет постоянный прогресс в технологиях для повышения производительности труда. Учитывая стабильное и предсказуемое сокращение населения, нет оснований полагать, что темпы снижения ВВП будут ниже, чем падение темпов роста населения.

Анализ динамики ВВП на душу населения в странах постсоветского пространства и Западной Европы показывает рост ВВП на душу населения в таких странах, как Казахстан, Узбекистан, Молдова и Армения. Другая ситуация в странах Западной Европы, где наблюдается снижение уровня ВВП на душу населения, рост уровня ВВП на душу населения наблюдается в Великобритании (наибольший показатель 43902 долл. США в 2015 г) [1,3]. Данные представлены на рис. 3.

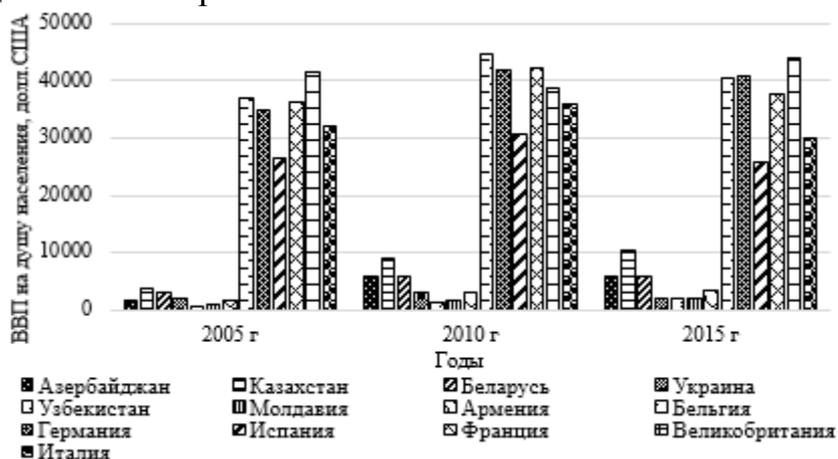


Рис. 3. Динамика уровня ВВП на душу населения, долл.США, 2005-2015 гг.

Система дошкольного образования рассматривается сегодня как один из факторов укрепления и сохранения здоровья детей, а также улучшения демографической ситуации в стране. Данные проведенного исследования показывают, что, например, в Великобритании, где наблюдается увеличение процента детского населения в возрасте от 0 лет до 14 лет и увеличение уровня ВВП, государственная политика развития дошкольного образования направлена на развитие в детях любви к школе, и в дальнейшем – к самостоятельному приобретению знаний, это обусловлено тем, что обучение в школе начинается с 5-ти летнего возраста. Следует отметить, что в этой стране дошкольное образование является основной ступенью национальной образовательной программы и законодательство формализовало эту ступень как национальный план по контролированию прогресса образования маленьких детей, который проверяется в конце дошкольного периода. Тогда как государственная политика развития дошкольного образования в странах постсоветского пространства, например, Узбекистане, Молдавии, Армении, направлена на обеспечение ухода, присмотра, оздоровления, воспитания и обучения детей, формирование навыков саморегуляции, способствующих как успешному обучению в школе, так и приобретению чувства внутренней свободы и самодостаточности на каждом этапе жизненного пути. Вместе с тем в этих странах наблюдается тенденция снижения процента детского населения в возрасте от 0 лет до 14 лет и увеличения ВВП. Необходимо отметить, что увеличение рождаемости в странах постсоветского пространства невозможно без предоставления гражданам страны, в особенности женщинам, твердых социальных гарантий, грамотной усовершенствованной государственной политики.

Выводы. Отечественная и мировая педагогическая наука на всем протяжении своего развития уделяла пристальное внимание вопросам дошкольного воспитания детей. Содержание образования является той приоритетной сферой, от которой зависит развитие человека, способного самостоятельно и сознательно строить свою жизнь в духе общечеловеческих ценностей, с учетом традиций своего народа. Системы дошкольного образования в разных странах существенно различаются. Задачей дошкольного образования стран постсоветского пространства является донесение до ребенка базовых основ культуры и правил поведения в обществе, а также интеллектуальное и эстетическое воспитание. Общими тенденциями в образовательных целях дошкольного воспитания стран Западной Европы являются: развитие физических, социальных, поведенческих и интеллектуальных навыков, необходимых для формирования умений справляться с разнообразными ситуациями повседневной жизни.

Анализ показателей свидетельствует о том, что в странах постсоветского пространства с увеличением ВВП наблюдается тенденция снижения процента детского населения в возрасте от 0 лет до 14 лет, при этом в странах Западной Европы, за рядом исключений, снижение уровня экономического развития соотносится с низким коэффициентом воспроизводства населения.

Анализ исторического опыта, накопленного в области дошкольного образования, свидетельствует о том, что наиболее благоприятные условия для развития дошкольного образования создавались в тех странах, где на это была направлена государственная программа.

Список использованных источников

1. Global Education Digest. Montreal: UNESCO Institute for Statistics [электронный ресурс]. Режим доступа: <http://uis.unesco.org>.
2. Джурицкий А.Н. Развитие образования в современном мире: Учебное пособие для студентов вузов. – М.: Академия, 2012. – 500 с.
3. Мировой атлас данных [электронный ресурс]. Режим доступа: <http://knoema.ru/>.
4. Образование в Российской Федерации: Статистический сборник. – М.: Росстат, 2015. – 727 с.
5. Парамонова Л.А., Протасова Е.Ю. Дошкольное и начальное образование за рубежом. История и современность – М.: Академия, 2008. – 240 с.
6. Система образования стран запада: Справочник. Ч. П. – М.: РУДН, 2009. – 192 с.

УДК 658.51

СТРАТЕГИЯ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ФУНДАМЕНТ ПРАКТИЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Припотень В. Ю.,

*док. экон. наук, профессор, зав. кафедрой менеджмента,
ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский государственный
технический университет»*

Никишина Е. А.,

*аспирант кафедры менеджмента,
ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский государственный
технический университет»*

В статье рассматриваются подходы к трактовке термина стратегия, критерии оценки эффективности стратегии, а также проблемы, связанные с ее реализацией. Анализируется алгоритм принятия решений по производству новой продукции, и систематизируются методы научно-технической деятельности, на которых базируется поиск идей создания нового товара.

Ключевые слова: стратегия, развития, инновации, рынок, структура предприятия, научно-техническая деятельность, управление.

The article discusses approaches to the interpretation of the term strategy, criteria for evaluating the effectiveness of the strategy, as well as problems associated with its implementation. The algorithm of making decisions on production of new production is analyzed, and methods of scientific and technical activity on which search of ideas of creation of new goods is based are systematized.

Keywords: *strategy, development, innovation, market structure of enterprises, scientific and technical activities management.*

Актуальность исследования. Необходимость пересмотра роли инноваций в стратегии развития предприятия вызвана изменениями, которые происходят в современных условиях ведения бизнеса. В качестве ведущей идеи, отражающей сущность стратегии инновационного развития, выступает способность оперативно и эффективно приводить в соответствие внутренние возможности развития внешней среды предприятия. Поэтому стратегия инновационного развития предприятия постоянно находится в центре внимания как зарубежных, так и отечественных ученых. При этом понятие «стратегия» трактуется неоднозначно. Особое внимание уделяется понятию стратегии как одной из основ современного управления и является актуальным для данного исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Основные методологические положения по данной теме, разработаны и опубликованы в трудах И. Ансоффа, А. Базилевич, В. Балабановой, Л. Балабановой, К. Барроу, Ф. Вирсеми, П. Друкера, Г. Кантора, Г. Минцберга, М. Портера, К. Прахалада, М. Трейси и Г. Хамела, а также других зарубежных и отечественных ученых [1-5].

Целью статьи является определение сущности понятия «стратегия» как экономической категории и фактора, благодаря которому предприятия добиваются результатов на рынке.

Для достижения поставленной цели предлагается решить следующие задачи:

- 1) проанализировать сущность стратегии предприятия;
- 2) обосновать методы, на которых базируется поиск идей новой продукции;
- 3) охарактеризовать разработку стратегии инновационного развития.

Изложение основного материала исследования. К отечественным предприятиям в связи с глубокими структурными изменениями в мировой экономике, глобализацией, интеграцией рынков капитала, развитием информационных технологий выдвигаются новые требования. Успешные предприятия стремятся занять такое положение, которое позволяет им максимально соответствовать этим ключевым компетенциям. Стремление к победе в конкурентной борьбе также выдвигает новые требования к предприятиям-лидерам способность устанавливать стратегические цели, видеть будущее предприятия, стимулировать поиск и находить новые решения во всех без исключения областях деятельности предприятия.

Основанная на прогнозе общая концепция того, как достигаются главные цели предприятия, решаются проблемы, возникающие перед ней, и распределяются необходимые для этого ограниченные ресурсы, дополненные программой реальных действий, направленных на приобретение конкурентных преимуществ, достижения победы в конкурентной борьбе, получила название «управленческой стратегии». Задача любого предприятия, организации – разработать стратегии, основанные на таком наборе ресурсов и способностей, которые трудно поддаются копированию и восстановлению.

Задача стратегии заключается в создании у предприятия конкурентного преимущества, устранении негативного эффекта нестабильности окружающей среды, обеспечении прибыльности, уравнивании внешних требований и внутренних возможностей. Через эту призму рассматриваются все деловые ситуации, с которыми организация сталкивается в повседневной жизни [1].

Способность предприятия внедрять самостоятельно стратегию во всех областях деятельности делает его более гибким, устойчивым, позволяет адаптироваться к требованиям времени и обстоятельств. Стратегия формируется под влиянием внутренней и внешней среды, постоянно развивается, поскольку всегда возникает что-то новое, на что нужно реагировать.

Стратегия тесно связана с такими характеристиками предприятия, как его структура, система управления, персонал.

Реализация стратегии предполагает разработку вариантов действий при форс-мажорных обстоятельствах, формирование организационной структуры, системы управления и контроля.

Критериями оценки эффективности стратегии могут служить:

- достижение более высокой производительности;
- улучшение морально-психологического климата;
- повышение качества продукции и услуг;
- рост доходности;
- увеличение доли рынка;
- ускорение темпов освоения новой продукции.

Следовательно, условиями успеха реализации стратегии будут:

- обеспечение соответствия стратегии предприятия его среде;
- уверенность персонала и менеджеров в своих способностях;
- готовность предприятия к изменениям.

По определению С. М. Ильяшенко [2] проблемами, связанными с реализацией стратегии, являются: несоответствие ее структуре предприятия; высокий риск; отсутствие навыков; слабость информационных систем; несовершенство методов деятельности.

Г. Минцберг [1] дает развернутое определение термина «стратегия», выделив в ней 5 взаимосвязанных определений: стратегия как план; стратегия как ловкий прием; стратегия как паттерн (принцип поведения, стойкая схема действий); стратегия как позиция и как перспектива, а также некоторые их

взаимосвязи. Анализируя эти определения, он делает вывод, что «стратегия - это не просто представление о том как вести себя с конкурентами на рынке».

Самые распространенные подходы к трактовке термина «стратегия» зарубежными и отечественными учеными представлены в табл. 1.

Таблица 1

Подходы к трактовке термина «стратегия»*

Подходы к трактовке термина «стратегия»	Ученые, придерживающиеся данного подхода к трактовке термина
1. Стратегия - как план или программа	М. Альберт, С. Василик, М. Мескон, Б. Санто, А. Стрикленд, А. Томпсон, Р. Фатхутдинов, Ф. Хедоури, Т. Хмиль, и др.
2. Стратегия - как направление развития	П. Друкер, П. Дойль, Соловьев и др.
3. Стратегия как набор правил	И. Ансофф, И. Афонин, А. Гринев, А. Люкшинов и др.
4. Стратегия - как модель	О. Волкогонова, Ю. Гусев, А.Зуб, Б.Карлоф и др.
5. Стратегия - как система	А.Гринев, В. Царев и др.

Примечание

* Разработано и обобщено авторами исследования по данным [1-5]

Из анализа существующих определений термина «стратегия» можно сделать вывод, что стратегия – это долгосрочная программа деятельности предприятия, которая постоянно подвергается контролю, оценивается и корректируется в процессе ее реализации. Большинство авторов характеризует стратегию как план управления предприятием в целом; назначение этого плана – достичь долгосрочных целей предприятия.

Предприятие, которое сделало упор на внедрение инноваций, вынуждено совершенствовать свою производственную базу, систему материально-технического обеспечения, оптимизировать структуру сбытовой сети и систему товародвижения, адаптируя ее к изменениям ситуации на рынке. Одновременно с этим происходит перестройка организационных структур управления, приобретают опыт рабочие, специалисты и руководители, налаживается система связей с экономическими контрагентами, растет потенциал инновационного развития [2].

Разработка инновационной стратегии развития предусматривает применение инструментария стратегического маркетинга:

- SWOT-анализа – на корпоративном уровне;
- GAP-анализа;
- стратегической модели Портера;
- матрицы Бостонской консультативной группы (БКГ);
- матрицы «МакКинси – Дженерал Электрик» и др.

Применение этих инструментов базируется на результатах рыночных конъюнктурных исследований, в ходе которых определяют:

- маркетинговые характеристики рынка;

- позиции предприятия в НИОКР, производстве, управлении;
- рыночные и конкурентные позиции предприятия и его продукции;
- характеристики внешнего окружения, микро- и макросреды[4].

Центральным звеном инновационного проекта является обоснование товара или услуги, которые будут представлены на рынок в результате реализации проекта. Любой проект начинается с формирования идеи продукта, товара или услуги. Недостаточно четкое и полное представление о них может стать неудачей бизнеса.

Идея для производства новых товаров возникает или в процессе целенаправленного поиска, или случайно. Целенаправленный поиск идей нового товара базируется на использовании общих методов научно-технической деятельности, в частности прогнозирования, логистики, инверсии, комбинирования (рис. 1.).



Рис. 1. Методы научно-технической деятельности, на которых базируется поиск идей новой продукции (разработаны авторами по источникам [2;3])

Как показывает опыт, идея разработки нового продукта проходит несколько стадий отбора, прежде чем получить воплощение в определенном товаре. Для того чтобы принять решение по производству продукта, необходимо иметь множество идеальных представлений о нем.

Любой инновационный проект начинается с формирования идеи нового товара (продукта, технологии, услуги), который будет отвечать выбранной стратегии. Например, Г. А. Тациян [3] предлагает алгоритм принятия решения

о производстве новой продукции и разделяет его на шесть этапов, вследствие их дополнения получаем следующую схему (рис. 2)

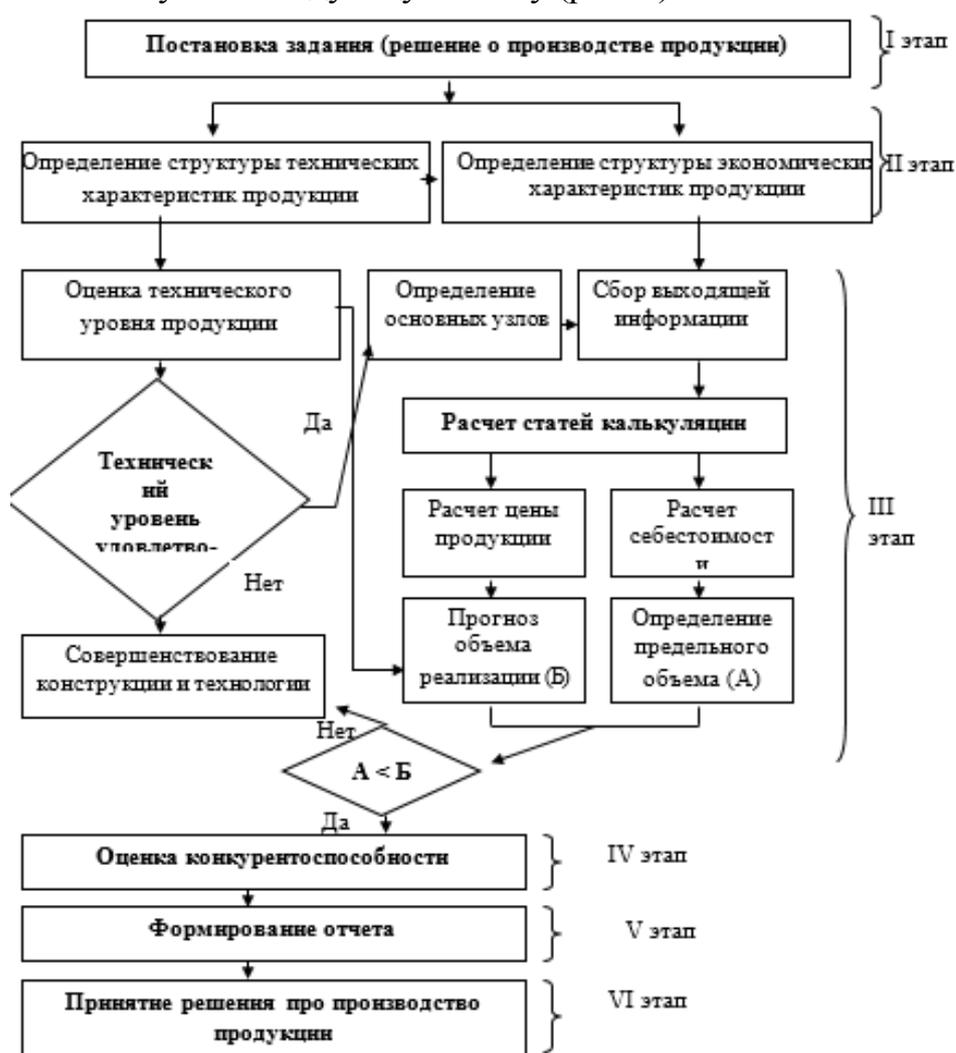


Рис. 2. Алгоритм принятия решения по производству новой продукции (дополнено авторами).

На первом этапе осуществляется постановка задач, то есть необходимо принять решение о производстве продукции.

На втором этапе определяются структура технических характеристик и определения структуры финансовых показателей продукции. На третьем этапе выявляются альтернативы, необходимые для достижения цели.

На четвертом этапе проводится оценка конкурентоспособности каждого продукта. По итогам этих оценок проводятся мониторинговые мероприятия по уровню маркетинговой деятельности предприятия и его финансового положения.

В свою очередь это дает возможность оценить конкурентоспособность предприятия в целом. Пятый этап включает выбор тех видов продукции, которые показали высокий уровень конкурентоспособности, то есть выбирается альтернатива. Шестой, заключительный этап обеспечивает обратную связь

экспертов по оценке продукции с руководством предприятия в виде отчета о целесообразности производства той или иной продукции [5].

Таким образом, формирование стратегии инновационного развития предприятия начинается с проведения стратегического анализа, который выявляет структуру целей и задач, стоящих перед предприятием. Решающую роль в стратегическом анализе играет выявление основных умений и навыков, которые дают предприятию конкурентные преимущества и определяют основные направления деятельности.

Проведение стратегического анализа включает в себя исследование потенциала предприятия и динамики окружающей среды.

Потенциал предприятия изучается с целью его использования при построении конкурентных преимуществ. Структура целей выражает видение, ценности, стремления, которые разделяют руководство и коллектив.

Выводы. Дать однозначное определение понятия стратегии довольно трудно, так как даже при незначительном изменении обстоятельств оно меняется весьма существенно. В самом общем виде стратегия рассматривается как средство достижения конечного результата, что обеспечивает совместимость всех планов и целей организации. Стратегия – это не функция времени, а функция направления, которая позволяет сосредоточиться на главных проблемах и отбросить второстепенные; определить и скоординировать действия по реализации миссии и основных целей предприятия, пути ее преобразования в новое состояние (какой бизнес прекратить, какой продать, в какой перейти, с каким объединиться), способы использования необходимых для этого ресурсов. Она должна обеспечить предприятия прочные конкурентные преимущества в сферах, где есть наибольшие шансы на успех; помочь определить виды продукции, при помощи которых этого можно достичь; найти пути нейтрализации соперников. С помощью стратегии происходит создание стратегического потенциала в виде совокупности материальных условий производственной деятельности и профессиональных и творческих навыков персонала.

Таким образом, стратегия представляет собой фундамент практической деятельности предприятия, координацию его отдельных направлений, процесс адаптации к среде.

Итак, в современных условиях успеха на рынке достигают, прежде всего, те предприятия, которые способны оперативно и эффективно приводить в соответствие внутренние возможности с развитием внешней среды. Это предполагает оценку внутренних возможностей, а именно стратегического потенциала хозяйствующего субъекта и сравнения их с внешними возможностями и угрозами, которые определяют условия деятельности на конкретных товарных рынках. Как свидетельствует мировой опыт, основными средствами достижения соответствия внутренних возможностей развитию внешней среды являются инновации, которые являются естественным средством адаптации к изменениям сферы хозяйствования, обеспечение условий длительного выживания и развития на рынке.

Список использованных источников

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф, [сокр. пер. с англ.]. – М.: Экономика, 1989. – 519 с.
2. Базилевич А.И. Инновационный менеджмент предприятия / А.И. Базилевич. – М.: Юнити, 2009. – 256 с.
3. Балабанов В.С. Инновационный менеджмент: [учебное пособие для студ. вузов] / Балабанов В.С., Дудин М.Н., Ляеников Н.В. – М.: Наука и образование, 2008. – 246 с.
4. Балабанова Л.В. Стратегическое маркетинговое управление конкурентоспособностью предприятий / Л.В. Балабанова, В.В. Холод. – М.: Проффессионал, 2009. – 448 с.
5. Барроу К. Бизнес-планирование / Барроу К., Барроу П., Браун Р.; пер. с англ. – М.: ФАИР-ПРЕСС, 2003. – 397 с.

УДК 330.123

ОЦЕНКА КАЧЕСТВА ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ АДМИНИСТРАТИВНЫХ УСЛУГ НАСЕЛЕНИЮ

Рудченко Т. И.,

*доцент кафедры экономической теории
и государственного управления,*

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,

Тодоров Д. Ю.,

слушатель магистратуры государственного управления,

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»

В статье рассмотрены проблемы повышения качества и эффективности предоставления административных услуг. Проанализированы индексы, характеризующие качество государственного управления и государственных услуг в странах мира, предложены пути повышения и модель управления качеством предоставления административных услуг.

Ключевые слова: административная услуга, административная реформа, государственные и муниципальные органы власти, стандарты, критерии качества, оценка качества.

The article examines the problems of improvement of quality and efficiency of providing administrative services. It contains the analysis of the indices that describe the quality of public administration and public services in the countries of the world and also the ways of improvement and a model of control of administrative services quality.

Key words: administrative service, administrative reform, state and municipal authorities, standards, quality criteria, quality assessment.

Актуальность темы исследования. Реформирование системы государственного управления является одним из важных условий эффективного

функционирования социально-экономической системы. В современных постиндустриальных условиях сфера услуг, включающая и государственные, административные услуги, становится преобладающей.

С проблемой предоставления административных услуг сталкивается каждый гражданин (при получении паспорта, заключении брака, реализации права собственности, получения разрешений, сертификатов и т.д.), однако, низкое качество предоставления услуг, бюрократические, коррупционные и др. препятствия часто затрудняют реализацию конституционных прав и свобод.

Эти проблемы имеют корни еще со времен СССР и остаются во многом нерешенными как для Украины, Российской Федерации, так и для развивающейся Донецкой Народной Республики. Поэтому является актуальным вопрос о необходимости реформирования системы работы органов государственной исполнительной власти и местного самоуправления с целью создания доступных и удобных условий для потребителей административных услуг, антибюрократических и антикоррупционных мероприятий.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам совершенствования государственной службы, повышению стандартов государственных услуг, улучшения их организации и распределения, возрастанию качества посвящено много трудов зарубежных и отечественных ученых и практиков. Институт государственной службы исследован в трудах зарубежных ученых: С. Роуз-Аккермана, М. Вебера, Г. Мюрдаля, Дж. Ная, Л.И. Шелли, А.Х. Роблес, Р. Риксера, П. Даффи, Дж. Садлера и др.

Среди российских исследователей по вопросам эффективности государственного управления и деятельности государственных организаций следует выделить работы Алескерова Ф., Барабашева А., Елисеенко В., Клименко А., Лобанова В., Пронкина С., Терещенко Л., Шаститко А. и др.

Проблемы предоставления административных услуг были предметом исследования и украинских ученых, таких как В. Аверьянов, А. Винников, В. Гаращук, Д. Горелов, И. Колиушко, Р. Куйбида, В. Сороко, В. Тимощук и др. В частности, Н. Плахотнюк и В. Мельниченко исследовали проблему совершенствования механизма взаимодействия публичной администрации с гражданами, отдельные аспекты функционирования органов власти и предоставления ими услуг [1]. Вопросы оценивания качества административных услуг рассматривались в трудах В. Тимощука. По его мнению, под оценкой качества предоставления административных услуг следует понимать проверку деятельности административного органа относительно их предоставления [2]. В работах С. Кравченко рассмотрены вопросы реформирования публичной администрации в контексте административной реформы, как одной из составляющей государственно-управленческой реформы [3].

Значительное внимание перспективам развития сферы государственных услуг уделяется и во многих стратегических государственных документах. Вместе с тем, методические и практические аспекты определения качества

предоставления административных услуг требуют дальнейшего изучения и уточнения.

Цель статьи. Целью данного исследования является определение основных современных проблем процесса предоставления административных услуг и разработка главных направлений совершенствования их качества.

Основные результаты исследования. Суть термина «административная услуга» отчасти совпадает с категориями «публичная услуга», «публичная служба», которые используются в европейском административном праве и объединяют все виды общественно полезной деятельности публичных лиц. Административные услуги являются частью государственных услуг, предоставляемых органами государственной исполнительной власти, органами местного самоуправления и другими уполномоченными субъектами. Их предоставление связано с реализацией властных полномочий путём принятия решений о выдаче разрешений (лицензий), сертификатов, удостоверений, проведения регистрационных действий. Основанием предоставления административной услуги является обращение физических или юридических лиц в государственный или муниципальный орган.

Одним из основных направлений государственной политики в сфере административных услуг является улучшение их качества. Развитые страны в этом отношении прошли длительный путь и накопили позитивный опыт, который следует учитывать в процессе реформирования как всей системы государственного управления, так и предоставлении, собственно, государственных услуг. Со второй половины XX века в развитых странах внедрена система оценки и контроля качества предоставляемых услуг, направленная на минимизацию финансовых и временных затрат граждан как потребителей услуг и способствующая гарантированному соблюдению их интересов. В 1991 г. в Великобритании была разработана концепция Хартии граждан, целью которой являлось повышение стандартов и полезности государственных услуг, улучшение их организации и распределения. [4] В конце XX в. Швеция, Великобритания, США ввели систему оценивания работы государственных органов по предоставлению административных услуг. Результатом стала разработка доктрины «Служение», были созданы т.н. «универсамы услуг». В РФ с 2002 г. существует их аналог – «Многофункциональные центры». В Украине подобная программа действует с 2008 г. и называется «прозрачный офис».

Глобальное исследование по качеству государственного управления (Governance Matters), опубликованное в 2014 г. и охватывающее период 1996-2013 гг., представило рейтинг стран мира по показателю качества и эффективности государственного управления с использованием методики Всемирного банка (The World Bank). На основании исследования составлена таблица 1, которая содержит совокупные рейтинги стран по шести индексам качества государственного управления:

- Учёт мнения населения и подотчётность государственных органов.
- Политическая стабильность и отсутствие насилия.

- Эффективность работы правительства.
- Качество законодательства.
- Верховенство закона.
- Сдерживание коррупции.

Таблица 1

**Рейтинги стран по показателям качества и эффективности
государственного управления**

Показатели качества государственного управления в странах мира						
Государство	Индекс 1	Индекс 2	Индекс 3	Индекс 4	Индекс 5	Индекс 6
Беларусь	5.69	46.45	17.22	14.35	20.38	37.32
Бельгия	92.89	75.36	93.3	87.56	89.1	91.87
Великобритания	92.42	63.03	89.95	96.17	92.89	93.3
Венесуэла	21.8	16.11	13.4	2.87	0.95	6.7
Германия	93.84	76.78	91.39	92.82	91.94	94.26
Грузия	54.5	30.81	69.38	73.68	53.55	66.51
Израиль	66.35	15.64	85.17	85.65	80.09	78.47
Молдова	45.5	45.5	41.15	49.28	42.65	23.92
Нидерланды	96.68	89.57	96.65	96.65	97.16	96.17
Норвегия	100	94.79	98.09	94.74	100	98.56
Россия	18.96	22.27	43.06	37.32	24.64	16.75
США	83.89	65.88	90.91	86.6	90.52	85.17
Узбекистан	2.37	26.54	17.7	3.35	11.37	8.13
Украина	36.97	21.33	30.14	28.71	23.22	11.96
Франция	88.63	61.61	89.47	85.17	88.15	88.04
Швейцария	98.58	97.63	97.61	94.26	96.68	97.61
Швеция	99.05	90.52	98.56	99.04	99.53	99.04
Япония	85.31	81.52	93.78	83.25	89.57	92.82

Источник данных: World Bank Policy Research: Governance Matters 1996-2013 [5].

Анализ таблицы показывает, что наиболее высокие индексы достигнуты в традиционно развитых странах: Норвегия, Нидерланды, Германия, Великобритания, Швеция, Швейцария. Напротив, Россия, Украина, Беларусь и другие постсоциалистические страны имеют очень низкие показатели. Особенно отставание фиксируется по индексам эффективности работы правительства, сдерживанию коррупции, учёта мнения населения и подотчётности государственных органов, что свидетельствует о низком качестве предоставления государственных услуг.

Среди недостатков процесса предоставления административных услуг следует выделить:

- наличие необоснованных видов административных услуг;
- дробление административных услуг на отдельные виды платных услуг;
- переложение обязанностей административного органа по сбору справок, визированию, согласованию и т.п. на частных лиц;
- высокие размеры платы за отдельные виды услуг;
- ограниченный график приема граждан;

- проблема доступа к информации, необходимой для получения административных услуг;
- необоснованно большие сроки для предоставления отдельных услуг;
- противоречия в правовом регулировании и неэффективность регулирования процедурных вопросов;
- фактическое обязательство частных лиц получать сопутствующие платные услуги.

Отдельно следует обратить внимание на тот факт, что процедуры предоставления административных услуг остаются непрозрачными. Отсутствует достаточная информация о порядке получения услуг и о необходимых документах. Существует нечеткое определение сроков предоставления услуг и подготовки документов, заключений, согласований и т.п., которые порождают коррупционные действия. Часто органы, которые предоставляют услуги, относятся к частному лицу как к просителю, демонстрируя пренебрежение к гражданам. Некомпетентность и непрофессионализм должностных лиц также являются значительной проблемой для качественной реализации услуг.

Существенно повысить качество предоставления административных услуг возможно посредством межведомственного взаимодействия при предоставлении государственных и муниципальных услуг. В частности, должно быть запрещено требование от гражданина документов или информации, которая содержится в государственных или муниципальных информационных системах, базах данных. Такой запрет, например, существует в РФ с 2010 года на основании Федерального закона № 210-ФЗ, закрепляющего межведомственное и межуровневое взаимодействие органов публичной власти, что значительно повышает эффективность организации предоставления услуг. Также необходимо четко определить перечень документов (сведений), обмен которыми между органами и организациями при оказании государственных услуг и исполнении государственных функций осуществляется в электронном виде [3].

Устранить вышеперечисленные недостатки процесса предоставления услуг возможно путем разработки и постоянного совершенствования регламентов предоставления конкретных видов услуг. Посредством регламентов возможно урегулировать значительное количество спорных моментов, которые в большинстве случаев толкуются не в пользу гражданина и лежат в основе коррупционной составляющей, а в результате приводят к ряду конфликтных ситуаций, обращениям в судебные инстанции с исками об обжаловании действий должностных лиц либо о признании их действий незаконными. Необходимость создания регламента должна быть закреплена на законодательном уровне, а утверждение самих регламентов делегировано соответствующим органам исполнительной власти и органам местного самоуправления.

Опыт Российской Федерации свидетельствует, что регламент предоставления государственной (муниципальной) услуги может представлять

собой документ, который полно и единообразно фиксирует все обязательства, взятые на себя органом государственной власти (местного самоуправления) при взаимодействии с потребителями государственной (муниципальной) услуги.

При этом регламенты состоят из двух частей:

1) порядок оказания услуг, где приводится детальное описание всех необходимых действий при предоставлении услуги;

2) стандарт предоставления услуги, где указываются необходимые документы, требования к срокам и комфортности получения услуги. Эти части образуют единый документ. Отдельно утверждать административные регламенты и стандарты предоставления услуг нецелесообразно, поскольку стандарт является составной частью регламента.

К числу обязательных направлений повышения качества предоставления административных услуг следует отнести определение критериев оценки их качества и стандартов предоставления.

Базой для регулярно обновляющихся и совершенствующихся стандартов качества предоставления административных услуг на основе принципов прозрачности и уважения прав личности должны стать критерии, отражающие ожидания и уровень удовлетворения потребителей услуг. Среди таких критериев следует выделить:

- компетентность и профессионализм;
- своевременность и результативность;
- справедливость и комфорт;
- приветливость и корректность должностных лиц.

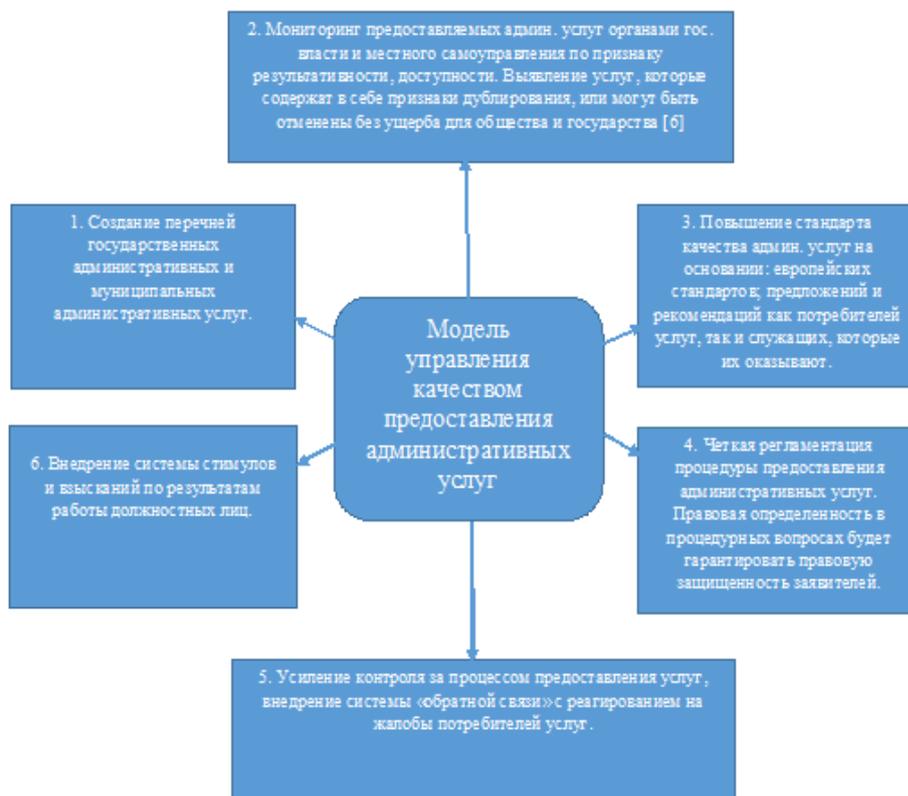


Рис.1. Модель управления качеством предоставления административных услуг

Улучшению качества оказания административных услуг будет способствовать децентрализация их предоставления, организация эффективной деятельности государственных служб, ориентированных исключительно на предоставление административных услуг, которая позволит обеспечить эффективность функционирования новой модели предоставления административных услуг.

Важным шагом в решении проблем предоставления органами исполнительной власти и органами местного самоуправления административных услуг может стать утверждение Концепции административной реформы (Концепции реформирования публичной администрации), которая определит основные направления реформирования деятельности органов публичной власти в сфере предоставления административных услуг. При этом неотъемлемой частью Концепции должна стать модель управления качеством предоставления административных услуг, приведенная на рисунке 1.

Выводы. Таким образом, развитие правового демократического государства требует кардинального изменения приоритетов в отношениях власти с физическими и юридическими лицами на основе непреложного приоритета прав человека, его интересов, обоснованности требований к деятельности органов государственной власти и органов местного самоуправления, а также отдельных должностных лиц. Условиями обеспечения качества и доступности административных услуг должны стать разработка и внедрение стандартов и административных регламентов, а уровень качества услуг должен определяться на основе оценки, прежде всего, потребителей услуг.

Список использованных источников

1. Реформа публічного управління в Україні: виклики, стратегії, майбутнє: монографія / Нац. акад. держ. упр. при Президентові України; Відп. редактор І.А. Грицяк. – К.: “К.І.С.”– 2009. – 240с.
2. Тимошук В.П. Оцінка якості адміністративних послуг/В.П. Тимошук, А.В. Кірмач. – К.: Факт. – 2005. – 88с.
3. Кравченко С.О. Державно-управлінські реформи: теоретико-методологічне обґрунтування та напрями впровадження: монографія / С.О. Кравченко. – К.: НАДУ. – 2008. – 296 с.
4. Садлер Дж. Повышение качества государственных услуг: опыт Великобритании / Дж. Садлер. Проблемы теории и практики управления. – 2000. – № 3.
5. Всемирный банк: Качество государственного управления в странах мира. / World Bank Policy Research: Governance Matters 1996–2013. / [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://gtmarket.ru/news/state/2009/07/10/2242>.
6. Колосюк А.А. Формирование политики предоставления административных услуг // Экономика Крыма № 1 (34), 2011 г., с. 87-89.

ОСОБЕННОСТИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРОДОВОЛЬСТВЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

Стасюк Н. В.,
к. э. н., доцент кафедры менеджмента непродовольственной сферы,
Мингалиева Е. С.,
магистрант,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк

Статья посвящена проблеме обеспечения продовольственной безопасности ДНР. Рассмотрены вопросы инновационного развития агропромышленного комплекса. Намечены направления укрепления позиций отрасли свиноводства как основного производителя мяса и мясопродуктов. Освещены вопросы государственного регулирования экономики аграрного сектора.

Ключевые слова: продовольственная безопасность; продовольственная независимость; инновационная деятельность; экономическая безопасность.

The article discusses the problem of ensuring DPR's food security. The issues of innovative development of the agro-industrial complex are considered. The directions of strengthening the positions of the pig industry as the main producer of and meat products are outlined. The state regulation issues of the agrarian sector economics are covered.

Keywords: food security; food independence; innovation activity; economic security.

Постановка проблемы. Человечество в своем стремительном развитии подошло к черте, за которой невозможно игнорировать вопросы обеспечения своего дальнейшего существования. Все более актуальной становится проблема продовольственной безопасности, требующая решения на всех уровнях: мировом, национальном, региональном, на уровне домохозяйства и отдельной личности [1]. Понятие «продовольственная безопасность» может рассматриваться как с точки зрения конкретного потребителя, так и с государственных позиций. С одной стороны, это возможность удовлетворения потребности в достаточном количестве продуктов питания необходимого качества, с другой – способность государства обеспечить своих граждан едой – качественной и доступной. Причем, возможность реализации этой задачи не должна зависеть от внешнеэкономических и внешнеполитических факторов. Продовольственная безопасность обеспечивает продовольственную независимость, и тесно связана с общей безопасностью государства.

Анализ последних исследований и публикаций. Разработке теоретико-методических и прикладных проблем экономической эффективности сельскохозяйственного производства и свиноводства посвящены научные

труды В.Я. Амбросова, В.Г. Андрейчука, О.А. Бугуцкого, П.К. Канинского, П.И. Гайдука, В.Н. Закачкикова, Л.И. Касьянова, К.В. Колузанова и др.

По данным Института экономических исследований (г. Донецк), до начала военных действий на территории Донбасса, область практически обеспечивала население продуктами сельскохозяйственного производства, то есть проблема продовольственной безопасности региона была решена. Обострение политической ситуации привело к значительному падению производства продуктов питания, нехватка продовольствия частично компенсировалась за счет поставок из Российской Федерации. В настоящий момент ситуация стабилизирована, и уже в 2016 году предприятия агропромышленного комплекса республики на 45% обеспечили потребности жителей ДНР в продуктах питания.

Однако, помимо решения тактических задач продовольственной безопасности, необходимо ставить и реализовать стратегические цели, связанные с устойчивым развитием агропромышленного комплекса, что, в свою очередь, будет способствовать обеспечению продовольственной независимости Донецкой Народной Республики.

Актуальность. При определении концептуальных подходов к обеспечению собственной продовольственной безопасности, по нашему мнению, следует уделить пристальное внимание инновационному развитию агропромышленного комплекса при эффективном использовании доступных ресурсов.

Известно, что животноводство – одна из основных отраслей сельского хозяйства, которая обеспечивает около 65% потребностей в белках, треть всех калорий в пищевом рационе человека, дает 60% валовой продукции сельского хозяйства. Среди разнообразных направлений животноводства особое место занимает традиционная для Донбасса отрасль – свиноводство, играющее ведущую роль в обеспечении населения мясом, это обусловлено такими биологическими и хозяйственными характеристиками свиней, как всеядность, скороспелость и многоплодие. На современном этапе ситуация для республиканской отрасли свиноводства не самая лучшая: девальвация рубля, низкая закупочная цена, падение потребительского спроса и колебания цены на мясо – все эти факторы негативно влияют на ее развитие. Поэтому, первоочередной задачей свиноводства на современном этапе является укрепление позиций отрасли в качестве основного производителя мяса и мясопродуктов.

Цель статьи. Несмотря на постоянное внимание ученых к этой отрасли сельского хозяйства, ряд проблем остается полностью не решенным. В частности, для эффективного функционирования сельскохозяйственных предприятий, занимающихся производством свинины, необходимо сформулировать магистральные направления развития отрасли для сохранения собственного производителя и полноценного обеспечения потребностей рынка в мясе и мясной продукции.

Изложение основного материала исследования. Наряду с понятиями «продовольственная безопасность» и «продовольственная независимость», в экономике используется еще одно – «самообеспечение продовольствием». Оценка продовольственной безопасности и продовольственной независимости производится на основе пороговых критериальных значений объема импорта продовольствия. «Самообеспечение продовольствием» – более узкое понятие, представляющее собой лишь одну из моделей обеспечения продовольственной независимости государства. Для продовольственной независимости экономически развитых стран импортная зависимость от поставок продуктов питания не представляет опасности, более того, является элементом интеграции государства в мировую экономику. Для наименее развитых стран даже полное самообеспечение продуктами питания не гарантирует продовольственной независимости [2].

Например, в Индии, при отсутствии импорта продовольственных товаров, и, казалось бы, полной продовольственной независимости, наблюдается предельно низкое их потребление и часть населения голодает. В Японии же, при самообеспечении продуктами питания всего на 50%, население достойно обеспечено продовольствием, и национальные интересы не страдают. Основной причиной этого является стабильность финансовой системы и национальной экономики страны, которая, в конечном итоге, и является основным фактором, обеспечивающим национальную безопасность.

Несмотря на политическую и экономическую нестабильность в Донецкой Народной Республике, вопросы продовольственной безопасности требуют своего решения. В этой ситуации фискальные способы решения проблемы (через таможенные пошлины) недостаточно эффективны и следует, по нашему мнению, сосредоточиться на поддержании отечественного сельскохозяйственного производства.

Решающее значение в повышении эффективности функционирования предприятий по производству продукции свиноводства играет внедрение новейших технологий, прогрессивных организационных и управленческих решений, интеллектуализация производственно-хозяйственной деятельности и проведения политики ресурсосбережения. Процессы, объединяющие науку, технику, технологию, экономику, предпринимательство и управление определяются как инновационные и могут иметь место на всех этапах производственно-хозяйственной деятельности предприятия: от планирования такой деятельности до реализации готовой продукции. Ведущим направлением преодоления негативных и кризисных явлений в отечественном свиноводстве должна стать разработка и реализация инновационной стратегии развития отрасли, основанной на теории конкурентных преимуществ, моделировании эволюционного развития и экономического роста при создании благоприятного инновационно-инвестиционного микро- и макроклимата в отрасли свиноводства [3].

Характерной чертой сельского хозяйства в странах постсоветского пространства на протяжении многих лет было развитие, в основном, за счет

экстенсивных факторов (постоянно растущего объема общественных ресурсов – трудовых, производственных, финансовых). Однако, в силу сложившейся на территории республики экономической и демографической ситуации, экстенсивные факторы производства практически исчерпали себя, поэтому дальнейшее развитие отечественного сельского хозяйства должно базироваться на новых решениях в области технологий, техники, организационных и экономических методов хозяйствования. Такое развитие возможно на основе инновационной деятельности, которая состоит в практическом применении инноваций, направленных на достижение коммерческого результата на основе повышения эффективности производства.

В научной литературе советских времен инновации, как экономическая категория, не рассматривались, взаимосвязь между понятиями «развитие» и «инновация» пришло в научную литературу в период трансформации экономики, перехода ее на рыночный путь развития вместе с пониманием прямой зависимости экономической эффективности и самого существования предприятия от степени внедрения инноваций [4].

Современные ученые-экономисты отмечают, что эффективное развитие свиноводства зависит от множества факторов: уровня доходов потенциальных потребителей свинины, объема и структуры импорта мяса, создания соответствующей материально-технической и кормовой базы, качества животного генофонда и пр. Несмотря на неоднозначность приоритетов, расставляемых авторами последних научных исследований в области свиноводства, общим является мнение, что высокие показатели экономической эффективности производства достигаются предприятиями, ведущими крупное товарное производство на промышленной основе. Однако, следует отметить, что в республике остается значительной доля личных хозяйств в общей структуре производства свинины.

Заслуживает внимания опыт решения этой проблемы в Испании, где около 30 лет назад, так же, как сейчас в республике, производство свинины было сосредоточено в крестьянских частных хозяйствах. Испанцы не использовали новые технологии и высокоэффективные генотипы свиней, но, благодаря поддержке отрасли государством, развитию животноводства, как науки, а также сотрудничеству с ведущими зарубежными фирмами, акценты сместились. Современное свиноводство этой страны в настоящее время сосредоточено на крупных промышленных объектах. Сейчас Испания является одним из ведущих производителей свинины в Европе, где на одного жителя потребление данного вида мяса составляет 66 кг в год [5].

Таким образом, вполне реальным представляется развитие отрасли свиноводства и повышения ее значимости в обеспечении национальной продовольственной и экономической безопасности. Считается, что при гармоничном сочетании отечественного природного потенциала, умелого использования современных технологий и инновационно направленной аграрной политики, отрасль свиноводства стабилизируется и выйдет из кризиса [6].

Ведущую роль в улучшении инвестиционного климата отрасли свиноводства играет политика правительства по регулированию и стимулированию деятельности предприятий данной отрасли, только на основе государственной научно обоснованной инвестиционной политики возможно осуществление технико-технологического перевооружения и реконструкции аграрных отраслей на основе перехода на инновационную модель сельскохозяйственного производства.

Результат функционирования и развития предприятий на инновационной основе проявляется через определенные эффекты: коммерческие, экологические, социальные. Инновационное развитие предприятий отрасли свиноводства призвано обеспечить синергетическое единство, представляемое системой эффектов.

Коммерческий эффект инновационной деятельности предприятий – производителей свинины включает: прямой экономический эффект (снижение себестоимости продукции, повышение производительности труда, повышение уровня рентабельности) и технический эффект (повышение технологического уровня производства, улучшение качества продукции, обеспечение конкурентоспособности продукции на внутреннем и внешнем рынке).

Экологический эффект достигается предприятием путем рациональных мер утилизации отходов производственной деятельности и использования альтернативных видов энергии (с меньшей степенью разрушения экосистем). Некоторые меры по достижению положительного экологического эффекта, например, биогазовые установки и станции, как правило, капиталоемкие и не дают положительного экономического эффекта. В международной практике, при необходимости их установки, часть затрат на их функционирование компенсирует государство.

Социальный эффект от деятельности предприятий отрасли свиноводства определяется уровнем потребления свинины населением, приемлемостью рыночного предложения продукции свиноводства по цене и качеству, количеством созданных новых рабочих мест и величиной социальных отчислений в государственный бюджет [7]. К сожалению, цена на продукцию животноводства в настоящее время достигла максимума, по которому население может еще покупать мясо, хотя в значительно меньших количествах. По подсчетам специалистов, более половины своих доходов население страны тратит продукты питания, тем не менее, мяса потребляется приблизительно на 30% меньше, чем в странах ЕС.

Государственное содействие инновационному развитию предприятий отрасли свиноводства заключается в использовании прямых административных и косвенных экономических методов регулирования. Система регулирования инновационной деятельности предприятий отрасли свиноводства в условиях рынка должно охватывать как организационные, так и экономические направления. Организационными направлениями регулирования должны стать:

– улучшение инфраструктуры инновационного развития;

- совершенствование нормативно-правовой базы и информационно-аналитического обеспечения;
- создание межведомственных и региональных консультационно-согласительных комиссий по вопросам урегулирования отраслевых и межхозяйственных отношений в контексте активации инновационно-инвестиционной деятельности предприятий;
- ведение мониторинга и прогнозирования конъюнктуры внутреннего и внешнего рынка инноваций и инвестиций.

Государственное регулирование экономики аграрного сектора и его влияние на экономические процессы сельскохозяйственных предприятий многогранно. Отрасль свиноводства является неотъемлемой частью аграрного рынка, что, в свою очередь, выступает одним из элементов сложной системы хозяйствования, в котором тесно взаимодействуют рыночный механизм и многочисленные, прежде всего государственные, регулирующие институты. Рациональное сочетание рыночного и государственных регуляторов гарантирует реализацию социально-экономических целей инновационного развития агропромышленного комплекса, и отрасли свиноводства в частности, достижение высокой эффективности производства свинины, повышение уровня продовольственной и экономической безопасности государства [8].

На сегодняшний день, необходимо осуществить стратегию в отношении инновационного развития предприятий свиноводства, которая должна быть ориентирована, с одной стороны, на активизацию инновационной деятельности предприятий – производителей свинины и повышение эффективности их функционирования на рынке; а с другой стороны, – заключаться в безопасности такой деятельности.

Ускорение процессов внедрения инноваций на предприятиях свиноводства должно охватывать следующие направления:

- совершенствование системы налогообложения предприятий-производителей отрасли свиноводства в контексте амортизационной политики;
- совершенствование рыночных механизмов привлечения капитала в инновации;
- упрощение системы получения разрешений на строительство, реконструкцию и эксплуатацию свинокомплексов, навозоотстойников, биогазовых установок и станций;
- совершенствование стандартов оборудования для свиноферм;
- увеличение бюджетных ассигнований на разработку более дешевого альтернативного оборудования для отечественных предприятий;
- приостановление экспансии иностранной техники и технологий.

Известно, что одним из основных направлений государственной экономической политики является амортизационная политика, направленная на создание для субъектов хозяйствования благоприятных и равных условий обеспечения процесса воспроизводства основных производственных и непроизводственных фондов, внедрение технико-технологических инноваций.

С целью активизации инновационно-инвестиционной деятельности представляется целесообразным рассмотреть возможность предоставления налоговых каникул для предприятий отрасли свиноводства, создающих инновационное производство (строительство новой фермы с новейшим оснащением на новом месте или на месте бывшего животноводческого комплекса), от оплаты налогов (кроме социальных отчислений) на срок окупаемости. Согласно данным ведущих отечественных и иностранных проектных фирм, срок окупаемость сверхсовременного предприятия, производящего продукцию свиноводства на промышленной основе, составляет 3-4 года.

Активизация инновационной деятельности невозможна без инвестиций, однако, привлечение финансового капитала в инновации в политически и экономически нестабильной ситуации, является проблематичным. К числу перспективных направлений привлечения инвестиций в свиноводство можно отнести: развитие рынка кредитования, предоставление кредитно-финансовых и консультационных услуг, возможность получения государственной кредитной субсидии, в том случае, если среднесрочные и долгосрочные кредиты используются для: приобретения основных средств сельскохозяйственного производства [9, 10].

Эти государственные меры могут стать серьезной движущей силой по активизации инновационной деятельности предприятий отрасли свиноводства в контексте внедрения технико-технологических инноваций. Однако современное состояние подавляющего большинства предприятий-производителей свинины свидетельствует о несовершенстве механизма реализации таких государственных мероприятий, а также об ограниченности информационного пространства производителей.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). Государственное регулирование экономики аграрного сектора и его влияние на экономические процессы сельскохозяйственных предприятий многогранно. Отрасль свиноводства является неотъемлемой частью аграрного рынка, что, в свою очередь, выступает одним из элементов сложной системы хозяйствования, в котором тесно взаимодействуют рыночный механизм и многочисленные, прежде всего государственные, регулирующие институты. Рациональное сочетание рыночных и государственных регуляторов гарантирует реализацию социально-экономических целей инновационного развития агропромышленного комплекса, и отрасли свиноводства в частности, достижение высокой эффективности производства свинины, повышение уровня продовольственной и экономической безопасности государства.

Список использованных источников

1. Чеботарева М. С. Продовольственная безопасность в России и мире: сущность и проблемы // Молодой ученый. – 2012. – №8. – С. 149-151.

2. Экономическая безопасность: учеб. пособие для студентов вузов, обучающихся по специальностям экономики и управления / [В.А. Богомолов и др.]; под ред. В.А. Богомолова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА. – 2009. – 295 с.

3. Жахов, Н.В. Ценовой паритет в сельском хозяйстве: современное состояние и государственное регулирование/ Н.В. Жахов // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2012. – №1.– С. 8-16.

4. Эффективность управления инновациями в сельском хозяйстве: монография / Р.Г. Мумладзе, А.В. Платонов. – М.: Изд-во «Русайнс», 2014. – 96 с.

5. Комлацкий, Г.В. Консультирование как фактор повышения конкурентоспособности свиноводства/ Г.В. Комлацкий// Свиноводство. – 2012. – №8. – С. 37-45.

6. Крюкова, І.О. Стратегія інноваційного розвитку пріоритетних галузей аграрного ви робництва / І.О. Крюкова, В.О. Непочатенко // Економіка: реалії часу. – 2013. – № 4. – С. 133–141.

7. Инновации в животноводстве – сегодня и завтра [Электронный ресурс] / Portal Pandia – Режим доступа <http://pandia.ru/text/78/304/18076.php> свободный.

8. Кожевников, В.М. Конкурентоспособность – форма выживания российского свиноводства/ В.М. Кожевников// Свиноводство. – 2013. – №1. – С. 21-29.

9. Кожевников, В.М. Конкурентоспособность – форма выживания российского свиноводства/ В.М. Кожевников// Свиноводство. – 2013. – №1. – С. 21-29.

10. Морозов, Н.М. Технологическая модернизация в животноводстве: технические, экономические и социальные проблемы/ Н.М. Морозов // Экономика сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий. – 2012. – №2. – С. 27-35.

МОДЕЛЬ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ КОНКУРЕНТНОЙ СТРАТЕГИИ НА ОСНОВЕ НЕЧЕТКОЙ ЛОГИКИ

Шевченко М. Н.,
к.э.н., декан экономического факультета,
доцент кафедры экономической теории и маркетинга,
ГОУ ЛНР «Луганский национальный аграрный университет»

В статье представлено обоснование использования методов нечеткой логики для оценки эффективности реализации конкурентной стратегии. Описана блок-схема этапов оценивания эффективности реализации обозначенной стратегии.

В качестве среды построения системы нечеткого вывода выбран программный продукт MATLAB. Выделены следующие входные лингвистические переменные – организационная, товарная, производственно-технологическая, социально-психологическая, финансовая составляющие. Определены термы входных переменных и результативной переменной. Сформулировано базу правил для системы нечеткого вывода.

Предложенная модель оценки эффективности реализации конкурентной стратегии удобная в практическом использовании, дает лицу, принимающему решение, общую оценку эффективности реализации конкурентной стратегии, включая как количественные, так и качественные показатели. Кроме того, данная модель позволит оценить эффективность альтернативных вариантов мероприятий, используя для оценки прогнозные значения показателей для каждой альтернативы и выбрав наиболее эффективный комплекс мероприятий.

Ключевые слова: конкурентная стратегия, критерии, эффективность, оценка, нечеткие множества, модель.

In article reasons for use of methods of a fuzzy logic for assessment of efficiency of implementation of competitive strategy are provided. The flowchart of stages of estimation of efficiency of implementation of the designated strategy is described.

As the environment of creation of system of an indistinct output the software product of MATLAB is selected. The following input linguistic variables – organizational, commodity, production and technological, social and psychological, financial components are selected. Terms of input variables and a productive variable are defined. It is formulated the rule base for the system of an indistinct output.

The offered model of assessment of efficiency of implementation of competitive strategy convenient in practical use, gives to the person making the decision, the general assessment of efficiency of implementation of marketing strategy, including as the quantitative, and quality indicators. Besides, this model will allow to estimate efficiency of alternative options of actions, using for assessment expected measure values for each alternative and having selected the most effective complex of actions.

Keywords: competitive strategy, criteria, efficiency, assessment, indistinct sets, model.

Постановка проблемы и актуальность. Количественное оценивание эффективности конкурентной стратегии предприятия позволяет получать объективную информацию о ее эффективности, возможности повышения и совершенствования по определенным направлениям и составляющими. Однако, с целью создания возможности более адекватного оценивания эффективности конкурентной стратегии для принятия управленческих решений для ее поддержки или роста целесообразно распределить пространство количественных оценок (в данном исследовании – интегральных показателей) на качественные уровни эффективности для определения ее качественных оценок.

При анализе конкурентной стратегии и ее эффективности необходимо определять будущее состояние значительного количества параметров рыночной конъюнктуры, что осуществить с высокой степенью формализации достаточно сложно, поскольку оценка эффективности конкурентной стратегии является слабо формализованным процессом. Таким образом, для осуществления формализации оценки, сопоставления его количественных и качественных параметров целесообразно применять адекватные математические методы, которые позволят формализовать и одновременно интерпретировать разновидности неопределенности.

Анализ последних исследований и публикаций. В течение последних лет активно развиваются теоретические положения применения теории нечетких множеств для оценки эффективности деятельности предприятия [2, 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11]. Таким образом, использование теории нечетких множеств, в частности для описания эффективности реализации конкурентной стратегии, предоставляет действенные и реальные способы описания поведения указанной системы, которая является сложной по своей сути, слабо формализованной по действию и исследованием поведения сложно поддается точному математическому анализу.

Целью данной статьи является разработка модели оценки эффективности реализации конкурентной стратегии на основе нечеткой логики.

Изложение основного материала исследования. Составляющие конкурентной стратегии являются основой для разработки мероприятий, планов и программ управления ею, выбор которых должен основываться на определенных формальных правилах, требующих применения качественных признаков в количественных оценках величины эффективности реализации конкурентной стратегии в целом и по пяти составляющим – товарная, производственно-технологическая, организационная, социально-психологическая и финансовая. Кроме того, наличие в системе показателей оценки эффективности реализации конкурентной стратегии количественных и качественных показателей, имеющих экономическое и социальное основание, требует применения приемов и методов теории нечетких множеств.

Таким образом, предварительное исследование теории и практики использования нечетко-множественного подхода [8-11] позволяет сделать заключение о целесообразности использования данного подхода с целью

качественного оценивания эффективности реализации конкурентной стратегии мясоперерабатывающего предприятия. Автором предлагается блок-схема этапов оценки эффективности реализации конкурентной стратегии мясоперерабатывающего предприятия (рис. 1.).

На первом этапе формирования массива исходных данных для построения функций принадлежности качественных уровней эффективности реализации конкурентной стратегии по составляющим был проведен экспертный опрос с целью определения принадлежности предприятий по признакам низкого, ниже среднего, среднего и высокого уровней по интегральным показателям пяти составляющих эффективности реализации конкурентной стратегии.

На втором этапе – построение функций принадлежности качественных уровней общей эффективности реализации конкурентной стратегии и по составляющим – были рассчитаны значения частоты, с которой экспертами были распределены предприятия по признакам низкого, ниже среднего, среднего и высокого уровня. Значение частоты было сопоставлено со значениями общего интегрального показателя и по составляющим. Таким образом, был получен массив выходных данных для построение функций принадлежности общего уровня эффективности реализации конкурентной стратегии и по пяти составляющим.



Рис. 1. Алгоритм оценки эффективности реализации конкурентной стратегии на основе нечеткой логики

Для научного обоснования значимости и достоверности ответов экспертов весомое значение имеет оценка показателя степени согласованности экспертов (коэффициент конкордации) и критерия Пирсона, по которому проверяется статистическое значение коэффициента конкордации. Рассчитанные в данном исследовании коэффициенты конкордации свидетельствуют о высокой степени согласованности мнений экспертов, а рассчитанные критерии Пирсона по каждому коэффициенту конкордации являются большими, чем табличные, что является доказательством статистической существенности соответствующих коэффициентов конкордации. Итак, с вероятностью доверия 95% можно утверждать, что в ответах экспертов является согласованность мнений и полученные результаты можно использовать при дальнейших расчетах и построении функций принадлежности.

Нами были выделены следующие составляющие в оценке эффективности реализации конкурентной стратегии:

1. Организационная составляющая реализации конкурентной стратегии (организация рекламы, системы сбыта, средств продвижения продукции).

2. Товарная составляющая реализации конкурентной стратегии (широта ассортимента, уровень инноваций, конкурентоспособность продукции, качество продукции).

3. Производственно-технологическая составляющая реализации конкурентной стратегии (фондоотдача, загруженность производственных мощностей, степень изношенности производственного оборудования).

4. Социально-психологическая составляющая реализации конкурентной стратегии (популярность, лояльность и приверженность потребителей).

5. Финансовая составляющая (объем продаж, прирост прибыли от маркетинга, рентабельность).

Выходная переменная – уровень эффективности реализации конкурентной стратегии – низкий, ниже среднего, средний, высокий.

Построим модель оценки эффективности реализации конкурентной стратегии мясоперерабатывающих предприятий по предложенному алгоритму с помощью пакета нечеткой логики «Fuzzy Logic Toolbox», который используется в системе MATLAB. Данный пакет позволяет строить системы нечеткого вывода с помощью редактора нечеткой системы вывода (FIS-редактора) (рис.2.).

Функции принадлежности в FIS-редакторе задаются с помощью соответствующей программы-редактора, которая позволяет задать диапазон изменений для каждого показателя эффективности реализации конкурентной стратегии, выбрать формы функций принадлежности и дать им названия.

Первой входной переменной является организационная составляющая. Лингвистическая переменная «Организационная составляющая» была разбита на следующие термы: «недостаточный» (0-0,2), «ниже среднего» (0,2-0,5), «средний» (0,5-0,8), «достаточный» (0,8-1).

Вторая лингвистическая переменная – «Товарная составляющая» была разделена на 4 термина: «недостаточный» (0-0,2), «ниже среднего» (0,2-0,5), «средний» (0,5-0,8), «приемлемый» (0,8-1).

Третья входная переменная – «Производственно-технологическая составляющая» была разделена на 4 термина: «низкий» (0-0,2), «ниже среднего» (0,2-0,5), «средний» (0,5-0,8), «высокий» (0,8-1).

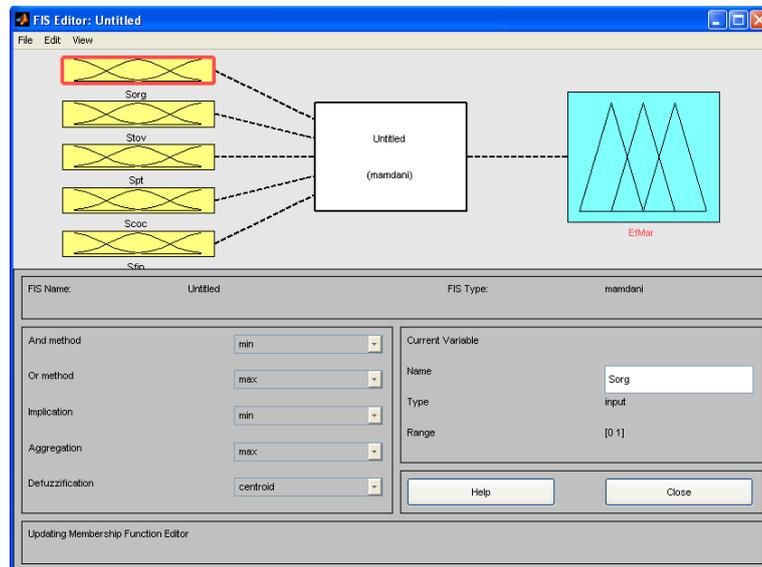


Рис. 2. Структура нечеткой системы оценки эффективности реализации конкурентной стратегии

Четвертая лингвистическая переменная – «Социально-психологическая составляющая» была разделена на 4 термина: «недостаточный» (0-0,2), «ниже среднего» (0,2-0,5), «средний» (0,5-0,8), «приемлемый» (0,8-1).

Следующая входная переменная – «Финансовая составляющая» (рис. 3).

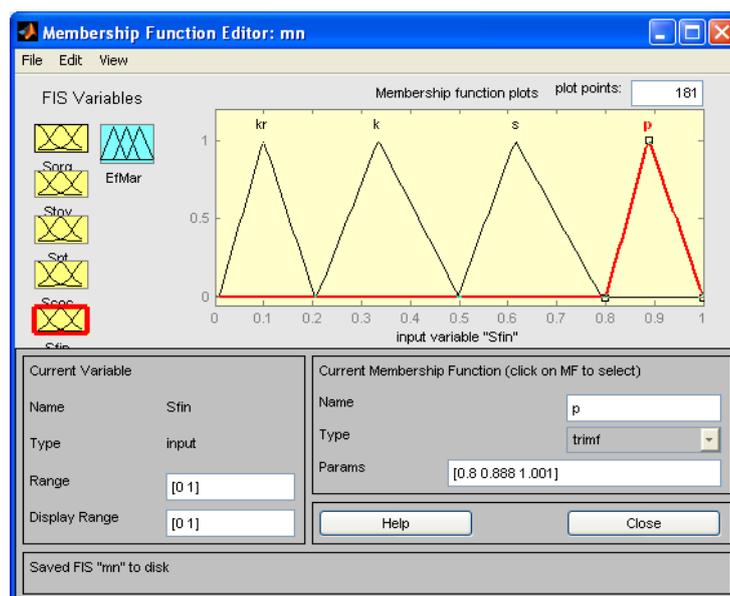


Рис. 3. Функции принадлежности для термов лингвистической переменной «Финансовая составляющая»

Лингвистическая переменная «Финансовая составляющая» была разделена на 4 термина: «критический» (0-0,2), «кризисный» (0,2-0,5), «средний» (0,5-0,8), «приемлемый» (0,8-1).

Исходная результирующая переменная «Эффективность реализации конкурентной стратегии» была разделена на 4 термина: «низкий» (0-0,2), «ниже среднего» (0,2-0,5), «средний» (0,5-0,8), «высокий» (0,8-1).

На третьем этапе алгоритма конструируются правила нечеткого вывода, которые затем приводятся к четкости. FIS-редактор позволяет объединить эти два этапа, что очень удобно для лица, принимающего решение. Сконструированный набор правил для оценки эффективности санации имеет следующий вид: «Если значение S_{org} недостаточное И значение S_{tov} ниже среднего И значение S_{pt} ниже среднего И значение S_{soc} недостаточное И значение S_{fin} критическое, тогда эффективность реализации конкурентной стратегии низкая»

В табл. 1 представлена система правил для нечеткой модели оценки эффективности реализации конкурентной стратегии.

Таблица 1

Система правил для нечеткой модели оценки эффективности реализации конкурентной стратегии

S_{org}	S_{tov}	S_{pt}	S_{soc}	S_{fin}	EfMar
НД	НС	НС	НД	КР	Н
НС	НД	Н	НС	КР	Н
НС	НД	НС	НД	КР	Н
НД	НД	Н	НД	КР	Н
НД	НС	Н	НД	К	Н
НС	НС	Н	НС	К	НС
НС	С	НС	НС	КР	НС
НД	С	НС	НС	К	НС
НС	НС	НС	НД	К	НС
НД	НС	НС	НС	К	НС
С	С	НС	НС	С	С
С	НС	С	С	С	С
...
С	С	С	П	С	С
С	П	С	С	С	С
Д	П	В	П	П	В
С	П	В	П	П	В
Д	П	В	П	С	В
Д	П	В	С	П	В

где КР– критический, Н – низкий, К – кризисный, НС – ниже среднего, С – средний, НД – недостаточный, В – высокий, П – приемлемый, Д – достаточный, S_{org} – организационная составляющая, S_{tov} – товарная составляющая, S_{pt} – производственно-технологическая составляющая, S_{soc} – социально-психологическая составляющая, S_{fin} – финансовая составляющая, EfMar – эффективность реализации конкурентной стратегии.

Результаты работы системы нечеткого вывода представлена на рис. 4.

Согласно данным рис. 4 при значениях входных переменных $S_{org}=0,864$, $S_{tov}=0,917$, $S_{pt}=0,918$, $S_{soc}=0,573$, $S_{fin}=0,824$ значение эффективности реализации конкурентной стратегии составит 0,902 (высокая).

Отнесение предприятия к определенному уровню общей эффективности реализации конкурентной стратегии является последним этапом согласно предложенному алгоритму оценки.

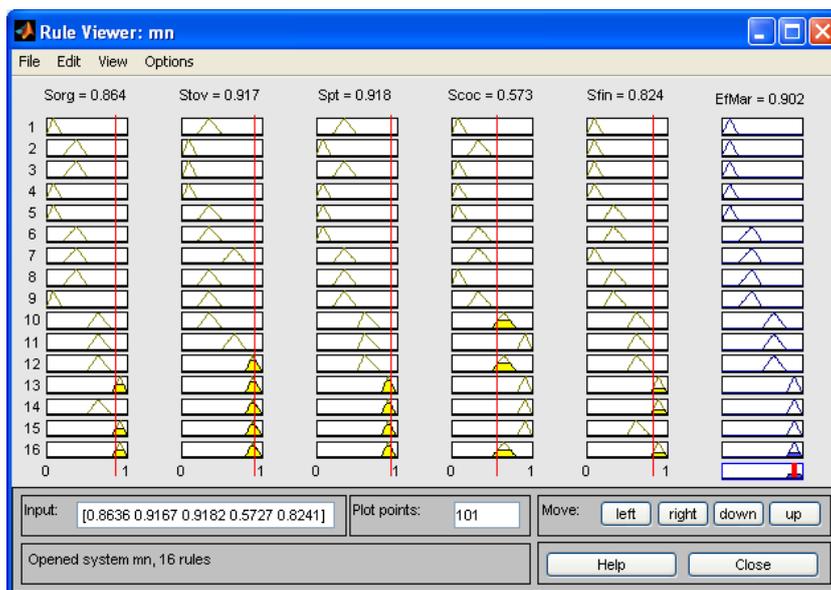


Рис. 4. Оценка эффективности реализации конкурентной стратегии

Выводы. Обобщая вышеизложенные рекомендации и результаты математических расчетов, можно сделать вывод, что качественное разграничение уровней эффективности конкурентной стратегии по нечетким условиям с использованием теории нечетких множеств является эффективным и действенным инструментом качественного оценивания эффективности конкурентной стратегии мясopерерабатывающего предприятия. Неопределенность, которая неизбежна свойством рыночной среды и связана с тем, что на рыночные условия одновременно влияет значительное количество разнородных и разнонаправленных факторов, а также неопределенность относительно характера реакции рынка на те или иные воздействия, требует гибкого и нечеткого управления, которое может базироваться на нечетко-множественной теории.

Как результат качественной оценки эффективности реализации конкурентной стратегии за счет построения функций принадлежности по четких и нечетких условиях может быть формулирование рекомендаций и разработка мер дальнейшего обеспечения эффективности реализации конкурентной стратегии.

Предложенная модель оценки эффективности реализации конкурентной стратегии удобная в практическом использовании, дает лицу, принимающему решение, общую оценку эффективности реализации общей стратегии развития предприятия, включая как количественные, так и качественные показатели. Кроме того, данная модель позволит оценить эффективность альтернативных вариантов мероприятий, используя для оценки прогнозные значения показателей для каждой альтернативы и выбрав наиболее эффективный комплекс мероприятий.

Список использованных источников

1. Ассель Г. Маркетинг: принципы и стратегия / Генри Ассель. – М.: ИНФРА-М, 2012. – XII. – 804 с.
2. Борисов А.Н. Модели принятия решений на основе лингвистической переменной / А.Н. Борисов, А.В. Алексеев, О.А. Крумберг. – Рига: Зинатне, 2011. – 246 с.
3. Герасимов Б.М. Нечеткие множества в задачах проектирования, управления и обработки информации/ Под общ. ред. Б.М. Герасимова. – Киев: Техника, 2012. – 425 с.
4. Заде Л.А. Понятие лингвистической переменной и ее применение к принятию приближенных решений / Л.А. Заде. – М.: Мир, 2010. – 167 с.
5. Кофман А. Введение теории нечетких множеств в управление предприятием / А. Кофман, Х. Хил. Алуха. – Минск: Высшая школа, 1992. – 224 с.
6. Кревенс Д.В. Стратегический маркетинг / Д.В. Кревенс; пер. с англ. А.Р. Ганиевой, А.Г. Гришко, Э.В. Кондуковой, К.Д. Сафонова, Ю.В. Тютюнникова. – [6-е изд.]. – М. : Издательский дом «Вильямс», 2013. – 752 с.
7. Куденко Н.В. Маркетингові стратегії фірми: монографія / Н.В. Куденко.– К.: КНЕУ, 2012. – 245 с.
8. Леоненков А. Нечеткое моделирование в среде Matlab и FuzzyTech / А. Леоненков. – Санкт-Петербург: «БХВ-Петербург», 2015. – 725 с.
9. Мартынов Н.Н. MATLAB 5.x. Вычисления, визуализация, программирование / Н.Н. Мартынов, А.П. Иванов. – М.: КУДИЦ-ОБРАЗ, 2000.
10. Сетлак Г. Интеллектуальные технологии в маркетинговом анализе / Г. Сетлак // Систем. дослідж. та інформ. технології. – 2004. – № 1. – С. 56-69.
11. Ярушкина Н.Г. Основы теории нечетких и гибридных систем: учеб. пособие / Н.Г. Ярушкина. – М.: Финансы и статистика, 2014. – 320 с.

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ПРОТИВОДЕЙСТВИЯ ТЕНЕВОЙ ЭКОНОМИКИ В УГОЛЬНОЙ ОТРАСЛИ ЛДНР

*Ярембаш А.И.,
д.э.н., доцент, профессор кафедры инновационного менеджмента и
управления проектами,
Кохан Н.В.,
соискатель,
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк*

В статье построена классификация, выявлены основные виды экономических преступлений и схематично представлены их основные механизмы. Сформулирован комплекс организационно-экономических мероприятий, направленных на локализацию, минимизацию и ликвидацию негативных последствий теневой деятельности и общей криминализации экономики углепромышленного комплекса.

***Ключевые слова:** углепромышленный комплекс, теневая экономика, экономические преступления, экономическая безопасность государства, механизм.*

The article is based on classification, identifies the main types of economic crimes and schematically presents their main mechanisms. A set of organizational and economic measures aimed at localization, minimization and elimination of negative consequences of shadow activity and general criminalization of the economy of the coal industry complex is formulated.

***Keywords:** coal industry, shadow economy, economic crimes, economic security of the state.*

Постановка проблемы. Необходимость трансформации экономики, вызванная политической ситуацией в ДНР и ЛНР, требует незамедлительных социально-экономических преобразований.

Уголь является единственным реальным энергоносителем для этих территорий. Поэтому реформирование экономики целесообразно начинать именно с угольной промышленности.

Однако, в виду недостаточного контроля со стороны государственных органов, угольная отрасль является источником потенциальных и явных угроз экономической безопасности государства. В основном, это неуплата налогов, необоснованные (в том числе, фиктивные), банкротства предприятий, хищения, присвоение госсобственности и т.д.

Анализ ситуации, складывающейся в углепромышленном комплексе экономики (УПК), показывает, что криминогенные факторы в значительной мере определяют не только ее сегодняшнее состояние, но и перспективы развития.

Подтверждением активизации процесса криминализации является рост количества экономических преступлений, совершаемых в основных отраслях деятельности УПК – добыче, переработке, транспортировке и реализации угольной продукции. Кроме того, растут суммы причиненного финансового и материального ущерба.

Все чаще в УПК правоохранительными и антикоррупционными органами противодействия коррупции ЛДНР выявляются преступления, угрожающие экономической безопасности государства, факты взяточничества, связанные с выделением и распределением материальных ресурсов. Растет количество фактов злоупотреблений в сфере целевого использования бюджетных средств, выделяемых на развитие УПК, ликвидацию социально-экономических последствий закрытия угледобывающих и углеперерабатывающих предприятий.

Безотлагательного эффективного реагирования требуют правонарушения в сфере охраны окружающей среды.

Актуальность. На фоне всеобщей «тенезации» экономических отношений в УПК, главной задачей государства представляется формирование комплекса мероприятий, создающих оптимальные условия функционирования углепромышленных предприятий, создающих предпосылки для минимизации теневых проявлений, повышающих защищенность всех объектов УПК от противоправных деяний, причиняющих материальный ущерб.

Немаловажное значение в обеспечении экономической безопасности УПК отводится правоохранительным органам. Однако, проводимая, но не всегда оправданная их реорганизация, привела к ряду проблем, способствующих снижению эффективности противодействия экономической преступности.

Не вызывает сомнений важность решения проблемы борьбы с проявлениями теневой экономики и экономическими преступлениями в рассматриваемой сфере экономики, а именно:

- снижение относительно высокой степени криминализации УПК;
- предупреждение роста латентной экономической преступности;
- улучшение показателей деятельности по возмещению материального ущерба, причиненного теневой экономикой.

В силу этих обстоятельств, а также в целях повышения эффективности деятельности органов, отвечающих за экономическую безопасность государства, возникла необходимость в концептуальной разработке комплекса организационно-экономических и правовых мер, направленных на противодействие теневой экономике и снижения уровня экономической преступности в УПК.

Цель исследования заключается в разработке теоретических аспектов и практических рекомендаций по совершенствованию организационно-экономического механизма противодействия теневой экономике и экономической преступности в УПК, способствующего повышению

эффективности функционирования системы обеспечения экономической безопасности углепромышленного комплекса.

Объект исследования – углепромышленный комплекс территорий, включающий в себя добычу, переработку, хранение, транспортировку и реализацию товарной угольной продукции.

Предмет исследования является система экономических и управленческих отношений, складывающихся в процессе противодействия теневой экономике и экономической преступности в сфере УПК.

Гипотеза исследования состоит в предположении того, что функционирование предприятий УПК и степень его экономической безопасности, находятся в прямой зависимости от степени эффективности функционирования организационно-экономического механизма противодействия теневой экономике и экономической преступности в рассматриваемом секторе национальной экономики.

Основные результаты исследования. Углепромышленный комплекс представляет собой сложную производственно-экономическую систему, образующую единый комплекс предприятий, принимающих участие в добыче, переработке, сбыте и доведении до потребителя угольной продукции, а также в обеспечении средствами производства на всех этапах технологического процесса.

В условиях трансформации современной экономики, в отраслях УПК сохраняются механизмы и условия хозяйствования, не всегда отвечающие требованиям рынка. Проведенный анализ позволил выделить проблемные аспекты в функционировании отраслей УПК, негативно влияющие на его развитие и обеспечение экономической безопасности. Результаты анализа приведены в таблице 1.

Проведенный анализ показал, что негативные явления и процессы, происходящие в отрасли, способствуют формированию теневых, криминальных проявлений в сфере УПК. В результате исследования были выделены три группы факторов: социально-экономические, экономико-правовые и социально-психологические.

Таблица 1

Систематизация проблем, повышающих риски проявлений теневой экономики в отраслях УПК

Отрасли УПК	Проблемы
Отрасли, отвечающие за обеспечение средствами производства на всех этапах технологического процесса	1. Критический уровень материально-технического снабжения и технического обеспечения УПК 2. Высокий уровень физического износа основных видов горнодобывающей и углеобогатительной техники 3. Низкий уровень конкурентоспособности отечественного производства производственной техники
Угледобывающая и углеперерабатывающая отрасли	1. Снижение объемов угледобычи и углепереработки 2. Сокращение объемов товарной продукции на внутреннем и внешнем рынках 3. Дефицит кадров

Отрасли, обеспечивающие доведение угольной продукции до потребителя (хранение, транспортировка, сбыт)	<p>1. Недостаточные финансовые возможности предприятий – потребителей угольной продукции</p> <p>2. Низкая покупательная способность населения, связанная с общим падением уровня жизни</p> <p>3. Недостаточно развитая инфраструктура хранения, транспортировки и логистики товародвижения угольной продукции</p>
---	---

1. *Социально-экономические факторы:*

- недостаточные финансовые возможности предприятий – потребителей угольной продукции;
- дефицит кадрового персонала
- низкий уровень жизни населения.
- сохраняющаяся тенденция физического и морального износа технологического оборудования и средств производства
- недостаточно развитая инфраструктура хранения, транспортировки и логистики товародвижения угольной продукции

2. *Экономико-правовые факторы, способные детерминировать экономическую (налоговую) преступность в УПК:*

- особенности налогообложения производителей угольной продукции (наличие различных льгот и преференций не только стимулирует субъекты к уплате налогов, но и часто способствует формированию криминальных проявлений в сфере УПК, в частности, уклонению от уплаты налогов);
- несовершенство производственно-правовой политики в УПК, в частности нецелевое использование бюджетных средств. (Посредством различных неправомерных схем, юридические и физические лица приобретают право на использование бюджетных средств, с последующим их употреблением в коммерческой и иной деятельности, не связанной со сферой УПК. Данное обстоятельство обусловлено, прежде всего, несовершенством законодательства, слабой развитостью современных методов мониторинга, а также коррупцией в органах государственной власти и местного самоуправления).

3. *Социально-психологические факторы* экономической и налоговой преступности (обусловлены позицией налогоплательщика относительно степени налоговой нагрузки, с одной стороны, и уверенностью в безнаказанности, с другой).

Исходя из результатов исследований, приведенных выше, в настоящей работе классифицированы экономические преступления в сфере УПК, представляющие наибольшую угрозу экономической безопасности углепромышленного комплекса ЛДНР, и систематизированы способы их совершения.

При современном уровне развития экономической преступности важным направлением в деятельности подразделений экономической безопасности и противодействия коррупции (ЭБиПК) является изучение основных видов противоправных действий в сфере УПК и их особенностей. Знание основных форм криминальных проявлений в отрасли способствует созданию

оптимального механизма противодействия таким преступлениям и своевременной разработке мероприятий по устранению (минимизации, нейтрализации) их негативных последствий.

На основе проведенного анализа построена классификация, выявлены основные виды экономических преступлений и схематично представлены их основные механизмы:

а) преступления, связанные с нарушением таможенного законодательства (рис.1).



Рис. 1. Основной механизм нарушений в сфере таможенного законодательства

б) преступления в сфере производства и оборота угля и продуктов углепереработки, в том числе хищение, порча и потеря потребительского качества (рис.2).

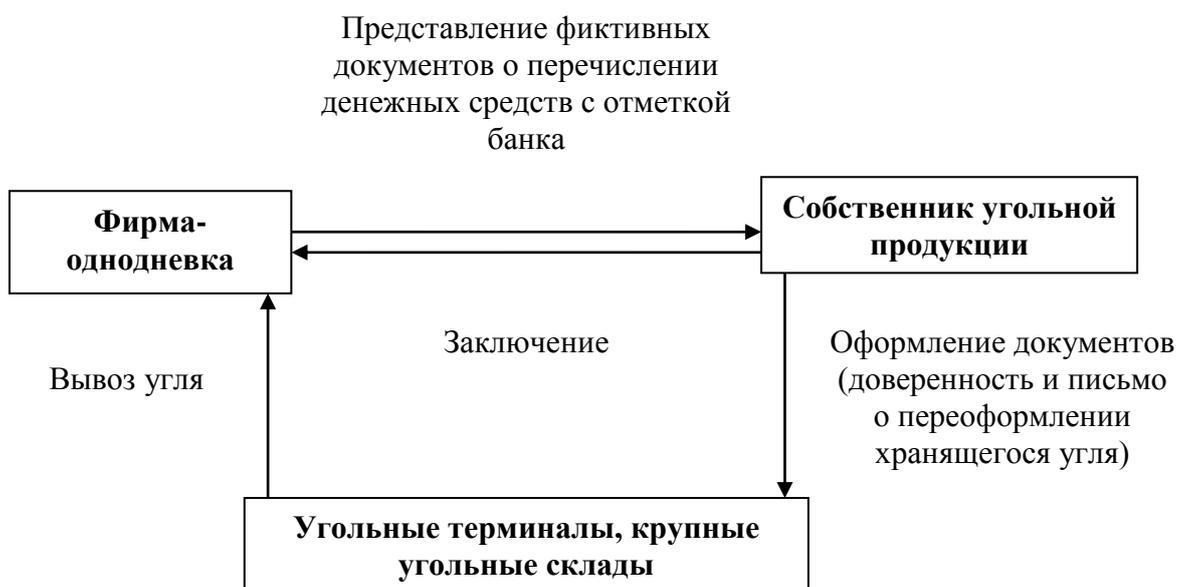


Рис. 2. Способ хищения угля и продуктов углепереработки

в) преступления, направленные на преднамеренное или фиктивное банкротство предприятий (рис.3).

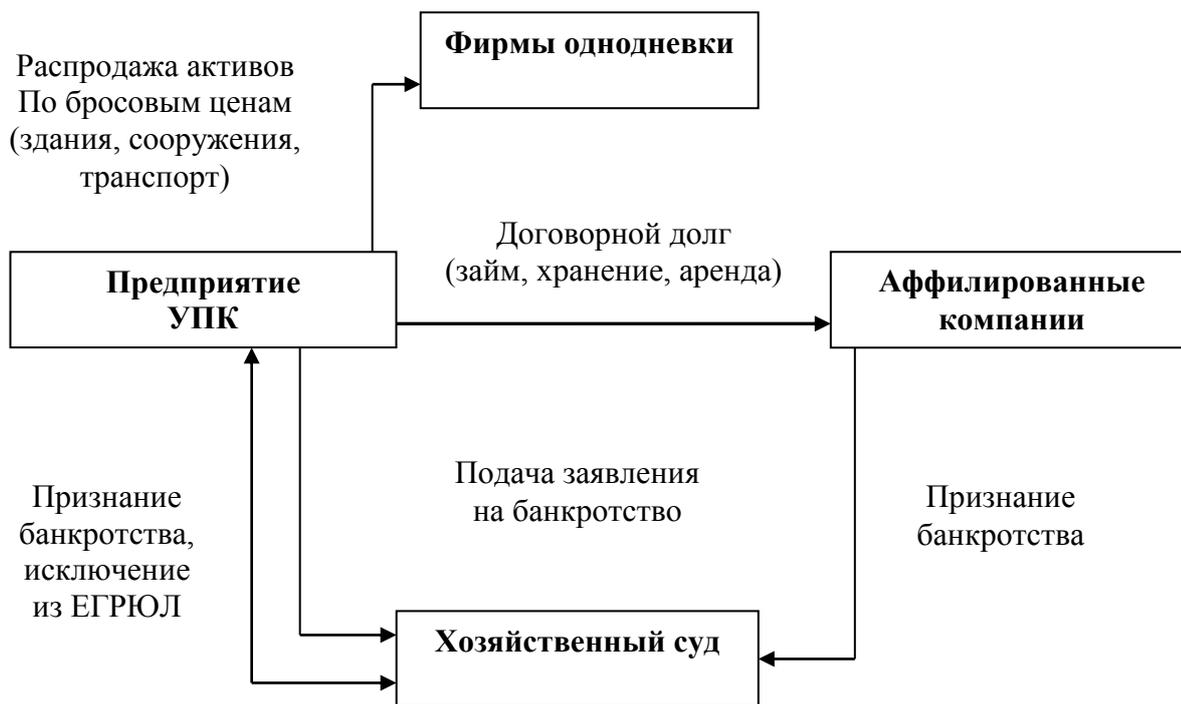


Рис. 3. Схема преднамеренного банкротства предприятия углепромышленного комплекса

г) преступления в сфере имущественных правоотношений, прежде всего, направленные на незаконное присвоение недвижимости, земель, оборудования, угольной продукции и транспорта (рис.4).

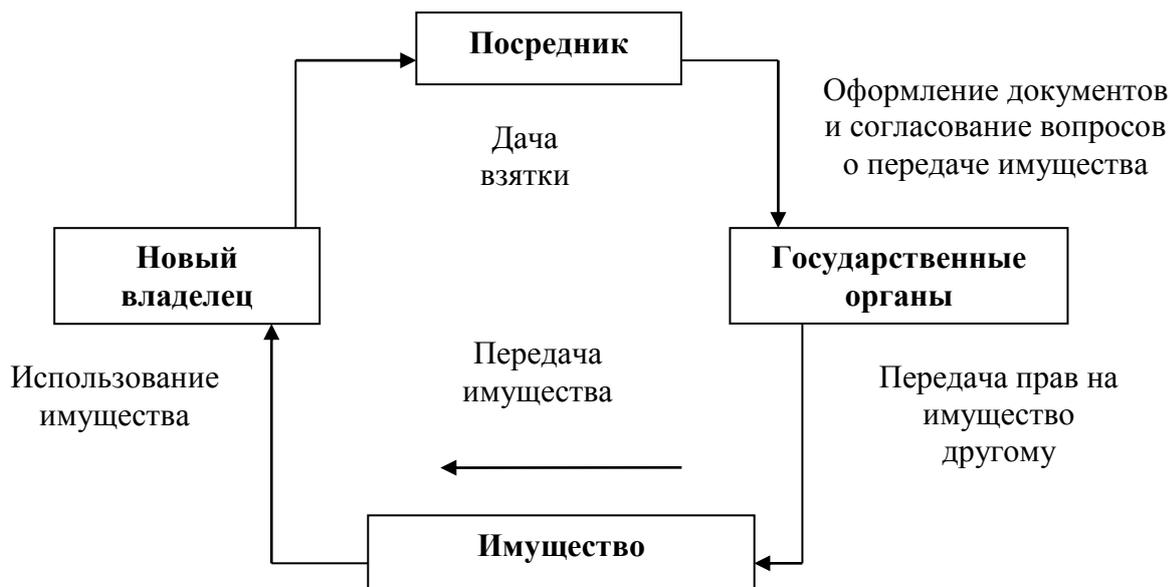


Рис. 4. Схема преступления в сфере имущественных правоотношений

д) должностные преступления, в том числе коррупция в сфере оборота бюджетных денежных средств, выделяемых на поддержку и развитие УПК (рис.6).



Рис. 6. Способ хищения финансовых денежных средств, выделяемых из госбюджета

Проведенный в рамках исследования социологический опрос сотрудников органов экономической безопасности и противодействия коррупции показал, что данные преступления оказывают негативное воздействие на развитие УПК, дестабилизируют функционирование его отраслей и создают реальную угрозу экономической безопасности государства.

Анализ основных видов экономических преступлений, их схем и основных механизмов позволит сформировать комплекс мероприятий по предупреждению и локализации противоправных действий на каждом этапе их совершения. Критериями оценки уровня экономической безопасности углепромышленной отрасли и корректности в определении уровня ее «тенизации», могут служить, например:

- количество выявленных экономических преступлений;
- установленный размер материального ущерба от теневой деятельности в отрасли;
- доля возмещенного материального ущерба от фактического объема ущерба, причиненного экономическими преступлениями.

Исходя из этого, средняя сумма причиненного ущерба от одного преступления может быть рассчитана по формуле:

$$y_{cp1} = \frac{\sum y_{общ} - \sum y_{возм}}{n},$$

где: y_{cp1} – средняя сумма ущерба, причиненного одним экономическим преступлением в УПК;

$\sum y_{общ}$ – общая сумма ущерба, причиненного теневой деятельностью и экономическими преступлениями в УПК;

$\sum U_{возм}$ – общая сумма возмещенного ущерба от теневой деятельности и экономических преступлений в УПК;

n – общее количество выявленных преступлений в УПК.

Результаты настоящего исследования позволили сформулировать комплекс организационно-экономических мероприятий, направленных на локализацию, минимизацию и ликвидацию негативных последствий теневой деятельности и общей криминализации экономики углепромышленного комплекса.

В таблице 2 предлагается система организационно-экономических мер, принятие которых позволит повысить эффективность противодействия теневой экономике и экономической преступности в углепромышленном комплексе ЛДНР.

Вывод. Для обеспечения своевременного, всестороннего и объективного выявления, предупреждения, пресечения последствий функционирования теневой экономики и раскрытия экономических преступлений в УПК, необходимо комплексное применение представленных в настоящем исследовании организационно-экономических и правовых мер.

Таблица 2

Система организационно-экономических мер по повышению эффективности противодействия теневой экономике и экономической преступности в УПК

Основные виды противоправных действий в УПК	Мероприятия по противодействию	Ответственность за реализации
1	2	3
Преступления в сфере имущественных правоотношений (незаконное завладение имуществом)	1) Ужесточить наказание за совершение преступлений, связанных с незаконным завладением имуществом (ограничение свободы, конфискация личного имущества). 2) Усилить контроль со стороны уполномоченных государственных органов за оборотом и целевым использованием имущества. 3) Обеспечить публичность и доступность для сотрудников органов экономической безопасности и противодействия коррупции (ОЭБиПК) информации о любых действиях в сфере имущественных правоотношений (собственниках, суммах приобретения и т.д.), с определением ответственности таких сотрудников за соблюдение законности при использовании такой информации	Законодательный Орган Уполномоченные государственные органы (профильное министерство, Фонд гос. имущества, государственные налоговые органы, правоохранительные органы) Правоохранительные органы, ОЭБиПК
Налоговые преступления в УПК	1) Расширять информационную базу данных о деятельности объектов первоочередной оперативной заинтересованности (крупные угледобывающие и углеперерабатывающие предприятия). 2) Совершенствовать практику проведения комплексных оперативно-профилактических операций в целях предупреждения и выявления налоговых преступлений в УПК. 3) Принимать постоянное участие в совместных с налоговыми органами выездных проверках, а также	Правоохранительные органы ОЭБиПК Уполномоченный государственный орган (профильное министерство)

	проверках, проводимых профильным министерством, в ходе которых может быть выявлен широкий круг причин, способствующих совершению преступлений	Государственная налоговая служба,
--	---	-----------------------------------

Продолжение таблицы 2

Преднамеренные и фиктивные банкротства предприятий угле-промышленного сектора	1) Ужесточить требования к кандидатурам ликвидаторов/арбитражных управляющих в ходе прохождения установленной процедуры банкротства. 2) Осуществлять постоянный контроль со стороны правоохранительных и налоговых органов за деятельностью руководителей угольных предприятий в целях предупреждения преднамеренных и фиктивных банкротств. 3) Создать межведомственную комиссию с участием представителей органов исполнительной власти, правоохранительных органов и профсоюзов, основными задачами которой должны стать систематический контроль за деятельностью предприятий и отслеживание тревожных «симптомов» (выявление сделок, направленных на вывод имущества, фиксирование резкого ухудшения финансовых показателей)	Законодательные органы Правоохранительные органы, Государственная налоговая служба Центральный орган исполнительной власти
Преступления в таможенной сфере	1) Усилить взаимодействие органов внутренних дел с таможенными органами в целях недопущения ввоза на территорию страны контрабандной продукции. 2) Проводить совместные контрольно-надзорные мероприятия за соблюдением таможенного законодательства, в целях пресечения хищений и незаконного оборота материалов и оборудования для УПК. 3) Расширить использование электронного документооборота	Правоохранительные органы, Государственная таможенная служба Пограничная служба Министерство госбезопасности
Преступления, связанные с добычей, переработкой, транспортировкой и оборотом угля и углепродуктов, в том числе хищение из мест хранения	1) Ввод новых и обновление существующих угольных складских мощностей, строительство новых терминалов, использующих современные технологии хранения и перевалки. 2) Применять методы экономического стимулирования работников при выявлении ими фактов хищений. 3) Проводить совместные мероприятия ОВД и ОЭБиПК в целях недопущения хищений угля на складах и транспорте. 4) Проводить совместные оперативно-профилактические мероприятия (операции) ОЭБиПК, ГИБДД транспортной полиции по предупреждению хищений в процессе транспортировки угля и углепродуктов, а также их незаконного оборота. 5) Использовать на предприятиях по переработке и хранению угля современные технологии.	Уполномоченный государственный орган (профильное министерство) Правоохранительные органы, ОЭБиПК
Преступления, связанные с оборотом бюджетных денежных средств, выделяемых на поддержку и развитие УПК	1) Обеспечить доступ сотрудников ОЭБиПК, органов внутренних дел и прокуратуры к информации об объемах финансирования, количестве и наименовании субъектов хозяйственной деятельности, получивших государственную поддержку, а также размерах полученных денежных средств. 2) Проводить совместные проверки ОВД, ОЭБиПК, прокуратуры и других государственных и контролирующих органов на предмет целевого расходования бюджетных денежных средств. 3) Наладить эффективное межведомственное взаимодействие различных служб (прокуратура, налоговая служба, Госреестр, Государственная служба по управлению госимуществом, Государственное казначейство, регистрационные органы, исполнительные органы государственной власти). 4) Проводить	Уполномоченный государственный орган (профильное министерство) Правоохранительные и контролирующие органы Законодательный орган, центральный исполнительный орган государственной власти Уполномоченные органы государственной власти

	антикоррупционную экспертизу нормативно-правовых актов, государственных программы и проектов в целях выявления в них положений, способствующих созданию условий для проявления коррупции	
--	--	--

При этом, их использование, с одной стороны, повысит экономическую безопасность углепромышленного комплекса, а с другой – создаст определенные предпосылки для его устойчивого развития, энергетической безопасности и экономической независимости государств в целом.

Уважаемые коллеги!

Редакционная коллегия научного сборника серии «Государственное управление» ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» готовит к изданию следующий сборник научных работ.

Статьи принимаются на русском языке объемом 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: верхнее, нижнее, правое, левое – 1,27 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 Бóбылевой 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

Группа (12-14 кегель)	Регионы	Направления развития
.....

Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст (рис.
1.).

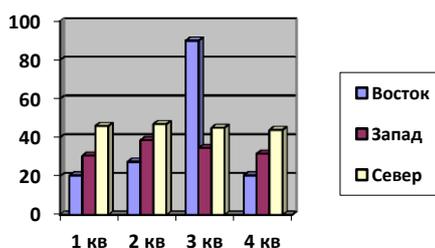


Рис. 1. Название рисунка

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 8

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.

Подписано в печать решением ученого совета ГОУ ВПО «ДонАУиГС»
протокол № 5 от 26.12.2017 г. Формат 60x84¹/₁₆ Бумага офсетная
16,33 усл. печ. л. Тираж 100 экз.

ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики» ДНР, 283015, г. Донецк-15,
ул. Челюскинцев, 163а