

**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 «Экономика»
выпуск 4**

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ
РАЗВИТИЕ ДОНБАССА:
ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ**

**Донецк
2016**

УДК 082.1: 332.1
ББК Ч 448.046 + У 050.22
Г 72

Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Сборник научных работ серии «Экономика». Вып. 4: Социально-экономическое развитие Донбасса: проблемы и решения / ГОУ ВПО ДонАУиГС. – Донецк: ДонАУиГС, 2016. – 180 с.

Свидетельство о регистрации средства массовой информации Министерства информации Донецкой Народной Республики серии ААА №000068 от 16.11.2016 г.

В сборнике представлены результаты научных исследований. Изложены теоретические основы управления социально-экономическим развитием и даны практические рекомендации решения проблем субъектов хозяйственной деятельности в контексте социально-экономического развития Донбасса.

Предназначен для научных работников, преподавателей высшей школы, а также аспирантов, магистрантов. Представляет интерес для руководителей предприятий, предпринимателей и менеджеров.

Учредитель:

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

Главный редактор:

Барышникова Л.П. – доктор экономических наук, доцент

Заместитель главного редактора:

Близкий Р.С. – доктор экономических наук, доцент

Редакционная коллегия:

Беганская И.Ю. – доктор экономических наук, доцент
Беленцов В.Н. – доктор экономических наук, профессор
Губерная Г.К. – доктор экономических наук, профессор
Подгорный В.В. – доктор экономических наук, доцент
Припотень В.Ю. – доктор экономических наук, доцент
Ярембаш А.И. – доктор экономических наук, доцент

Технические секретари:

Филипюк А.О. – технический секретарь
Прокопенко Е.В. – технический секретарь

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

Телефон: (062) 337-66-09

Издается по решению ученого совета ГОУ ВПО ДонАУиГС

© Донецкая академия управления
и государственной службы, 2016

СОДЕРЖАНИЕ

ЯРЕМБАШ А. И., МОРОЗОВ Е. Л., САВЕНКО А. В. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОГРАММ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ ДОНБАССА.....	5
НЕКРАСОВА О. Л. ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА (ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ).....	17
АГАФОНЕНКО О. Ю. СТРАТЕГИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА.....	26
АЛФЕРОВА И. Е. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ	34
ШЕВЧЕНКО Д. С. МЕХАНИЗМ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ НЕТРАДИЦИОННОЙ И ВОЗОБНОВЛЯЕМОЙ ЭНЕРГЕТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	45
СТЕХИН А. П. УЛУЧШЕННАЯ ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНАЯ ДИАГРАММА СРЕДСТВ ИЗМЕРЕНИЯ МАССЫ.....	52
ТОНКОНОЖЕНКО Ю. А. ВНУТРЕННИЙ АУДИТ ИНВЕСТИЦИОННО-ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЩЕЙ СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ УГЛЕДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ.....	60
БЕЛЕНЦОВ В. Н., РЫТОВА Н. А. МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ (НА ПРИМЕРЕ ДОНЕЦКОГО РЕГИОНА).....	70
ЗАВЕРТАЙЛО Е. Г., ПАНЧЕНКО В. В., ФОРМОС А. И. ВОССТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	84

ПОПОВА Т. А., ЩЕРБАКОВА А. В. МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРАНСПОРТНО- СКЛАДСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ.....	91
КИРИЕНКО О. Э. СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПЕРСПЕКТИВ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В ДНР	101
ЯГНЮК И. М., ГРАНКИНА М. Г. ИНДЕКС ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН В ДНР КАК ВАЖНЕЙШИЙ ПОКАЗАТЕЛЬ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЙ ИНФЛЯЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ.....	108
АГАРКОВА Н. В., КОВЫРШИН Д. А. МАРКЕТИНГОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ РЫНКА ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОНЕЦКОЙ И ЛУГАНСКОЙ НАРОДНЫХ РЕСПУБЛИК И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ.....	117
ЖАДАН А. В., ДИЧУК Т. Л. ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАДЕЖНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ.....	125
УДАЛЫХ О. А., ИВАНОВА А. В. АНАЛИЗ МОТИВАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	135
КАЛАШНИКОВ Д. А. МОДЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ.....	143
ДЕЩЕНКО А. Ю. СОВРЕМЕННЫЕ НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ, МЕТОДОЛОГИЯ И ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	150
КУЧКОВОЙ В. В. ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРОВЫХ РЕСУРСАХ МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ.....	163
ЖЕРЕБЬЕВ Я. И., ЧИГАРЕВ Д. В. ПРОБЛЕМА ДЕФИЦИТА ПРОФЕССИОНАЛОВ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ЕЕ РЕШЕНИЮ В ОРГАНИЗАЦИИ	170

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ПРОГРАММ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ МУНИЦИПАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ ДОНБАССА

Ярембаш А. И.,

к. т. н., доцент,

Морозов Е. Л.,

к. гос. упр., доцент,

Савенко А. В.,

*к. т. н., доцент, ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы»*

В статье сформулированы и обоснованы методологические положения управления социально-экономическим развитием муниципальных образований, основанные на разработке социально-ориентированных проектов и программ.

Ключевые слова: муниципальное образование, реструктуризация, социально-экономическое развитие, проект, программа, методология, регион.

The article stated and substantiated methodological principles of formation of a control system of socio-economic development of municipalities, based on the development of socially oriented projects and programs.

Keywords: municipal restructuring, the socio-economic development, project, program, methodology, region.

Постановка проблемы. Нынешняя сложная ситуация в экономике Донбасса привела к росту социальной напряженности в регионе. Это связано с тем, что упор в проблеме его социально-экономического развития, в основном, делался на производственно-технологические факторы. Социальный фактор, при этом, практически не учитывался. Резкий скачек безработицы, нарушение функционирования инфраструктуры и общее снижение уровня жизни населения представляется сложнейшей проблемой общегосударственного масштаба.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализ публикаций по вопросам регионального и муниципального развития и материалов уже реализованных проектов и программ [1-10] показал, что социально-экономические аспекты в этой области разработаны недостаточно.

Актуальность. Недостаточно внимания, с научной и практической точек зрения, уделяется управлению социально-

экономическим развитием муниципальных образований, в частности, разработке и реализации социально-ориентированных программ регулирования возникающих негативных процессов и их социально-экономических последствий.

Это обусловлено рядом причин, к которым относятся:

1) социально-экономические аспекты регионального и муниципального развития, рассматриваются как вторичные по важности, а их финансирование происходит по остаточному принципу;

2) управление социально-экономическим развитием муниципальных образований, требует формирования специфических по существу и форме социально-ориентированных проектов, объединенных в конкретную социально-направленную программу;

3) реализация подобной программы приводит к изменению социально-экономической ситуации на конкретной территории: изменяется уровень занятости населения, потребная специализация рабочей силы, уровень доходов, развитие направлений предпринимательства и т. д.;

4) создание программ социально-экономического развития (ПСЭР) муниципальных образований затруднена действием многих факторов, предопределяющих ухудшение социально-экономической обстановки, а именно:

- неустойчивостью отношений собственности на средства производства;

- недостаточной развитостью законодательной базы и организационных структур для эффективной социальной адаптации населения к новым экономическим условиям;

- ограниченностью возможностей и имеющихся ресурсов, вовлекаемых в социально-экономическое развитие муниципальных образований на основе диверсификации их экономики и др.

Цель статьи. Исходя из вышесказанного, целью статьи является разработка теоретических положений управления социально-экономическим развитием муниципальных образований на основе формирования и реализации социально-ориентированных программ.

Изложение основного материала исследования. Последствия недостаточной разработанности проблемы формирования и реализации ПСЭР муниципальных образований отрицательно

сказываются на результатах крупномасштабной реструктуризации региональных и муниципальных экономических систем.

В ходе структурного и технико-технологического реформирования производственного сектора экономики было достигнуто некоторое улучшение его технико-экономических показателей (наращивание объемов производства на перспективных предприятиях, повышение производительности труда, создание материальной основы для дальнейшего развития и т. д.). Однако из-за отсутствия методологии управления местным развитием, возник комплекс острых социальных проблем:

- в муниципальных образованиях в связи с ликвидацией организаций угольной отрасли резко возросла безработица;

- у большей части населения углепромышленных регионов, для которой работа в угольной отрасли была основным источником дохода и социальной поддержки резко снизился уровень жизни;

- увеличилась задолженность по зарплате и другим социальным выплатам.

Принимая во внимание актуальность разработки формирования программ развития, следует отметить, что к настоящему времени сложились благоприятные предпосылки для решения этой проблемы.

Во-первых, уже имеются достаточные теоретические и практические разработки в управления социально-экономическими процессами развития промышленных территорий, а во-вторых, накоплен позитивный и негативный опыт регулирования социально-экономических последствий крупномасштабного реформирования региональной и местной экономики, который является необходимым для оценки используемых при этом методических положений и практических решений.

Учитывая вышеизложенное, в качестве методологической основы формирования программ предлагаются следующие принципиальные положения, базирующиеся на аналитическом обобщении имеющихся исследований и научно-методических разработок по проблемам реструктуризации экономики и ее отраслей, а также на отечественном и зарубежном опыте в области промышленной реструктуризации. К этим положениям относятся:

- 1) своевременное обеспечение необходимой социальной поддержки населения углепромышленных регионов, на жизнедеятельность которого негативно воздействуют процессы закрытия шахт;

2) решающая роль в регулировании социально-экономических последствий (РСЭП) процессов реформирования в углепромышленных регионах и муниципальных образованиях должна принадлежать органам власти, включая государственные, региональные органы и органы местного самоуправления. При этом необходима активизация социальной ответственности бизнеса в части обеспечения занятости населения, выплаты достаточной заработной платы, в финансировании социальной сферы и осуществления других социальных мер [10]. Взаимосвязь факторов обеспечения эффективности реализации проектов и программ РСЭП реформирования представлена на рис. 1;

3) методология формирования и реализации ПСЭР муниципальных образований должна отражать социально-экономическую политику государства, базироваться на принципах социального партнерства и современных методах обоснования принятия решений при необходимом ресурсном, правовом, инновационном и информационном обеспечении;

4) формирование соответствующих ПСЭР должно осуществляться на принципах системно-целевого подхода к управлению большими и сложными социально-экономическими системами и процессами, важнейшим исходным элементом которого является системная диагностика причинно-следственных связей в процессе проявления негативных экономических процессов [9];

5) в методическом и организационно-техническом отношении управление социально-экономическим развитием должно базироваться на современных методах, включая оптимизационное и имитационное моделирование, а также на интегрированной информационно-аналитической системе мониторинга социальных, экономических и экологических явлений и процессов в муниципальных образованиях;

6) ПСЭР должны адаптироваться на каждом этапе реализации к изменяющейся социально-экономической ситуации, возможностям ресурсного и правового обеспечения поддержки позитивных и локализации негативных проявлений и особенностям углепромышленных регионов и муниципальных образований;

7) учитывая то, что реформирование затрагивает не только интересы населения, но и дальнейшее развитие территории, необходимо упреждающее формирование стратегических ПСЭР муниципальных образований в долговременной перспективе.



- I - правовое обеспечение проектов и программ;*
- II - государственная социально-экономическая экспертиза;*
- III- государственная финансовая поддержка;*
- IV - государственный контроль за соблюдением социальных гарантий (заработная плата, социальные выплаты и др.);*
- V - обеспечение занятости населения путем формирования и реализации программ местного социально-экономического развития;*
- VI – поддержка функционирования и развития социальной инфраструктуры;*
- VII - социально-экономическое развитие углепромышленных регионов в долгосрочном периоде;*
- VIII - государственная финансовая поддержка ПСЭР;*
- IX - комплекс других социально направленных мероприятий.*

Рис. 1. Взаимодействие государства и бизнеса в программах социально-экономического развития (ПСЭР)

Наряду с организационно-технологическими результатами должны также рассматриваться и социально-экономические последствия, под которыми понимаются результаты воздействия реализуемых, в процессе развития, структурных, организационно-технологических и других преобразований на качество жизни населения, состояние и перспективы развития углепромышленных территорий. Необходима, в той или иной форме, поддержка их развития.

Требуется принятие мер по предотвращению или локализации негативных социально-экономических явлений. Все это, в процессе развития муниципального образования, требует особого внимания и эффективного регулирования на региональном и муниципальном уровнях, с целью предотвращения (снижения) роста социальной напряженности на территории.

Негативные социально-экономические последствия, являющиеся возможным косвенным результатом развития муниципальных образований, при определенных обстоятельствах могут оказывать, по принципу обратной связи, решающее влияние на конечные результаты реформирования в целом, и это должно предметно учитываться при формировании ПСЭР.

Индикатором интегрального проявления различных негативных социально-экономических проявлений в конкретных муниципальных образованиях, особенно монопромышленных, является рост социальной напряженности. Под социальной напряженностью следует понимать возникновение негативных социально-экономических факторов, которые без принятия соответствующих мер по ликвидации или локализации причин, побуждающих эти факторы, могут способствовать социальной, производственной и экономической дестабилизации.

Факторы и условия, влияющие на уровень социальной напряженности и его изменения, можно разделить на две взаимосвязанные и взаимообусловленные группы:

- первая, составляющие которой в целом определяют социально-экономическое состояние муниципального образования: платежеспособный спрос на производимую промышленную продукцию, структура и реальная эффективность производства, объёмы государственной финансовой поддержки развития производительных сил, развитие предпринимательства и т. д.;

- вторая – это конечные социально-экономические условия и параметры муниципального развития, непосредственно влияющие на население в текущем периоде и на перспективу: занятость, уровень зарплаты, покупательная способность населения, условия и безопасность труда и жизни, обеспеченность жильем и коммунально-бытовыми и социальными услугами, действенная социальная защита; пенсионное обеспечение и др.

Первая группа факторов является основополагающей, с точки зрения создания необходимых общеэкономических условий, для

эффективного социально-экономического развития углепромышленного муниципального образования и обеспечения нормальных условий жизни населения.

Главной причиной дестабилизации и обострения социальной ситуации в промышленных регионах обычно является неудовлетворенность населения по тем или иным социально-экономическим показателям жизнедеятельности (безработица, низкая зарплата и др.). Именно первая группа факторов обычно дестабилизирует социально-экономическую обстановку в регионе в ходе промышленной реструктуризации, обуславливая появление высокой социальной напряженности со всеми вытекающими негативными последствиями.

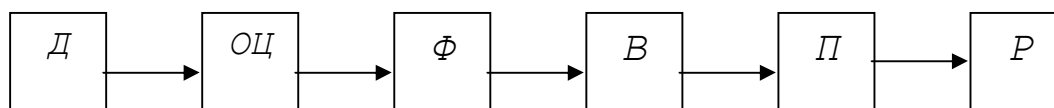
Характер и интенсивность влияния указанных факторов и условий на уровень социальной напряженности в регионе, на территории которого происходит закрытие шахт, подвергаются системно-целевой диагностике. На основе полученных данных и определяются параметры формирования ПСЭР муниципальных образований. Под программой социально-экономического развития муниципального образования понимается совокупность проектов включающих в себя инструменты, методы, средства и способы целенаправленного воздействия на протекание сложных социально-экономических процессов, вызванных процессами реформирования.

Следовательно, при формировании ПСЭР, в каждом конкретном случае первоначально определяется целевая направленность составляющих ее проектов, а далее методы и способы достижения поставленной цели при определенных ресурсных, правовых, временных и других ограничений и требований [8].

На рис. 2 представлена последовательность процедур, выполняемых в процессе формирования проекта, входящего в ПСЭР. Наличие эффективного управления ПСЭР, затрагивает социальные основы жизни населения в конкретных углепромышленных регионах и должно рассматриваться как необходимое условие на всех этапах развития муниципального образования.

При проектировании закрытия шахт должен использоваться принцип превентивности, т. е. социально ориентированные проекты и программы формируются с упреждением. В свою очередь такие проекты и программы, в развивающихся населённых пунктах, должны предусматривать мероприятия по достойной социальной защите той части населения, которое будет в этом нуждаться, и

другие меры, предупреждающие возникновение социальной напряжённости.



Д - диагностика факторов и условий возникновения и проявления социально-экономических последствий реструктуризации в углепромышленном регионе;

ОЦ - определение целей регулирования последствий реструктуризации;

Ф - формирование системы социальных и экономических показателей, требований и ограничений при достижении поставленной цели;

В - выбор методов и способов эффективного преодоления социально-экономических последствий;

П - проверка наличия достаточности имеющегося ресурсного и правового обеспечения для достижения поставленной цели с учетом принятых ограничений и требований;

Р - решение информационных, организационно-технических и других вопросов практической реализации проекта преодоления социально-экономических последствий реструктуризации.

Рис. 2. Формирование проектов, составляющих ПСЭР муниципального образования

ПСЭР должны обладать функцией быстрого реагирования на возникающие в процессе реформирования негативные социально-экономические процессы с целью снижения их дестабилизирующего влияния на социальную обстановку в муниципальных образованиях. При этом сами ПСЭР должны обладать способностью адаптироваться к изменяющимся ресурсным, правовым и другим территориальным условиям и особенностям, которые, в свою очередь, типизируются, на основе данных системной диагностики потенциальных возможностей социально-экономического развития.

В зависимости от характера и масштабов решаемых социально-экономических задач и принадлежности их к различным уровням управления в муниципальной экономической системе, ПСЭР должны формироваться как инструмент реализации функций общегосударственных, региональных и местных органов власти для решения возникающих социально-экономических проблем.

В методическом и организационно-техническом отношении системы управления должны базироваться на социально-экономическом мониторинге с применением компьютерных технологий и коммуникаций для сбора и обработки информации о социально-экономических процессах в реформируемых муниципальных образованиях, с учётом осуществляемых там

мероприятий. При этом ПСЭР должны непрерывно развиваться по мере появления новых, социально-экономических целевых установок, возможностей ресурсного и правового обеспечения мероприятий по локализации негативных и прочих изменений.

Весьма важным условием формирования ПСЭР является обеспечение сбалансированного системного взаимодействия всех участников процесса в части решения методологических, социальных, организационных, технологических, экономических, финансово-экономических и других вопросов. Организующим началом здесь является принцип социального партнерства, основанный на координации и согласовании интересов населения, государства и бизнеса, на государственном, региональном и местном уровнях.

При определении методологии управления муниципальным развитием необходимо учитывать то, что его социально-экономические последствия не ограничиваются изначально принятыми сроками, многие из них в той или иной форме проявляются в последующие периоды времени. Суть проблемы здесь в основном состоит в том, что социально-экономические последствия влияют не только на интересы населения, но и на развитие самих регионов в постреформационном периоде.

Инновационнонаправленные, социально-ориентированные ПСЭР способствуют активизации процессов социально-экономического развития муниципального образования, а при отсутствии достаточного потенциала для развития на базе традиционных отраслей специализации, функционирование и развитие их может замедляться или развиваться путем форсированной диверсификации экономики.

Для того, чтобы эти социально-экономические процессы были управляемы, особенно при ограниченных возможностях, необходимо формирование программ долговременного развития, базирующееся на средне- и долгосрочных социально-экономических прогнозах и стратегических планах развития муниципальных образований в соответствии с их хозяйственным потенциалом. На рис. 3 показаны условия и факторы формирования и реализации проектов, входящих в ПСЭР.

Под регуляторами реализации ПСЭР и составляющих ее проектов, следует понимать обеспечение системного взаимодействия участников с ресурсным, правовым и методическим обеспечением.

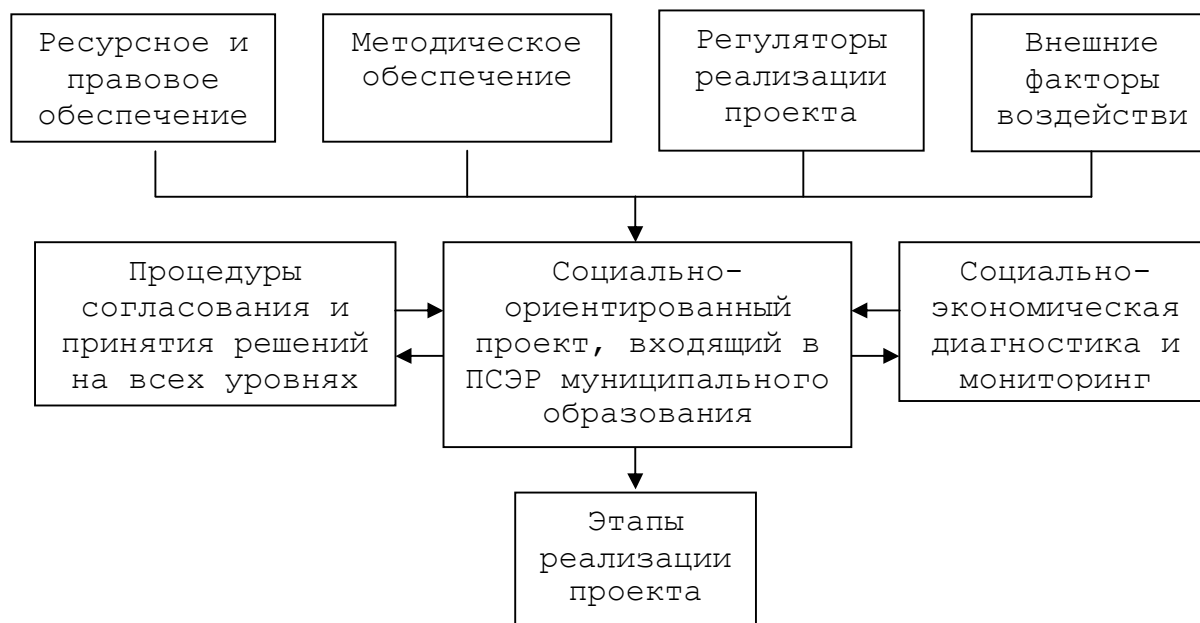


Рис. 3. Условия и факторы формирования и реализации проектов входящих в структуру ПСЭР

Проект рассматривается применительно к каждой подверженной структурным преобразованиям локальной территории в отдельности – на уровне муниципального образования при взаимосвязанной группе муниципальных образований («микроуровень»). На основе обобщения процессов, происходящих на «микроуровне» формируется программа регионального уровня («мезоуровня»). К субъектам структурных преобразований относятся: органы власти государственного и регионального уровней, органы местного самоуправления, хозяйствующие субъекты, общественные организации и др.

Методы регулирования процессов развития включают: формирование регулирующей системы; регламентирование прав и ответственности управляющих структур; организацию мониторинга и корректировку механизма структурных преобразований по результатам мониторинга.

Формы взаимодействия субъектов структурных преобразований выражаются двумя видами: формальными и неформальными. Особую сферу ПСЭР муниципальных образований представляют собой процедуры согласования интересов и принятия решений на всех уровнях при обосновании вариантов и направлений развития.

Нормативно-правовой базой управления муниципальным развитием являются законодательные акты государственного и

регионального уровня и решения муниципальной исполнительной власти.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. В качестве теоретической основы формирования системы управления преодолением негативных проявлений, в статье предлагаются следующие принципиальные положения:

- необходимая социальная поддержка населения промышленных муниципальных образований Донбасса должна быть своевременно обеспечена путём формирования социально-ориентированных проектов, входящих в ПСЭР;

- решающая роль в социально-экономическом развитии муниципального образования должна принадлежать органам власти всех уровней, при условии активизации социальной ответственности негосударственных структур и бизнеса;

- методология управления социально-экономическим развитием должна отражать социально-экономическую политику государства, базироваться на принципах социального партнерства, и методах обоснования принятия решений при необходимом ресурсном, правовом, инновационном и информационном обеспечении;

- социально-экономическое развитие муниципального образования должно осуществляться на принципах проектного подхода к управлению сложными социально-экономическими системами и процессами;

- в методическом и организационно-техническом отношении ПСЭР должны базироваться на современных методах обоснования принимаемых решений, включая оптимизационное и имитационное моделирование, основанное на результатах интегрированной информационно-аналитической системы мониторинга социальных, экономических и экологических явлений и процессов, происходящих муниципальных образованиях;

- ПСЭР должны адаптироваться, в каждом периоде развития территории, к изменяющейся социально-экономической ситуации, возможностям ресурсного и правового обеспечения поддержки позитивных и нейтрализации негативных последствий реформирования и особенностям исследуемых промышленных регионов;

- учитывая, что процессы реформирования муниципальных образований затрагивают не только интересы населения, но и их

социально-экономическое развитие, необходимо упреждающее формирование социально направленных проектов и программ в долгосрочном периоде.

Список использованных источников

1. Ворхлик И.Г. Технология закрытия (ликвидации) угольных шахт / И.Г. Ворхлик, В.И. Стрельников, И.Ф. Ярембаш // Под редакцией докт. техн. наук. проф. Ярембаша И.Ф. – Донецк. Норд-Пресс, 2004. – 238 с.

2. Гребенкин С.С. Анализ социально-экономических последствий ликвидации угольных шахт Донбасса и пути их преодоления. / С.С. Гребенкин, А.И. Ярембаш // В кн.: Проблемы современного государственного управления. Сб. научн. трудов. – Донецк, ДонДУУ. Т. XII, 2011. – 294 с.

3. Павлова Н.Ф. Потенциал жизнеспособности отраслевых территориальных образований: социологический аспект. Автореф. дисс. на соиск. уч. степ. докт. социолог, наук. М., Московский государственный социальный университет. 2004. - 40 с.

4. Петров И.В. Механизм эколого-экономической оценки и выбора направлений развития угледобывающих регионов. Автореф. дис. на соиск. уч. степени докт. экон. наук. – М.: МГГУ, 1999. – 40 с.

5. Попов В.Н. Социально-экономическое программирование структурных преобразований экономики углепромышленных регионов. Автореф дис. на соиск. уч. степени докт. экон. наук. – Екатеринбург, 2004. – 40 с.

6. Рожков А.А. Методология формирования механизмов регулирования социально-экономических последствий реструктуризации угольной отрасли. Автореф дис. на соиск. уч. степени докт. экон. наук. М., 2004. - 41 с.

7. Тургель И.Д. Стратегическое управление социально-экономическим развитием моноспециализированного города (на примере городов горного профиля Среднего Урала). Автореф. дис. на соиск. уч. степени докт. экон. наук. – Екатеринбург, 2001. – 41 с.

8. Ярембаш А.И. Проблемы и направления создания проектов и программ преодоления негативных социально-экономических последствий закрытия угольных шахт. В кн. «Управление проектами: состояние и перспективы»: Материалы XIII международной научно-практической конференции (Николаев, 18-21 сентября 2012 г.). – Николаев: Изд-во НУК: 2012. – С. 245-247.

9. Ярембаш А.И. Процессы диагностики в социально ориентированных программах развития регионов. В кн. «Управление проектами: состояние и перспективы»: Материалы IX международной научно-практической. конференции (Николаев, 17-20 сентября 2013 г.). – Николаев, Изд-во НУК, 2013. – С.397-399.

10. Ярембаш А.И. Партнерство государства, регионов и бизнеса в процессе реализации социально ориентированных проектов реструктуризации угольной отрасли. Менеджер. Вестник Донецкого государственного университета управления. – Донецк, ДонГУУ, 2014. – № 2(60) – С. 68-78.

УДК 332.1:338.2 / 338.24

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ВЕКТОРЫ РАЗВИТИЯ РЕГИОНА (ТЕОРЕТИЧЕСКИЙ АСПЕКТ)

Некрасова О. Л.,

к. э. н., доцент, ГОУ ВПО

«Донецкий национальный университет»

Цель статьи заключается в изучении современных тенденций регионального развития, уточнении понятийного аппарата, а также формулировке основных положений комплексной программы приграничного взаимодействия Донецкой области и РФ.

Ключевые слова: *региональное развитие, регион, приграничное взаимодействие.*

The purpose of the article is to examine the modern tendencies of regional development and refining of conceptual framework and formulation of the main provisions of the comprehensive program of cross-border cooperation of Donetsk region and Russia.

Keywords: *regional development, region, cross-border interaction.*

Постановка проблемы. Основные направления инновационного развития региона формируются в соответствии с потенциалом производственных мощностей, научными разработками, ориентацией на имеющиеся ресурсы и потребности рынка и направлены на обеспечение реализации организационно-экономических мероприятий инновационного характера в регионе. Донецкий регион, в современном понимании, представлен частью территории Донецкой области без чётко определённых границ. Причиной тому – непрекращающиеся военные действия, которые происходят в регионе с 2014 года и по сегодняшний день.

Анализ последних исследований и публикаций. Новая волна интереса к региональной экономике обусловлена переходом страны к рыночной модели хозяйствования и накоплением нерешенных проблем в сфере формирования единого экономического пространства, функционирующего по законам рыночной экономики. Так, на формирование теории экономического пространства и исследование дефиниции «регион» оказали влияние исследования следующих отечественных и зарубежных учёных: У. Айзарда, Э. Гувера, П. Потье, К. Ритчера, М. Портера, П. Кругмана, Д. Майлата, М. Энригта, В.И. Вернадского, И.Г. Александрова, Н.Н. Баранского, В.С. Немчинова, Н.Н. Некрасова, Н.П. Федоренко и др. При этом ряд вопросов, касающихся устойчивого развития региональных связей и приграничного взаимодействия Донецкого региона и РФ, не нашли своего отражения в вышеперечисленных работах ученых.

Актуальность. Разработка стратегических планов и прогнозов актуальна сегодня для всех регионов, в том числе и для Донецкого региона, испытывающего необходимость в адекватной оценке уровня социально-экономического развития, и выявления влияния фундаментально воздействующих факторов. Получение такой возможности направлять и управлять этим влиянием предопределили актуальность выбранной темы исследования.

Цель статьи состоит в изучении современных тенденций регионального развития, уточнении понятийного аппарата, а также формулировке основных положений комплексной программы приграничного взаимодействия Донецкой области и РФ.

Изложение основного материала исследования. Понимание проблемы четкой идентификации и количественного определения характеристик регионального экономического развития для достижения цели социально-экономического процветания региона с целью формирования единого экономического пространства, вызывает необходимость осознания сформировавшейся сегодня ниши научных исследований теории экономического развития, определения соотношения теории региональной экономики и теории экономического пространства, а также формирования на этой основе концепции регионального экономического развития [1]. Систематизируя существующие теории и концепции развития торговых отношений, инвестирования, определения экономического пространства и в целом развития региональной экономики, можно

выделить их классификацию, с учетом эволюционного подхода (табл. 1).

Развитие российской научной школы регионального развития ассоциируется с именем академика В.И.Вернадского, которым в 1915 г. создаётся «Комиссия по изучению естественных производительных сил», изучающая вопросы регионального развития [2]. При этом основа теории планирования и регулирования развития экономического пространства была заложена учёными В.И. Вернадским, Н.Н. Колоссовским, И.Г. Александровым, Н.Н. Некрасовым и др. [2; 3; 4]. Развитие региональной экономики, как науки, в 60-е годы XX в. осуществляют учёные М.К. Бандман, Р.И. Шнипер, а также академики А.Г. Гранберг и А.Г. Аганбегян [5; 6; 7; 8].

При этом российская школа региональных экономических исследований представлена рядом направлений, а именно:

- экономико-географическое – С.С. Артоболевский, А.Н. Пилясов, В.И. Бутов, В.Г. Игнатов, Н.П. Кетова;

- региональная экономика с позиции экономики федеративных отношений – С.Д. Валентей, В.Н. Лексин, А.Н. Швецов, Е.М. Бузвальд, А.В. Виленский;

- теоретико-методологическое направление – Р.И. Гринберг, В.В. Ивантер, А.И. Татаркин, С.А. Суспицын, Д.Е. Сорокин, Д.Б. Кувалин, Б.Н. Порфирьев;

- инновационное направление – Н.Я. Петраков, С.В. Кузнецов, В.В. Кулешов, С.Д. Бодрунов, В.А. Гневко, И.А. Максимцев;

- развитие региона на основе регионального маркетинга – В.В. Окрепилов;

- моделирование регионального развития – П.А. Минакир [1].

Развитие теорий экономического пространства региона основывается на научно-методологических положениях, таких как:

- 1) реализация реформы государственного управления усиливает роль регионального уровня государственной власти и управления при разработке и реализации политики социально-экономического развития региона, требуя адекватное научно-методическое обоснование принимаемых решений;

- 2) региональный уровень государственной власти и управления обладает большими возможностями по управлению факторами развития и ему требуется меньше времени для получения сигнала,

исходящего из социально-экономической среды региона и реагирования на него;

3) региональный уровень государственной власти и управления имеет возможность точнее понять специфику региональных условий, в которых факторы развития региональной экономики смогут проявиться с максимальным эффектом, и создать возможности для их формирования;

4) учитывая сложность социально-экономической структуры региона, на первый план выходит чёткое определение факторов развития региональной экономики – теория факторов производства, позволяющая однозначно выделить фундаментально воздействующие факторы производства в границах экономического пространства;

5) в результате, предметом исследования и управления со стороны регионального правительства следует признать ограниченный набор факторов развития, включающих четыре фактора производства (земля, труд, капитал, предпринимательская активность) и экономический процесс, протекающий в регионе (его структура), как главный фактор развития экономического пространства региона [1].

В своей монографии «Региональная экономика: факторы развития», Смешко О.Г. определил подходы к толкованию термина «регион» в соответствии с тенденциями, наблюдаемыми сегодня в России и в мире [1]:

1) развитие стран мира как интегрирующих экономик приводит к формированию транснациональных регионов;

2) толкование понятия регион, сформировавшееся на индустриальном этапе развития: территориальный подход (Игнатов В.Г., Бутов В.И.), экономический подход (Арженовский И.В., Добрынин А.И., Шнипер Р.И.), социальный подход (Некрасов Н.Н., Маршалов А.С., Федин С.Ф.), пространственный подход (Бильчак В.С., Тарасевич Л.С.);

3) в зависимости от цели структуризации на уровне государственного управления: субъекты федерации (области, земли), экономические районы, межрегиональные ассоциации экономического взаимодействия, федеральные округа.

Систематизация понятийного аппарата дефиниции «регион», учитывающая различные подходы и принципы представлена на рис. 1.

Эволюционный подход к систематизации теорий и концепций инвестиционного развития региона

Теории развития торговых отношений и осуществления инвестиционной деятельности		Теории экономического пространства и изучения региональной экономики	
Теория / авторы	Основные постулаты	Теория / авторы	Основные постулаты
Теория меркантилизма, Томас Ман, А.Серра, Антуан де Монкретьен	Накопление золота, серебра - путь к достижению богатства и мощи. Превышение экспорта над импортом - показатель экономического благосостояния. Увеличение предложения денег создает покупательную способность, стимулирующую выпуск продукции.	Теория экономического пространства, Август Лёша	Экономическое пространство определяется на уровне региона, а не на уровне отдельного предприятия. Региональное экономическое пространство определяет как рынок с границами, которые определяются межрегиональной конкуренцией.
Теория абсолютных преимуществ, Адам Смит	А.Смит рассматривает рациональную международную торговлю, определяя, что для государства может быть выгодной не только продажа, но и покупка товаров на внешнем рынке. Следует определить, какие товары выгодно экспортировать, а какие импортировать.	Теория промышленных районов М. Портер, А.Вебер, П. Кругман, Д. Майлат	В рамках теории экономического пространства - формирование понятийного аппарата к изучению пространственных промышленных кластеров.
Теория сравнительных преимуществ, Давид Рикардо	Страна должна экспортировать те товары, в производстве которых обладает относительно более высокой производительностью. С другой стороны, более целесообразно импортировать товары из стран, обладающих относительно более высокой производительностью в производстве этих товаров.	Теория «полюсов роста» Ф. Перру, Ж. Будвиль, Э. Гувер, Х. Р. Ласуэн, П. Потье	Теория экономического пространства на основе принципа поляризованного развития за счет наиболее развитых промышленных предприятий, способных генерировать нововведения.
Теория Элина Хекшера и Бертиля Олина	Страны экспортируют те товары, в производстве которых в основном используется избыточный фактор: труд, капитал или землю.	Теория размещения производства Т. Райнер У. Айзард, М. Гринхат	Теория экономического пространства на основе макроэкономических подходов.
Теорема Т.М.Рыбчинского	Рост предложения одного из факторов производства при постоянстве прочих переменных приведет к росту выпуска товара, произведенного при интенсивном использовании этого фактора, и к сокращению выпуска других товаров.	М.Стрейт, К.Ритчер, С.Цамански	Теория экономического пространства на основе развития подходов теории промышленных комплексов в рыночной экономике.

Парадокс Леонтьева	Расчет полных затрат труда и капитала на экспорт и импорт США. так, стоимость рабочей силы, занятой в производстве товара, определяется производительностью труда и заработной платой.	М. К. Бандман, Р. И. Шнипер	Теория экономического пространства на основе развития понятийного аппарата к изучению территориально-производственных комплексов в административно-командной экономике.
Теория конкурентных преимуществ, М.Портер	«На международном рынке конкурируют фирмы, а не страны. Необходимо понять, как фирма создает и удерживает конкурентное преимущество, чтобы уяснить роль страны в этом процессе». Успех на внешнем рынке зависит от правильно выбранной конкурентной стратегии.	М. Энригт, Р. Шулер, Р. Капелло, Г. Шибусава и др.	Теория экономического пространства на основе рассмотрения регионального экономического пространства исходя из концепции сетевой экономики, степени мобильности трудовых ресурсов.
Неотехнологические теории развития инвестиционной деятельности		Новые теории и концепции регионального развития	
Теория снижающихся издержек (эффект масштаба) С.Кэмп	Развитые страны наделены факторами производства в сходных пропорциях, поэтому торговля между ними имеет смысл лишь в том случае, если они специализируются на производстве товаров различных отраслей, что позволяет снижать издержки за счет массового производства.	Теория устойчивого развития, Г.Дейли, В.И.Вернадский	Экономический рост осуществляется за счет интенсивного использования природных ресурсов регионов. Главная цель - удовлетворение потребностей общества, не ставя под угрозу способность будущих поколений удовлетворять свои потребности.
Теория «технологического разрыва» М.Познер	Развитие торговли между странами, наделенными одинаковыми факторами производства, вызвано техническими изменениями, возникающими в какой-то одной отрасли в одной из торгующих стран. Из-за того, что технические новшества первоначально появляются в одной стране, она приобретает преимущество: новая технология позволяет производить товары с меньшими издержками.	Теория креативного развития, А.Андерсон, Р.Флорид	Для развития креативной экономики необходимы такие ресурсы как: человек и его потенциал, благоприятные условия для развития творчества, интеллектуально-правовая защита, внедрение новых технологий. Главные конкурентные преимущества регионов - ноу-хау, высокие технологии, высококвалифицированные кадры (ученые-новаторы).

Окончание таблицы 1

Теория / модель «цикла жизни продукта», Р.Вернон	Каждый новый продукт проходит цикл, включающий стадии внедрения, расширения, зрелости и старения. В соответствии с данной моделью, страны специализируются на производстве и экспорте одного и того же товара на разных стадиях зрелости.	Теория новой экономической географии, П.Кругман	Обосновано, что на возникновение агломерации наибольшее влияние оказывает доступ к рынкам сбыта, а не расстояние до местонахождения товаропроизводителя (предприятия-изготовителя) или скопления предприятий.
Теория «летающих гусей» К.Акамацу	Суть теории сводится к расширению экономического роста за счет привлечения иностранных инвестиций и одновременно оградить экономику страны от импорта. Это определяет развитие национального производства, а привлечение прямых иностранных инвестиций в смежные производства создает условия производителям расширять ниши на рынке и накапливать капитал.	Теория агломерации, Х.Ричардсон, П.Кругман, П.Ромер	Главным фактором экономического роста авторы считали региональную концентрацию промышленных предприятий, неравномерно размещенных территориально. При этом переход к равновесию производства ведет к появлению агломерации от возрастающей отдачи от масштаба.
Концепции инновационно - инвестиционного развития региона			
Теория региональной системы инноваций, Б.Асхайм и А.Изаксен	Важнейшим источником инновационного прогресса являются промышленно развитые регионы с огромным потенциалом для дальнейшего инновационного развития. Однако, в условиях НТП необходимо постоянно генерировать радикальные инновации, для обеспечения устойчивых конкурентных позиций регионов. Для этого предлагается интерактивная инновационная модель региона, где знания - главный ресурс, а обучение - главный процесс.		
Теория региональных кластеров, М.Энрайт	Обосновано, что конкурентные преимущества создаются не на государственном уровне, а на уровне регионов, поэтому в господдержке нуждаются региональные кластеры.		
Теория пути инвестиционного развития наций, Дж.Даннинг, Нарула	Предполагает, что страны проходят 5 этапов развития (незначительные преимущества страны в привлечении ПИИ - импорт капитала растет, а экспорт стабилен - снижение темпов роста импорта и рост экспорта - накопленные инвестиции за рубежом \geq иностранных инвестиций внутри страны - растет импорт и экспорт, стирается национальная принадлежность фирм). Компании размещают ПИИ на тех рынках, где ВВП на душу населения ниже, чем в стране-инвесторе, пока страны-инвесторы не достигнут пятого этапа инвестиционного развития.		

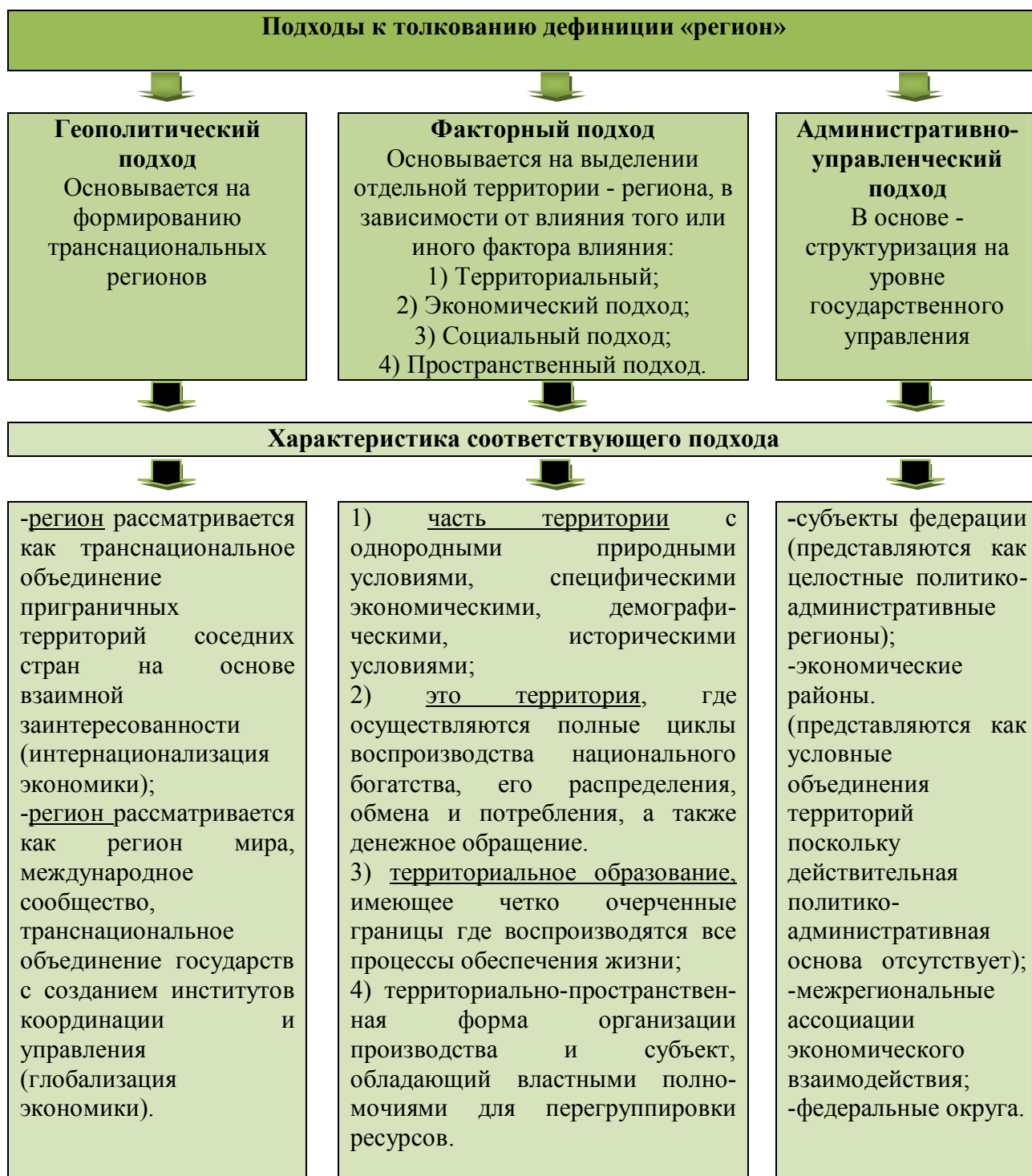


Рис. 1. Взаимосвязь подходов к толкованию дефиниции «регион»

Развитие является движущей силой прогресса, его материальной основой. При этом в широком философском смысле развитие означает процесс усовершенствования тех или иных элементов общественных отношений или материально-вещественных элементов

общества, переход к принципиально новым качественным характеристикам. Экономическое развитие – важная цель любого общества, государства.

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

В каждом случае под развитием подразумевается любое прогрессивное изменение, прежде всего, в экономической сфере. Если изменение количественное, говорят об экономическом росте. При качественном изменении речь может идти о структурных изменениях или об изменении содержания развития, или о приобретении экономической системой новых характеристик [9].

Выводы. Сущность экономического развития сегодня должна заключаться в разрешении основного противоречия экономики – между возможностями природной среды и растущими потребностями общества. Именно экологический императив как принцип развития экономики должен придать социально-экономическому развитию хозяйствующих субъектов любого уровня (регион, государство, мировое сообщество) новое качество. И начинать воплощать в жизнь данную концепцию, признанную актуальной во всём мире и вошедшую в процесс социально-экономических преобразований под названием «устойчивое развитие», необходимо именно на региональном уровне [10, с. 84].

Список использованных источников

1. Смешко О.Г. Региональная экономика: факторы развития: монография. – СПб.: Изд-во Санкт-Петербургского университета управления и экономики, 2014. – 266 с.

2. Вернадский В.И. Задачи науки в связи с государственной политикой в России // В.И. Вернадский. Публицистические статьи. М.: Наука, 1995.

3. Колоссовский Н.Н. Основы экономического районирования. – М.: Госполитиздат, 1958.

4. Некрасов Н.Н. Региональная экономика. – М.: Экономика, 1978.

5. Бандман М.К. Территориально-производственные комплексы: прогнозирование с использованием сетей Петри / М.К. Бандман, О.Л. Бандман, Т.Л. Есикова. – Новосибирск: СО «Наука», 1990. – 303с.
6. Шнипер Р.И. Конкурентоспособные позиции регионов и их оценка //Регион: экономика и социология. – 1995. – № 1.
7. Аганбегян А.Г., Михеева Н.Н., Фетисов Г.Г. Модернизация реального сектора экономики: пространственный аспект // Регион. – 2012. – № 4.
8. Гранберг А. Г. Моделирование пространственного развития экономики // Регион: экономика и социология. – 2009. – № 1.
9. Теоретические основы региональной экономики и управления. – [Электронные текстовые данные]. – Режим доступа: <http://3ys.ru/teoreticheskie-osnovy-regionalnoj-ekonomiki-i-upravleniya/-tseli-i-kriterii-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya-regiona.html>
10. Яковлева Ю.К. Социально-экономическое развитие регионов Украины: статья [Текст] // Экономический вестник Донбасса. – 2007. – № 3. – С.84-87.

УДК 330.322:332.12

СТРАТЕГИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ РЕГИОНА

Агафоненко О. Ю.,

*к. э. н., доцент, ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы»*

В статье рассматриваются направления улучшения инвестиционной привлекательности региона, механизмы активизации инвестиционных процессов и направления реализации стратегии. Проанализированы основные задачи формирования стратегии повышения инвестиционной привлекательности региона.

Ключевые слова: *инвестиции, инвестиционная привлекательность, инвестиционные процессы, регион, стратегические направления.*

The article deals with the direction of improving the investment attractiveness of the region, the mechanisms of activation of investment processes and the direction of the strategy. We analyzed the main task of forming a strategy to increase the investment attractiveness of the region.

Keywords: *investments, investment attractiveness, investment processes, the region's strategic direction.*

Постановка проблемы. Исследование проблем инвестирования экономики всегда находилось в центре внимания экономической науки. Это обусловлено тем, что инвестиции затрагивают глубинные основы хозяйственной деятельности, определяя процесс экономического роста в целом. В современных условиях они выступают важнейшим средством обеспечения условий выхода из сложившегося экономического кризиса, структурных сдвигов в народном хозяйстве, обеспечения технического прогресса, повышения качественных показателей хозяйственной деятельности.

Наращивание объема инвестиций является необходимым условием структурной перестройки и экономического роста страны и региона. Наличие достаточного объема инвестиций в жизненно важных сферах хозяйства является залогом эффективного развития и повышения инвестиционной привлекательности на различных территориальных уровнях. Поскольку базовой составляющей государства есть регионы, поэтому именно стимулированию наращивания их инвестиционной привлекательности необходимо уделять особое внимание.

Анализ последних исследований и публикаций. Большой вклад в изучение проблем оптимизации инвестиционных процессов, научного исследования методов привлечения инвестиций и формирования путей повышения эффективности их использования как в отраслевом, так и в региональном аспектах, осуществили такие отечественные ученые как Э. Гребеникова, В. Москаленко, А. Шипунов, В.П. Безродный. Статьи Л.А. Петкова и И. Гафурова посвящены изучению региональной специфики инвестиционной деятельности и факторам, которые определяют ее состояние.

Актуальность. На сегодняшний день реально складывается ситуация, при которой и воспроизводственный подход и концепция инвестиционного климата не позволяют в полной мере обеспечивать приток необходимых инвестиций на территорию отдельного региона. В виду этого актуализируется задача повышения инвестиционной активности в регионе. Те меры, которые предлагаются отдельными специалистами для этого, а именно, создание финансово промышленных групп, укрепление банковской системы (в том числе региональной), развитие региональной инфраструктуры, а также другие, пока что не дают желаемого результата.

Цель статьи. Целью статьи является исследование стратегических направлений улучшения инвестиционной

привлекательности региона.

Изложение основного материала исследования. Выделение конкурентных позиций на уровне регионов позволяет любому из участников определить для себя какие-то из характеристик, наиболее привлекательные и дающие ему определенные выгоды за конкретный промежуток времени. Когда речь заходит о привлекательности территорий, то главным предметом ее становится возможность инвестиционных вливаний в эту территорию (в предприятия, виды производств и другую деятельность, осуществляемых на ней). В таком случае говорят об инвестиционной привлекательности региона. «Инвестиционная привлекательность региона обусловлена, прежде всего, степенью индустриального развития; его географическим расположением и природно-климатическими условиями; уровнем развития инфраструктуры, в том числе для инвестиционной деятельности; существенностью имеющихся льгот для инвесторов; степенью выгодности разработки полезных ископаемых и т. д.» [1, с. 7]. Как правило, принятие соответствующего решения об инвестировании средств в ту или иную территорию (регион) базируется на тщательной всесторонней оценке ее инвестиционной привлекательности. То, как и какая будет получена оценка, станет решающим фактором не только для вложения средств, но, что не менее важно, при получении конечных результатов.

Существует несколько методик для определения такой оценки. Согласно одной из них «...инвестиционную привлекательность регионов определяют по двум основным характеристикам: инвестиционному риску и инвестиционному потенциалу. Первая показывает вероятность потери инвестиций и дохода от них на основании общей оценки семи видов опасности: законодательной, политической, социальной, экономической, финансовой, криминальной и экологической... Инвестиционный потенциал определяется на основании макроэкономических характеристик, таких, как насыщенность территории факторами производства, потребительский спрос населения и др.» [2, с. 5]. Таким образом, на основе этих показателей рассчитывается общий показатель потенциала, равный средневзвешенной сумме частных видов потенциала и риска, показатели которых суммируются каждый со своим весовым коэффициентом.

Очень часто инвестиционная привлекательность региона отождествляется с инвестиционным климатом в регионе, который

«представляет собой сложившуюся в течение ряда лет совокупность различных природно-географических, социально-экономических, экологических и других условий, определяющих масштаб (объём и темп) привлечения частных инвестиций в основной капитал региона» [3, с. 3]. Если сравнивать инвестиционную привлекательность региона с его инвестиционным климатом, то основные различия будут заключаться подобно тому, как ресурсы отличаются от факторов. То есть, пока ресурсы не задействованы, они являются потенциалом, как только они начинают использоваться, сразу превращаются в факторы. Так и инвестиционная привлекательность региона (как ресурс), как только она начинает использоваться, сразу же превращается в инвестиционный климат региона (как фактор). И на повестку дня актуализируется весьма важный вопрос: какой системой показателей можно и нужно оценивать не только инвестиционную привлекательность региона (конкурентные ресурсы) или инвестиционный климат региона (конкурентные преимущества), но, что очень важно, и саму конкурентоспособность региона.

Наиболее широко используемым методом определения инвестиционной привлекательности региона (равно как и инвестиционного климата, а вместе с ним и конкурентоспособности региона) является позиционирование. Под позиционированием принято считать «процесс определения места нового товара в ряду существующих товаров, то есть установления области его применения, продаж наряду с другими товарами, возможности вытеснения им старых товаров на рынке и конкуренции с ними» [4, с. 90] или процесс определения места (позиции) объекта (субъекта) в ряду существующих аналогов.

Инвестиционная привлекательность региона тесным образом пересекается с региональным инвестиционным потенциалом. Региональный инвестиционный потенциал представляет собой основные макроэкономические характеристики, насыщенность территории факторами производства, потребительский спрос населения и другие показатели [5, с. 75]. Если попытаться сравнить основные показатели, характеризующие инвестиционную привлекательность регионов и региональный инвестиционный потенциал, то в количественном отношении к первым относятся девять, а ко вторым – восемь показателей.

По существу для оценки инвестиционной привлекательности регионов используют показатели:

- эффективности экономики;
- политический климат;
- состояние задолженности;
- отношения собственности и монополизм;
- кредитоспособность;
- доступность банковского капитала;
- экологическая ситуация;
- демографическая ситуация;
- вероятность возникновения форс-мажорных обстоятельств.

В то же время для оценки регионального инвестиционного потенциала применяют показатели:

- обеспеченность балансовыми запасами основных видов природных ресурсов;
- наличие трудовых ресурсов и их образовательный уровень;
- результаты хозяйственной деятельности в регионе;
- уровень развития науки и внедрения достижений научно-технического прогресса;
- развитие ведущих рыночных институтов;
- экономико-географическое положение региона и его инфраструктурная обеспеченность;
- налоговая база и прибыльность предприятий региона;
- совокупная покупательная способность населения региона.

Как видим, для оценки инвестиционной привлекательности региона и регионального инвестиционного потенциала оперируют практически одними и теми же показателями, что делает весьма близкими между собой эти два понятия.

В отечественной литературе существует два подхода к анализу и прогнозированию территориальной структуры инвестиций. Один из них (воспроизводственный подход) базируется на парадигме комплексного развития регионов, предполагающей «разностороннее, пропорционально взаимосвязанное развитие всех отраслей хозяйства экономического района, обеспечивающее быстрые темпы роста производительных сил и высокий уровень эффективности общественного производства» [6, с. 53]. Другой подход основывается на концепции инвестиционного климата, учитывающей «совокупность объективных и субъективных условий, способствующих процессу инвестирования народного хозяйства» [7, с. 636].

Воспроизводственный подход подразумевает, что в регионе существует более или менее замкнутый инвестиционный цикл и эффективность инвестиций в экономику региона определяется экономическим и финансовым положением отдельных субъектов хозяйствования. В то же время концепция инвестиционного климата рассматривает регион как некоторую экономическую систему, открытую для внешних инвестиций, объемы поступления которых в полной мере зависят от привлекательности данного региона для инвесторов.

Усиливающаяся конкурентная борьба регионов как на внутренних, так и на внешних рынках за обладание факторами производства, а так же за расширение сегментов специализированных рынков сбыта готовой продукции, услуг и работ, обостряет проблему территориальной организации воспроизводства региональных ресурсов. От того, насколько эффективно будет осуществляться такая организация в масштабах отдельного региона, в полной мере будет зависеть и характер функционирования региональной экономической системы. При этом определяющим обстоятельством эффективной организации воспроизводства региональных ресурсов выступает инвестиционная составляющая, касающаяся инвестиционной привлекательности того или иного региона, благодаря чему на соответствующих территориях появляются дополнительные возможности привлечь инвестиции в необходимых объемах.

В связи с этим, инвестиционную привлекательность региона можно рассматривать как некую совокупность объективных возможностей и существующих ограничений, обусловленных инвестиционным потенциалом данной территории, влияющим на интенсивность инвестирования в отдельные элементы производительных сил, и существующим на данной территории инвестиционным риском, ограничивающим или ухудшающим возможности привлечения дополнительных инвестиционных ресурсов.

Перспективы эффективного функционирования региона как экономической системы в определенной мере связаны с возможностями формирования и реализации соответствующей стратегии повышения его инвестиционной привлекательности. Обусловлено это тем, что внешние и внутренние условия жизнедеятельности региона все в большей степени становятся динамичными, в связи с чем возникает необходимость разработки

нескольких (различных между собой) сценарных вариантов, которые помогут предвидеть возможные достижения и потери, преимущества и угрозы функционированию региональной экономической системе, в том числе с учетом привлечения и использования инвестиционных ресурсов. Именно стратегия повышения инвестиционной привлекательности региона становится набором основных индикаторов, ориентируясь на которые можно обеспечить достижение стоящих перед регионом основных целей.

Стратегия повышения инвестиционной привлекательности региона представляет цели относительно территориальной организации воспроизводства ресурсов:

во-первых, сохранение единого экономического пространства страны (обеспечение его однородности);

во-вторых, обеспечение устойчивых темпов роста жизненного уровня населения, проживающего на данной территории;

в-третьих, совершенствование пространственной организации производительных сил на основе современных достижений науки и техники;

и, наконец, в-четвертых, наличие и использование различных мотивационных механизмов для развития территориальных громад.

Всему этому должны способствовать меры по повышению инвестиционной активности в регионе, призванные как раз интенсифицировать поступления инвестиционных ресурсов на данную территорию, в сферы отдельных видов экономической деятельности.

Независимо от источников формирования и принадлежности, инвестиции призваны осуществить следующие функции: замещать физически и морально изношенные основные средства, чем обеспечивается воспроизводство потребленного основного капитала; способствовать строительству новых сооружений, создавать дополнительные возможности использовать новую технику, внедрять новейшие технологии, чем способствовать эффективному использованию основных средств. Тем самым будет иметь место качественный параметр инвестирования, поскольку весь процесс преследует своей целью вывод из оборота неэффективного капитала, улучшение производственной структуры основных средств.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Основной целью формирования стратегии повышения инвестиционной привлекательности региона

является определение ее приоритетов.

Это сопряжено, с одной стороны, с процессами модернизации производства, повышения инновационности, выпуска конкурентоспособной продукции в масштабах регионах, а с другой, с процессами рационального размещения производительных сил, создания дополнительной ресурсной базы на территории региона.

Формирование стратегии повышения инвестиционной привлекательности региона предполагает решение ряда научно-методических задач, связанных с разработкой концепции этой стратегии, определением приоритетов инвестиционной политики региона, разработкой средне- и долгосрочных прогнозов. Решение указанных задач как раз и обеспечит повышение инвестиционной привлекательности региона на отдаленную перспективу.

Основным инструментом реализации стратегии повышения инвестиционной привлекательности может стать механизм комплексного управления инвестиционными процессами в регионе. Он предназначен повысить инвестиционную активность, и состоит из совокупности методов мотивационного, экономического, организационного и правового содержания, каждый из которых обеспечивает взаимодействие субъектов хозяйствования и влияет на их инвестиционную деятельность, обеспечивая при этом согласование частных интересов с интересами территориальной громады.

Список использованных источников

1. Прибыткова Г. Методологические подходы к оценке инвестиционной привлекательности как основы разработки инвестиционной политики //Инвестиции в России. – 2005. – № 3. – С. 3.

2. Романова Е. Инвестиционный рейтинг России: текущее состояние и перспективы его повышения //Маркетинг. – 2003. – № 3. – С. 3-21.

3. Гришина И. Методология комплексного анализа инвестиционных процессов в регионах России // Инвестиции в России. – 2005. – № 4. – С. 3-10.

4. Григор'єв Г.С. Концептуальний підхід до формування транспортно-географічних кластерів України // Регіональна економіка. – 2000. – № 4(46). – С.60-64.

5. Лексин В. Региональная диагностика: сущность, предмет и метод, специфика применения в современной России (вводная лекция предлагаемого учебного курса) // Российский экономический журнал. – 2003 – № 9-10. – С. 64-86.

6. Инструментарий экономической науки и практики: Научно-популярный справочник /А.М. Румянцев, Е.Г. Яковенко, С.И. Янаев. – М.: Знание, 1985. – 304 с.

7. Економічна енциклопедія: У 3-х томах. Т.1 / Редкол.: С.В. Мочерний (відп. ред.) та ін. – К.: Видавничий центр «Академія», 2000. – 864 с.

УДК 65.011.12:338.246

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ОСНОВА УСТОЙЧИВОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

Алфёрова И. Е.,

*к. гос. упр., доцент, ГОУ ВПО «Донбасский
государственный технический университет*

В статье изучены и систематизированы подходы к трактовке понятия «экономическая безопасность предприятия». Проведен сравнительный анализ подходов. Сформулировано авторское определение термина «экономическая безопасность предприятия».

Ключевые слова: экономическая безопасность, экономическая безопасность предприятия, экономическое развитие, корпоративные ресурсы, внешние и внутренние угрозы.

In the article studied and systematized approaches to the interpretation of the concept of «economic security of the enterprise». Comparative analysis of approaches was conducted. The author has formulated a definition of «economic security of the enterprise».

Keywords: economic security, economic security of the enterprise, economic development, corporate resources, external and internal threats.

Постановка проблемы. В современных условиях процесс успешного функционирования и экономического развития предприятий во многом зависит от совершенствования их деятельности в области обеспечения экономической безопасности. Изменчивость условий функционирования, постоянные кризисные явления, как в мировой, так и в национальной экономике,

спровоцировали появление новых угроз в деятельности субъектов хозяйствования.

Поэтому все чаще ученые подчеркивают необходимость построения системы защиты, которая позволила бы субъектам хозяйствования уберечься от воздействия негативных обстоятельств внутреннего и внешнего происхождения. При этом обеспечение именно экономической безопасности в настоящее время оказывается наиболее значимой и приоритетной задачей менеджмента компании. Действенность системы защиты экономических интересов предприятия достигается с помощью соответствующего механизма, который должен обеспечить предприятию эффективное функционирование и развитие в сегодняшних сложных условиях.

На уровне государства тема обеспечения экономической безопасности хозяйствующих субъектов должна рассматриваться в качестве одного из определяющих национальных приоритетов. Актуальность повышения уровня экономической безопасности предприятий в современных условиях обусловлена снижением их рентабельности, падением объемов производства, а это, безусловно, выступает определяющим фактором формирования доходов государственного и местных бюджетов, а также поступлений в целевые фонды.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам экономической безопасности на микро- и макроуровнях посвящены исследования Л.И. Абалкина, В.С. Балабанова, А.И. Барановского, И.А. Белоусовой, И.А. Бланка, Е.Н. Борисенко, Г.Ю. Дарнопых, Н.Н. Ермошенко, Я.А. Жалило, И.В. Жиглей, И.В. Замулы, Г.Б. Козаченко, С.З. Мошенского, В.И. Мунтиян, Г.А. Пастернак-Таранушенко, И.Н. Петренко, И.В. Петрова, Н.Н. Пойда-Носик, В.А. Предборского, В. Рубанова, Р. Симасиуса, Г.М. Тарасюк, В.Т. Шлемко.

Проблемы управления экономической безопасностью предприятий выступают предметом исследований Е.В. Арефьевой, И.А. Бланка, А.Б. Вакульчик, В.Н. Геец, Н.А. Кизима, Т.С. Клебановой, К.С. Горячевой, Н.А. Гринюк, Н.И. Зубка, Ю.Г. Кима, Г.Б. Козаченко, В.П. Дономарева, Е.Н. Ляшенко, Ю.Б. Кракоса, Р.О. Разгон, Ю.В. Лаврова, А.Н. Пидхомного, Н.О. Микитюк, И.П. Вознюк, Н.Н. Пойда-Носик, В.С. Рубцова, С.М. Яременко и других ученых.

Актуальность. В то же время, на сегодняшний день среди авторов нет единого мнения относительно этимологии таких понятий,

как «экономическая безопасность» и «экономическая безопасность предприятия», что обуславливает целесообразность дальнейших исследований в данном направлении.

Цель статьи. Цель работы состоит в систематизации подходов к трактовке понятия «экономическая безопасность предприятия».

Изложение основного материала исследования. Особое значение экономической безопасности обуславливается рядом внешних и внутренних факторов. Ограниченность финансовых ресурсов и источников их формирования требует от предприятий постоянного контроля своей конкурентоспособности, кредитоспособности, платежеспособности, эффективности и целесообразности использования ресурсной базы. Многие предприятия вынуждены работать практически в кризисных условиях, обусловленных нестабильностью экономической ситуации в стране; готовы совершать операции с высоким уровнем риска, с высокой вероятностью потери ликвидности и платежеспособности. Указанные факторы требуют от субъектов хозяйствования разработки экономической политики, ориентированной на сохранение экономической безопасности, адекватного и своевременного реагирования на внутренние и внешние угрозы, сбалансирования в своей деятельности принципов рациональности и допустимого риска.

По мнению Н.Н.Пойда-Носик [1], под термином «безопасность» следует понимать такую характеристику системы, которая отражает состояние защищенности субъекта от любых угроз и способность сохранять равновесие в условиях воздействия негативных факторов внешней и внутренней среды, а также обеспечивать развитие в текущем и перспективном периодах.

Исходя из этого, снижение уровня угроз или их отсутствие можно расценивать как определенное состояние безопасности субъекта.

Как отмечает И.В.Петров, безопасность выступает одной из основных характеристик функционирования и развития любой системы, в том числе экономической; потребность в обеспечении безопасности имеет большое значение для субъектов экономической деятельности [2].

Профессором С.З.Мошенским [3] выделены четыре основных подхода к научному изучению проблем экономической безопасности, которые сформировались в последние десятилетия XX века:

1. Теория социально-экономических катастроф [4], которая сосредоточилась на изучении социальных и экономических кризисов, опираясь на методологические положения теории сложных систем и термодинамики;

2. Теория рисков [5], изучающая типологию и природу экономических рисков;

3. Теория конфликтов [6;7], в которой упор сделан на социальных причинах экономических конфликтов;

4. Теория самоорганизации сложных систем [8;9], которая анализирует закономерности безопасного и стабильного функционирования и развития сложных систем, в частности, экономических.

Именно теорию самоорганизации сложных систем, основанную на идеях лауреата Нобелевской премии И. Пригожина, выделил С.З. Мошенский как наиболее перспективный методологический подход к дальнейшему осмыслению общего контекста проблем экономической стабильности и безопасности.

Состояние национальной безопасности государства зависит от прибыльности предприятий по видам деятельности, уровня и объемов инвестирования, процессов теневой экономики – одним словом от жизнеспособности экономики, ее эффективности, мобильности, конкурентоспособности [10], т. е. ее экономической составляющей.

Экономическая безопасность является сложным и комплексным общественным явлением, обладает своими специфическими признаками и находит проявление как на макро-, так и на микроуровне. Перейдем к детальному рассмотрению этимологического содержания данного понятия, которое предлагается различными исследователями.

Первую группу исследователей объединяет тот факт, что при определении сущности экономической безопасности они закладывают в основу существование определенных условий и факторов, гарантирующих стабильность, независимость и устойчивость экономики к внутреннему и внешнему давлению. В свою очередь, эта группа исследователей подразделяется на две подгруппы. Первая рассматривает экономическую безопасность как состояние системы, дающее возможность сохранять устойчивое положение, стабильность. К этой подгруппе следует отнести: Абалкина Л.И., Дарнопых Г.Ю., Балабанова В.С., Борисенко Е.Н.,

Пастернак-Таранушенко Г.А., Асалиева А.М., Бороздина С.В., Брагина Л.А., Жалило Я.А.

В частности, Л.И.Абалкин толкует экономическую безопасность как совокупность условий и факторов, обеспечивающих независимость экономики, ее стабильность и устойчивость, способность к постоянному обновлению и самосовершенствованию; как состояние экономической системы, позволяющее ей развиваться динамично, эффективно и решать социальные задачи [11].

Дарнопых Г.Ю. определяет экономическую безопасность как состояние, которое обеспечивает экономический суверенитет, экономический рост, повышение благосостояния в условиях экономической зависимости [12, с.142].

С правовой точки зрения под безопасностью предпринимательской деятельности понимается состояние защищенности субъекта предпринимательской деятельности на всех стадиях его функционирования от внешних и внутренних угроз, имеющих негативные, прежде всего экономические, а также организационные, правовые и иные последствия [13].

По мнению Я.Жалило, экономическая безопасность может быть позиционирована как комплексная многофакторная категория, характеризующая способность экономики к расширенному самовоспроизводству в целях удовлетворения на определенном уровне потребностей, противостояние дестабилизирующему воздействию факторов, создающих угрозу нормальному развитию, обеспечение конкурентоспособности [14]. Это мнение занимает пограничное положение между первой и второй подгруппой ученых, исследующих защитную роль экономической безопасности.

Вторая подгруппа ученых приходит к мысли о том, что экономическая безопасность определяется не как состояние системы, а наоборот – как динамика. Поэтому ее достижение должно предусматривать не только разработку системы оценки, но и формирование механизма обеспечения такого состояния, т.е. механизма защиты системы от дестабилизирующего воздействия факторов (предусмотренных или непредусмотренных). В данную подгруппу включаем таких ученых: Симасиус Р., Вилписаускас Р., Бандурка А.М., Духов В.Е., Петрова К.Я., Червяков И.М., Жалило Я.А., Мунтиян В., Рубанов В., Губский Б., Капустин Н., Тарасюк Г.М., Забродский В.А., Кизим Н.А., Гребляускас А.

Например, литовские ученые Р.Симасиус, Р.Вилписаускас рассматривают экономическую безопасность как способность создавать новые инструменты с целью улучшения адаптации к изменениям экономических условий и сохранения стабильного состояния экономики, для чего в государстве должна существовать стабильная правовая система [15].

Согласно Мунтиян В., экономическая безопасность – это комплекс мер, направленных на постоянное и стабильное развитие экономики, который включает механизм противостояния внутренним и внешним угрозам [16].

Капустин Н. приводит такое определение: экономическая безопасность – это количественная и качественная характеристика экономических свойств системы с позиций ее приспособленности к функционированию и развитию в условиях дестабилизирующего действия непредсказуемых и трудно прогнозируемых внешних и внутренних факторов [17].

Схожие характерные признаки экономической безопасности вычленяют В.А.Забродский и Н.А.Кизим, согласно которым экономическая безопасность – это качественная характеристика экономической системы, отражающая возможности роста экономики, способность избежать дестабилизации, а в условиях кризисных переходных процессов – возможность стабилизации [18].

Перейдем к рассмотрению этимологии экономической безопасности, на которую опирается вторая группа ученых (Архипов А.И., Белоусов Р.А., Лисов В.И. и другие). Согласно их подходу, приоритетная роль в обеспечении экономической безопасности отводится институтам власти. Экономическая безопасность рассматривается как способность политических, правовых, экономических институтов защищать интересы всех ключевых субъектов экономики в рамках правил, действующих внутри страны и в международной торговле, на основе национальных и международных правовых норм [19].

Указанные два подхода идентифицируют экономическую безопасность преимущественно с точки зрения государства. Третий подход дает возможность наиболее полно раскрыть сущность экономической безопасности непосредственно субъекта хозяйствования.

Итак, третья группа исследователей обосновывает приоритетность привязки экономической безопасности к

производству максимального количества ресурсов наиболее эффективным способом. Например, по утверждению Илларионова А.И., необходимо стремиться к максимизации объема выработки экономических ресурсов из расчета на душу населения в долгосрочном периоде [20]. Плетникова И.П. оценивает безопасность продуктивностью использования корпоративных ресурсов при выполнении задачи минимизации негативных последствий от реализации угроз [21]. По мнению В.Л.Тамбовцева [22], экономическую безопасность любой системы (государства или предприятия) необходимо расценивать как определенную совокупность характеристик ее производственной подсистемы, т.е. ведущая роль в обеспечении безопасности автором отводится функции производства.

Как видим, последний подход к трактовке содержания экономической безопасности позволяет детально приступить к рассмотрению экономической безопасности не только на макроуровне, но и на микроуровне.

Под экономической безопасностью предпринимательской деятельности Гладченко Т.Н. понимает «состояние устойчивости предприятия и его способность к развитию, которое достигается действиями администрации и коллектива предприятия путем реализации системы мер правового, экономического, организационного, инженерно-технического и социально-психологического характера при эффективном использовании ресурсов и предотвращении угроз в настоящее время и в будущем» [23]. Это определение достаточно объективное, поскольку:

во-первых, оно акцентирует внимание на том, что устойчивость и способность к развитию носят динамичный характер;

во-вторых, учитывает роль государства в обеспечении безопасности через систему нормативно-правовых актов.

Эту мысль также продолжают развивать авторы учебника «Экономическая безопасность» [24]. Рассматривая понятие «экономическая безопасность предпринимательства» с точки зрения государственного регулирования, авторы дают следующее определение: «это такое состояние системы регулирования, а также уровень развития предпринимательства в государстве (регионе), при котором соблюдаются гарантии защищенности жизненно важных интересов отдельно взятых субъектов предпринимательской

деятельности и предпринимательства в целом от внутренних и внешних угроз» [24, с. 304].

При этом отмечается, что «экономическая безопасность предпринимательства в значительной степени определяется эффективностью функционирования отдельно взятых субъектов хозяйствования» и «возникает необходимость разработки и совершенствования механизмов укрепления безопасности экономической деятельности на микроуровне, смены акцентов на обеспечение «жизнеспособности» первичного звена экономики (предприятия) как базиса национальной конкурентоспособности» [24, с. 309]. Экономическая безопасность предприятия, по мнению ученых «это обеспечение наиболее эффективного использования ресурсов предприятия для предотвращения угроз и создание условий для стабильного функционирования основных его элементов» [24, с. 309].

Таким образом, предприятие рассматривается ими как элемент предпринимательства, первичное звено экономики и базис национальной конкурентоспособности. Как состояние потенциала предприятия, при котором гарантируется наиболее эффективное его использование, стабильное функционирование хозяйственной системы и ее дальнейшее развитие, экономическую безопасность трактуют авторы учебного пособия Березин А.В., Березина Л.М., Бутенко Н.В. [25, с. 296].

По наблюдениям авторского коллектива под руководством Зубка Н.И., преимущественная часть определений экономической безопасности представляет собой два подхода: первый подход основывается на использовании понятия угрозы, а второй – на экономических понятиях достижения прибыли.

С точки зрения авторов второй подход более четко отображает сущность экономической безопасности субъектов предпринимательства. И в соответствии с данным утверждением дают следующее толкование: экономическая безопасность – это «состояние, при котором обеспечивается экономическое развитие и стабильность деятельности предприятия, гарантированная защита его ресурсов, способность адекватно и без существенных потерь реагировать на изменения внутренней и внешней ситуации» [26, с.8].

Интегрировав и систематизировав подходы к этимологии экономической безопасности, получаем возможность представить результаты исследований на схеме (рис. 1).



Рис. 1. Подходы к толкованию экономической безопасности (составлено автором)

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Проведенные исследования позволяют сформулировать авторское определение термина «экономическая безопасность предприятия» – это состояние наиболее эффективного использования корпоративных ресурсов (капитала, персонала, техники и технологий), дающее возможность противостоять внутренним и внешним угрозам и способствовать стабильному, эффективному функционированию предприятия и его устойчивому развитию. Данное определение является симбиозом первого и третьего подходов к толкованию термина «экономическая безопасность предприятия».

Научный результат проведенных исследований состоит в уточнении толкования термина «экономическая безопасность предприятия», что позволяет обосновать основополагающую роль экономической безопасности в обеспечении устойчивого развития экономики предприятий. Направлением дальнейших исследований должна стать разработка механизма обеспечения экономической безопасности предприятия, который должен быть создан с учетом специфики деятельности предприятия, учитывать основные факторы влияния, идентифицировать риск, прогнозировать связанные с ним потери, предоставлять возможность минимизировать его в ходе принятия управленческих решений.

Список использованных источников

1. Пойда-Носик Н.Н. Сутність фінансової безпеки суб'єктів підприємництва та її роль в забезпеченні національної економічної безпеки /Н.Н.Пойда-Носик //Вісник ЖДТУ. Серія: Економічні науки. – 2011. – № 1(55). – С.340-342.
2. Петров И.В. Демонополизация рынков в процессе обеспечения экономической безопасности макрорегиона: воспроизводственный подход. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005.
3. Мошенський С.З. Фондовий ринок та інституційне інвестування в Україні: вплив на інвестиційну безпеку держави: Монографія /С.З. Мошенський. – Житомир: ЖДТУ, 2008. – 432 с.
4. Zeeman E.C. Catastrophe theory. – N.Y.: Addison Wesley, 1997; Laszlo E. The Age of Bifurcation. – N.Y., L., 1991.
5. Arrow K. Essays in the theory of risk bearing. – Chicago, 1971.

6. Burton J., Dukes F. Conflict: Practices in Management, Settlement and Resolution. – N.Y., 1990.
7. Darendorf R. Class and Class Conflict in Industrial Society. – Stanford, 1959.
8. Парсонс Т. Система современных обществ. – М.: Аспект Пресс, 1998. – С. 235–236
9. Пригожин И., Стенгерс И. Порядок из хаоса. – М.: Прогресс, 1986.
10. Белоусова І.А. Управлінський облік – інформаційна складова економічної безпеки підприємства: монографія //І.А.Белоусова. – К.: Дорадо-Друк, 2010. – 432 с.
11. Абалкин Л.И. Экономическая безопасность России: угрозы и их отражение //Вопросы экономики. – 1994. – № 12. – С.5.
12. Дарнопих Г.Ю. Сучасні проблеми економічної безпеки України //Вісник Академії правових наук України. – 1998. – № 1. – С.142-150.
13. Теневая экономика и экономическая преступность: Монография /А.К.Бекряшев, И.П.Белозеров, Н.С.Бекряшева /Омский государственный университет, 2000. – 459 с.
14. Жаліло Я. Економічна стратегія держави: теорія, методологія, практика: монографія / Я. Жаліло. – К.: НІСД, 2003. – 368 с.
15. Simasius R., Vilpisauskas R. The Concept of Economic Security and the Principles of Economic Security Police in Lithuania. 2004 – P. 265
16. Мунтіян В.І. Економічна безпека України: Монографія /В.І.Мунтіян. – К.: Вид-во КВІЦ, 1999. – 463 с.
17. Капустин Н. Экономическая безопасность отрасли и фирмы // Бизнесинформ. – 1999. – № 11-12. – С. 45-47.
18. Забродский В.А., Кизим Н.А. Собственность, экономическая безопасность и государство //Экономическая безопасность, разведка и контрразведка. – 2002. – №1. – С.16.
19. Национальная экономика России: потенциалы, комплексы, экономическая безопасность: учебник / Под общ. ред. В.И. Лисова. – М.: «Экономика», 2000. – С. 31.
20. Илларионов А.И. Критерии экономической безопасности //Вопросы экономики. – 1998. – № 10. – С.21.
21. Плетникова И.П. Определение уровня и планирование ЭБП // Вісник Технологічного університету Поділля. – 2000. – № 4 (Ч. 2). – С. 100-108.

22. Тамбовцев В.Л. Экономическая безопасность хозяйственных систем: структура, проблемы // Вестник МГУ. Сер. 6. Экономика. – 1995. – № 3. – С. 3.

23. Гладченко Т.М. Научно-методичні основи створення механізму державного управління і регулювання системи безпеки підприємницької діяльності: регіональний аспект: Автореф. дис. канд. наук з держ. управління: 25.00.02 / Т.М. Гладченко; Дон. держ. акад. упр. – Донецьк, 2004. – 19 с.

24. Економічна безпека: навч. посібник / [за заг. ред. З.С. Варналія]. – К.: Знання, 2009. – 647 с.

25. Березін О.В. Економіка підприємства: навч. посіб. / О.В. Березін, Л.М. Березіна, Н. В. Бутенко. – К.: Знання, 2009. – 390 с.

26. Зубок М.І. та ін. Економічна безпека суб'єктів підприємництва / М.І. Зубок, В.С. Рубцов, С.М. Яременко, В.Г. Гусаров, К.Г. Чернов. – К.: МФСА, 2012 – 226 с.

УДК 620.98: 332.1

МЕХАНИЗМ ИНФОРМАЦИОННОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ РАЗВИТИЯ НЕТРАДИЦИОННОЙ И ВОЗОБНОВЛЯЕМОЙ ЭНЕРГЕТИКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Шевченко Д. С.,

*к. э. н., доцент, ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы»*

В статье представлен анализ механизма информационного обеспечения государственного регулирования развития нетрадиционной и возобновляемой энергетики в экономике Донецкой Народной Республики, который применен в рамках реализации государственной программы поддержки широкого освоения нетрадиционной и возобновляемой энергетики. Разработаны мероприятия по его совершенствованию.

Ключевые слова: *механизм, развитие, нетрадиционная и возобновляемая энергетика, государственное регулирование, информационное обеспечение.*

This article gives an analysis of the mechanism of information support of state regulation of development of non-traditional and renewable energy in the national economy of the Donetsk People's Republic, which is applied in the framework of the state program to support wider development of alternative and renewable energy. Developed measures to improve it.

Key words: mechanism, development, alternative and renewable energy, government regulation and information provision.

Постановка проблемы. Сегодня в мире все большее внимания отводится нетрадиционной и возобновляемой энергетике (НВЭ), где соответствующие источники электрической и тепловой энергии рассматриваются как один из важных факторов развития мировой экономики. Осуществляется поиск новых и усовершенствование существующих технологий, их выведение на экономически эффективный уровень и расширение сфер использования в национальных экономиках.

Главными причинами такого внимания к НВЭ в развитых странах являются ожидаемое исчерпание запасов органических видов топлива, резкий рост их цены и вредное влияние на окружающую среду, состояние которой ухудшается. В Донецкой Народной Республике существует значительный потенциал развития НВЭ. Одной из проблем его реализации является отсутствие отлаженных механизмов государственного регулирования.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам развития нетрадиционных и возобновляемых источников энергии (НВИЭ) посвящены работы многих отечественных ученых: Л. Антоненко, И. Зарембы, В. Жовтянского, Ю. Костина, М. Кулика, В. Микитенко, А. Праховника, О. Суходолы, А. Шидловского и других. Тем не менее, решение проблемы развития НВИЭ невозможно без участия государства, вследствие ее масштабности и значительных потерь ресурсов. Это требует усовершенствования соответствующих механизмов государственного регулирования.

Актуальность. Альтернативная энергетика становится одним из базовых направлений развития технологий в мире, она становится важной составляющей нового постиндустриального технологического уклада.

На сегодня доля НВИЭ в производстве энергии в мире составляет около 14%, но их потенциал на несколько порядков превышает уровень мирового потребления топливно-энергетических ресурсов. Темпы роста объемов производства НВИЭ также значительно превышают аналогичные для традиционных видов энергии. Так, в ближайшие 10 лет прогнозируется ежегодный рост мировых объемов производства электроэнергии: традиционной электроэнергетики – порядка 2,8 %, а электроэнергии НВИЭ – 9,2 %.

Целью статьи является анализ механизма информационного обеспечения развития нетрадиционной и возобновляемой энергетики ДНР и разработка мероприятий по его совершенствованию.

Изложение основного материала исследования. В современных условиях развития нетрадиционной и возобновляемой энергетики особенно важной сферой стало информационное обеспечение процесса управления, которое заключается в сборе и переработке информации, необходимой для принятия управленческих решений.

Суть механизма информационного обеспечения развития НВЭ заключается в необходимости отладки устойчивой коммуникационной связи между организациями и государственными органами власти, которые обеспечивают развитие НВЭ [1;2].

Главной проблемой информатизации власти в ДНР остается не столько недостаточное финансирование внедрения информационных технологий, как проблема их эффективного использования. В целом, для современного состояния информационно-аналитической деятельности органов власти в ДНР характерно отставание технологизации процессов управленческой деятельности от современных потребностей государственного управления и современного уровня развития информационных технологий [1;3].

При реализации государственных программ развития НВЭ важно сохранять информационную связь между элементами соответствующего механизма и объектами его воздействия. Нарушение этих связей снижает возможности выполнения функций государственными органами власти по реализации соответствующей политики. Часть этих информационных связей носит неопределенный характер. Это является следствием отсутствия соответствующей заинтересованности соответствующих органов государственной власти, а также законодательно установленной необходимости их поддержания. Однако, установление и поддержка этих информационных связей на постоянной основе позволяет лучше выполнять функции по реализации энергетической стратегии государства.

Недостаточность информации не позволяет определять оптимальное решение и приводит к потерям времени и других ресурсов. Отсутствие необходимой информации, т.е. неопределенность, является основной проблемой управления как на микро, так и на макроуровне. Снижение уровня неопределенности

позволит улучшить государственное регулирование вопросов энергетики.

Суть концепции информационного обеспечения механизма реализации государственной стратегии заключается в необходимости и особенностях отладки устойчивой коммуникационной связи между организациями и государственными органами власти. Именно это будет способствовать более эффективной реализации стратегии развития НВЭ. Информация является важным ресурсом. Недостаток информации есть и будет важной проблемой управления. Реализация мероприятий по налаживанию устойчивой коммуникационной связи между отечественными субъектами энергетического рынка и государственными органами власти позволит получить больше дополнительной информации по проблемам деятельности организаций и их государственного регулирования.

Эффективная и качественная система информационного обеспечения органов государственной власти является неотъемлемой составляющей профессионального функционирования системы государственного управления в разных сферах деятельности. Внедрение и всестороннее использование современных информационных технологий в управленческой деятельности обеспечивает информационно-аналитическую поддержку принятия управленческих решений на всех уровнях, сопровождает информационную поддержку социально-экономического развития государства и его отдельных регионов, обеспечивает информационные потребности государственных служащих и других категорий граждан, создает условия для объективного формирования общественного мнения о деятельности органов власти, а также услугах, которые они предоставляют.

Анализ формирования и использования информационных ресурсов ДНР, представляющих стратегический ресурс современности, свидетельствует о наличии ряда нерешенных важных проблем, связанных с непоследовательностью и отсутствием системы внедрения мероприятий, направленных на совершенствование управления упомянутыми ресурсами на государственном уровне. Стратегически важной остается проблема координации правотворческого процесса по формированию правовых основ построения, обеспечения функционирования и развития системы управления информационными ресурсами ДНР, а также развития информационной инфраструктуры страны [2-4].

Важнейшей характеристикой любого государства является уровень его информационного обеспечения, который существенно влияет на реализацию государственных стратегий.

Перед управляющим органом стоят задачи получения информации, ее переработки, а также генерирования и передачи новой производной информации в виде управляющих воздействий. Такие воздействия осуществляются в оперативном и стратегическом аспектах и основываются на ранее полученных данных, от достоверности и полноты которых во многом зависит успешное решение многих задач управления.

Принятие любого решения требует оперативной обработки значительных массивов информации. Сейчас компетентность руководителя уже зависит не только от опыта, полученного в прошлом, но и от владения достаточным объемом актуальной для определенной ситуации информации и умение на основании этого сделать полезные выводы.

Первая проблема информационного обеспечения реализации стратегии развития НВЭ – это профессиональный анализ информации о ее актуальности, необходимости и полезности для государственно-управленческих отношений и процессов. Иными словами, для управления нужна не общая информация, а преимущественно информация, отражающая и характеризующая конкретные механизмы и средства управленческой организации и регулирования.

Информация должна соответствовать таким параметрам:

- месту и роли государства в энергетическом комплексе и компетенции конкретных государственных органов;
- характеру и иерархии законов и иных нормативных правовых актов, подлежащих обязательной реализации в управленческих процессах;
- свойствам, формам, закономерностям и состоянию управляемых объектов, которые дифференцируют и конкретизируют управленческие действия различных государственных органов, а также формируют специфические виды управленческих отношений.

Успехов в реализации государственной стратегии развития НВЭ можно достичь, если есть возможность оперативно собирать, обрабатывать и анализировать всю возможную информацию как с внешней, так и с внутренней среды. Кроме того, создать комиссии или творческие группы для изучения вопроса, проведения анкетных опросов, интервьюирования и др.

Информация распространяется через иерархические каналы, с помощью различных инструкций, решений, проведения конференций, собраний, охватывает разнообразную и многочисленную совокупность решений [1-3].

Таким образом, для развития НВЭ нужна плановая, нормативная, правовая, статистическая, учетная, научная и другая информация. Независимо от вида она должна быть точной, полной, достоверной, надежной, удобной для восприятия и оценки. Необходимо системное обобщение информации, результаты которого могли бы стать управленческой информацией.

Необходимо заметить, что распространенной ошибкой является пренебрежительное отношение к анализу поступающей информации и использованию обратной связи с целью корректировки отклонений, регулированию производственных и управленческих процессов. Отрицательные моменты этого очевидны, поскольку современные объемы информации не позволяют руководителю контролировать все лично.

Элементами информационно-аналитической системы органов государственной власти и органов местного самоуправления должны быть базы данных необходимой информации, системы связи и передачи данных, системы обработки данных, автоматизированные рабочие места государственных служащих. Первичными элементами информационно-аналитической системы являются специализированные автоматизированные информационные подсистемы, элементами каждой из которых есть комплексы технических средств, в которые входит вычислительная техника, системное и специальное программное обеспечение, коллектив соответствующих специалистов.

Проект электронного правительства в ДНР уже имеет определенное практическое воплощение, вместе с тем следует отметить, что в большинстве сайтов органов государственной власти и органов местного самоуправления применены режимы уровня информирования и одностороннего взаимодействия, тогда как все еще отсутствуют режимы двустороннего взаимодействия и проведения трансакций [5, с.4].

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Анализ показывает, что необходима новая модель взаимодействия, которая обеспечит широкому кругу специалистов непосредственное участие в информационной

поддержке развития государственной стратегии развития НВЭ. Необходимо определение управленческой составляющей информационного потока, его научное сопровождение и обеспечение устойчивой и надежной обратной связи.

Информационное обеспечение механизма управления развитием НВЭ должен состоять из следующих мероприятий:

создание специализированного информационно-аналитического центра по обработке информации о субъектах региональной энергетической системы. Данный центр должен включать в себя совокупность информационных ресурсов региона, обеспечивающих взаимодействие всех участников реализации стратегии;

профессиональное информационное обеспечение предпринимательских и промышленных структур региона через информационно-аналитический центр;

реализацию мероприятий для широкой пропаганды нетрадиционной энергетики через государственные, региональные и международные средства массовой информации, в том числе и электронные.

Одним из приоритетов построения информационного обеспечения развития НВЭ является информатизация органов государственной власти и органов местного самоуправления, которая должна способствовать прозрачности и открытости власти, повышению эффективности труда чиновников, качественному оказанию населению страны информационных услуг по вопросам нетрадиционной энергетики. На современном этапе развития ДНР необходимо научно обоснованная смена парадигмы информационного обеспечения всех эшелонов государственной власти, которая предусматривает широкое использование современных информационно-коммуникационных средств, на всех уровнях государственного управления, а также сделать возможным интерактивное участие граждан в процессе принятия решений.

Список использованных источников

1. Елистратов В.В. Использование возобновляемой энергии: учеб. пособие / В.В. Елистратов. – СПб.: Изд-во политехн. ун-та, 2008. – 224 с.

2. Зеркалов, Д.В. Проблемы Европы и Россия: хрестоматия /Д.В. Зеркалов. – К.: Основа, 2009. – 103 с.

3. Зеркалов Д.В. Мировая энергетика: хрестоматия / Д.В. Зеркалов. – К.: Основа, 2009. – 174 с.

4. Корнеев А.В. Система государственного субсидирования топливно-энергетического комплекса США / А.В. Корнеев // США. Канада. Экономика, политика, культура. – 2007. – № 9. – С. 39-54.

5. Юрманова Е.А. Электрические кооперативы и возобновляемые источники энергии: зарубежный опыт для Украины / Е.А. Юрманова // Энерго- та ресурсозберігаючі технології при експлуатації машин та устаткування: Матеріали III міжвузівської науково-технічної конференції викладачів, молодих вчених та студентів, 29-30 листопада 2011 р. – Донецьк: ДІЗТ, 2011. – С. 4-5.

УДК 65.012.12 : 629.013

УЛУЧШЕННАЯ ФУНКЦИОНАЛЬНО-СТОИМОСТНАЯ ДИАГРАММА СРЕДСТВ ИЗМЕРЕНИЯ МАССЫ

Стехин А. П.,

*к. т. н., доцент, ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы»*

В статье проведен функционально-стоимостной анализ конвейерных весов – основного элемента системы учета продукции предприятий угольной отрасли. Использована разностная функционально-стоимостная диаграмма, наилучшим образом иллюстрирующая результаты анализа.

Ключевые слова: функционально-стоимостной анализ, конвейерные весы, система учета, функционально-стоимостная диаграмма, измерение массы.

In the article function-cost analysis of belt weighers is carried out as the basic element of coal production stock-taking system. Difference function cost-diagram is used to illustrate analysis results in the best way.

Keywords: function-cost analysis, belt weighers, stock-taking system, function cost-diagram, mass measuring.

Постановка проблемы. В настоящее время уголь является единственным собственным энергоносителем в регионе. Однако системы учета продукции на отдельных предприятиях угольной промышленности и в отрасли в целом отличаются несистемностью и несовершенством. Основным компонентом подобных систем по выполняемым функциям и по стоимости являются весы и дозаторы непрерывного действия. Снижение себестоимости производства этих средств измерения массы – первостепенная задача, а проведение и

совершенствование методики функционально-стоимостного анализа – одно из средств достижения этой цели.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретические аспекты функционально-стоимостного анализа освещены в работах Моисеевой Н.К., Панкова В.А., Карпунина М.Г., Каренова Р.С., Бриля А.Р. и др. Результаты практических исследований публикуется крайне мало. Исследования в области средств измерения массы в движении проводятся впервые.

Актуальность. Для повышения эффективности энергетического хозяйства технологии энергосбережения необходимо применять не только при использовании энергетических ресурсов, но и при их производстве и распределении. Поэтому исследования в области создания и эффективности систем учета угольной продукции являются актуальными.

Цель статьи – посредством усовершенствованной методики провести функционально-стоимостной анализ первичных средств измерения в системах учета продукции предприятий угольной промышленности.

Изложение основного материала исследования. Основным компонентом системы учета продукции на предприятиях угольной промышленности являются весы и дозаторы непрерывного действия [1]. Стоимостная нагрузка на первичные средства измерения параметров в системах контроля и учета колеблется в зависимости от количества точек контроля и сложности самих средств измерения от 30 до 90% стоимости всей системы. При учете сыпучих материалов, к которым, безусловно, относятся уголь и продукты его переработки, этот показатель стремится к максимуму даже при минимальном количестве пунктов измерения массы. Удорожание средств измерения происходит также в связи с особыми требованиями, предъявляемыми к электрооборудованию в условиях угольной промышленности. Поэтому при внедрении систем учета продукции на угольных шахтах и обогатительных фабриках особое внимание необходимо обратить на снижение абсолютной и относительной (ко всей системе) стоимости первичных средств измерения – весов и дозаторов непрерывного действия.

Как известно, функционально-стоимостной анализ (ФСА) является одним из направлений совершенствования продукции, повышения ее конкурентоспособности [2].

Основными задачами ФСА являются:

– уменьшение затрат на организацию производства, производство продукции при сохранении или улучшении ее качества за счет ликвидации лишних функций, реализации эффективных организационных и конструктивных решений и технологий;

– выявление и использование резервов и потенциальных возможностей повышения эффективности хозяйствования, придания продукции новых функций и качеств без существенного повышения затрат на производство и стоимости продукции.

Результаты ФСА обычно иллюстрируются функционально-стоимостной диаграммой (ФСД). На ней по оси ординат по левую сторону (4-й квадрант) откладывают значения веса функций последовательно в порядке их уменьшения, а затем эту гистограмму сглаживают плавной кривой. Симметрично ей по правую сторону (1-й квадрант) проводится отраженная (с учетом масштаба) кривая и откладываются средневзвешенные значения стоимости соответствующих функций. Если часть стоимости выходит за пределы кривой, то она является чрезмерной (избыточной), и надо отыскивать пути ее уменьшения или ликвидации [2].

Приведенная на рис.1 диаграмма отображает вес функций и их стоимость для изделия «ролик 152», выпускаемого НКМЗ до проведения ФСА.

Стандартной интерпретации (рис. 1) присущи следующие недостатки:

- поскольку стоимость функций откладывается в денежных единицах, сложно выбрать правильный масштаб по оси x в 1-м квадранте диаграммы;

- сглаживание значений веса функций чаще всего проводят при помощи линейной аппроксимации, что при определенных соотношениях веса функций приводит к значительным погрешностям.

Первый недостаток устраняется путем отображения стоимости функций в удельных, а не в денежных единицах. Переход от натуральных показателей к относительным также частично помогает избежать влияния инфляционных явлений – результаты исследований будут носить долговременный характер.

Второй недостаток может быть в значительной степени смягчен применением более точных видов аппроксимации. Например, MS Excel позволяет аппроксимировать функции несколькими способами:

линейный, логарифмический, полиномиальный, степенной, экспоненциальный и т. д.

На рис. 2 показаны сравнительные результаты аппроксимации посредством применения линейной и полиномиальной (4-й степени) функций по значениям веса функций изделия, отображенным на рис.1. Различия характеризует величина достоверности аппроксимации R^2 . Разница по этому показателю составляет около 5,5 %.

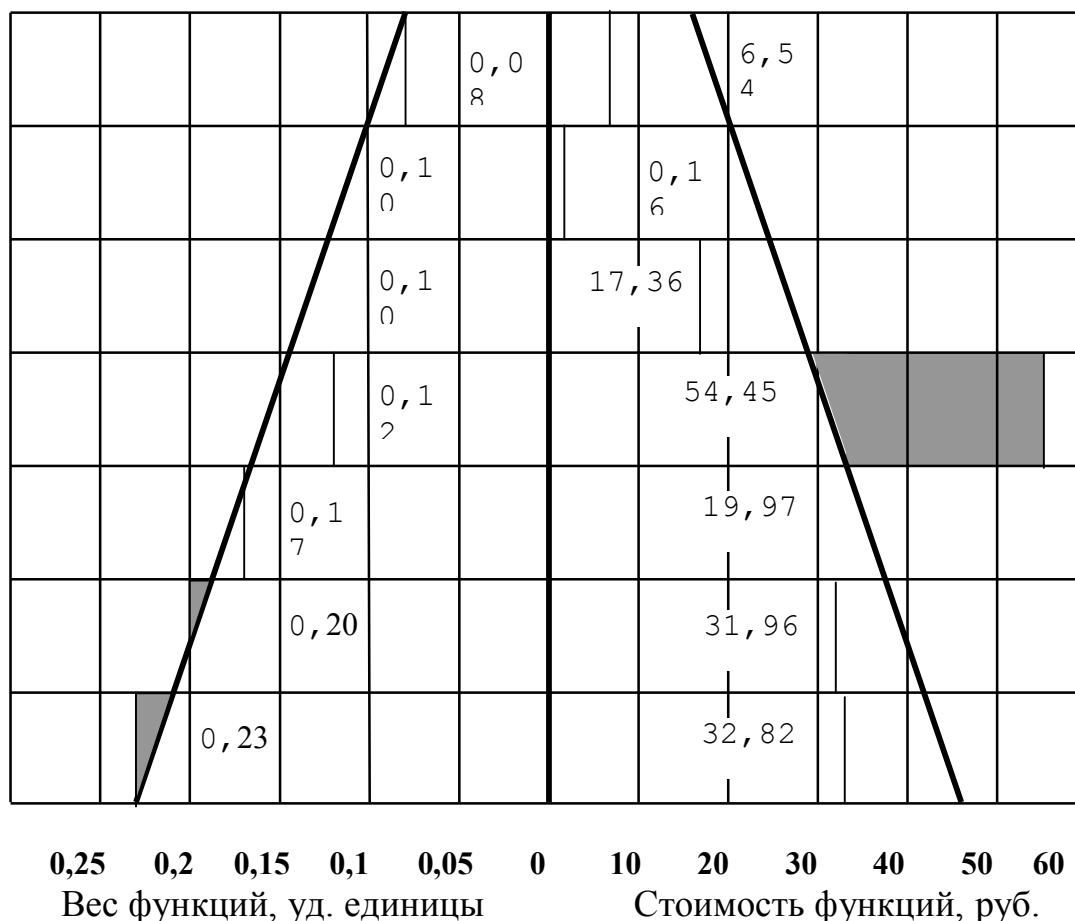


Рис. 1. Вес функций и их стоимость для изделия «ролик 152»

Ранее рассмотрены функциональные требования к средствам измерения массы и системам учета продукции на предприятиях угольной промышленности в целом [3; 4].

Основными функциями непосредственно средств измерения массы – конвейерных весов, являются:

- взвешивание сыпучих материалов в движении накопленным итогом;
- автоматическое дозирование с транспортным запаздыванием;
- измерение текущей погонной нагрузки конвейера;
- резервное питание основных блоков;
- возможность соединения с ПЭВМ;

- дистанционное полуавтоматическое (или автоматическое) тарирование.

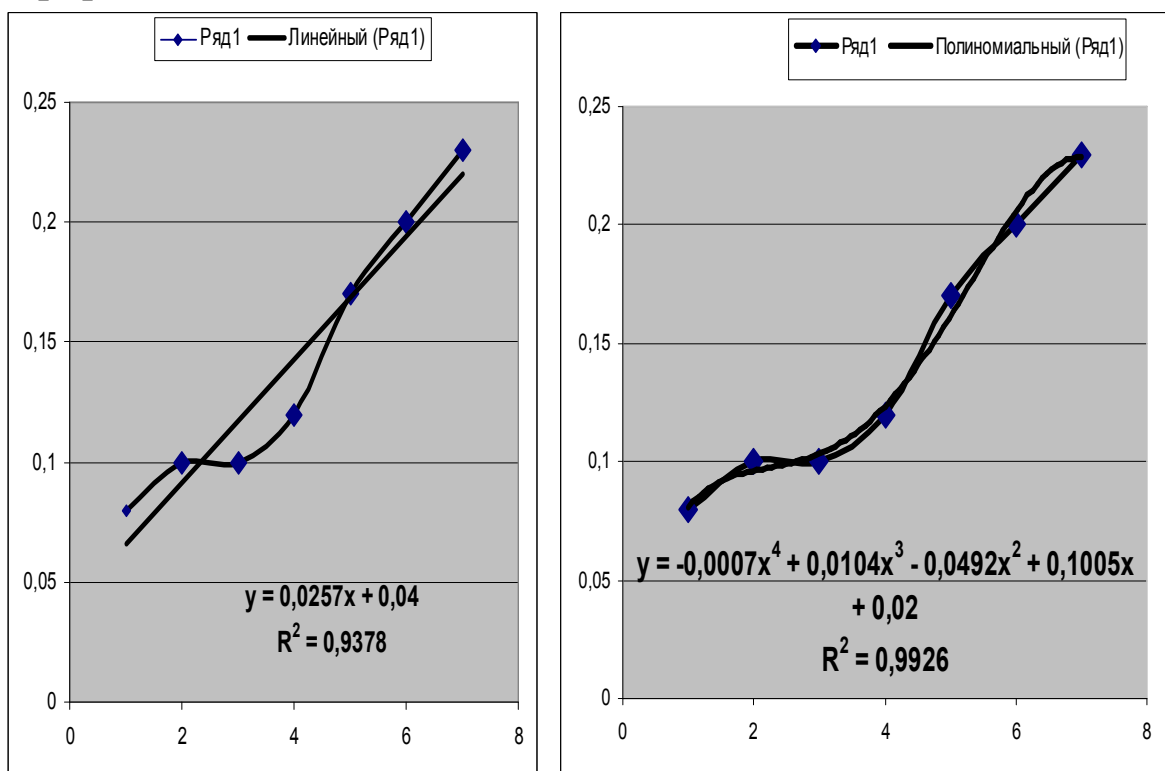


Рис. 2. Аппроксимация посредством линейной и полиномиальной (4-й степени) функций

Состав этого класса изделий рассмотрим на конкретном примере. Перечисленным выше функциональным требованиям полностью соответствуют весы ВКА [5], структурно состоящие из устройства грузоприемного (УГ), блока обработки информации (БОИ), конструктивно объединенного с датчиком перемещения, блока управления и индикации (БУИ) и блока питания (БП), представленных на рис. 3 - 6.



Рис. 3. Устройство грузоприемное



Рис. 4. Блок управления и индикации (БУИ)

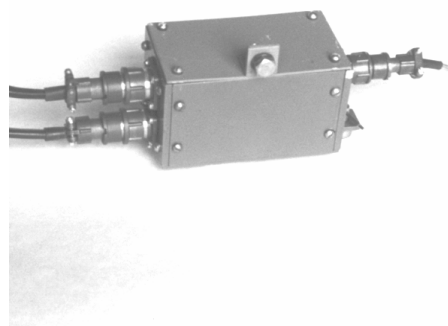


Рис. 5. Блок питания (БП)

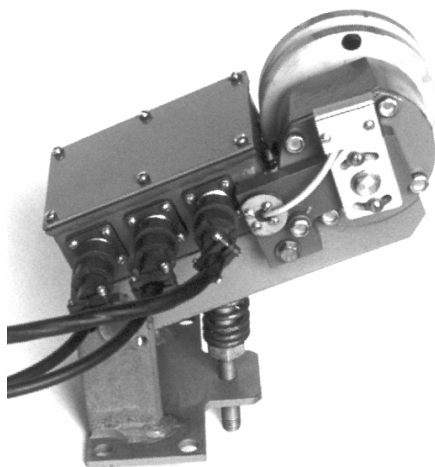


Рис. 6. Блок обработки информации (БОИ)
(конструктивно объединен с датчиком перемещения)

В табл. 1 приведены данные о соотношении веса функций, выполняемых конвейерными весами ВКА, и затрат на них. Затраты, как и рекомендовалось ранее, указаны в удельных единицах. Вес функций и долевое участие структурных составляющих в их реализации определены экспертным методом [2], а стоимость блоков – по укрупненной калькуляции. Отклонение (крайний правый столбец таблицы) представляет собой разность между стоимостью функции (4-й столбец) и ее весовым коэффициентом (3-й столбец). Положительное отклонение свидетельствует о превышении затрат на выполнение функции над степенью ее участия в реализации всех функций изделия. Следовательно, разработчикам необходимо приложить усилия по минимизации затрат на изготовление тех структурных составляющих, которые вносят наибольший вклад в выполнение этих функций. Данные таблицы иллюстрирует

разностная гистограмма (рис. 7). Построение упрощенной гистограммы возможно по нескольким причинам:

- вес функций и их стоимость приведены в удельных единицах, поэтому выбор масштаба 1-го квадранта, как в классической ФСД, не требуется;

- рассматривается незначительное количество функций и составных частей изделия – аппроксимацией можно пренебречь.

Применение разностной ФСД имеет и другое преимущество перед классической – нет необходимости выстраивать функции в порядке убывания их весовых коэффициентов.

Таблица 1

Соотношение веса функций и затрат на функцию

№	Наименование функции	Вес функции, уд.ед.	Стоимость структурных составляющих, уд.ед.					Отклонение, уд.ед.
			Всего	УГ	БОИ	БУИ	БП	
	Все функции	1,000	1,000	0,500	0,250	0,200	0,005	0,000
1.	Взвешивание	0,300	0,335	0,200	0,100	0,025	0,010	0,035
2.	Дозирование	0,150	0,185	0,100	0,050	0,025	0,010	0,035
3.	Измерение нагрузки конвейера	0,200	0,185	0,100	0,05	0,025	0,010	-0,015
4.	Резервное питание	0,100	0,050	0,000	0,000	0,050	0,000	-0,050
5.	Связь с ПЭВМ	0,050	0,060	0,000	0,000	0,050	0,010	0,010
6.	Дистанционное тарирование	0,200	0,185	0,100	0,050	0,025	0,010	-0,015

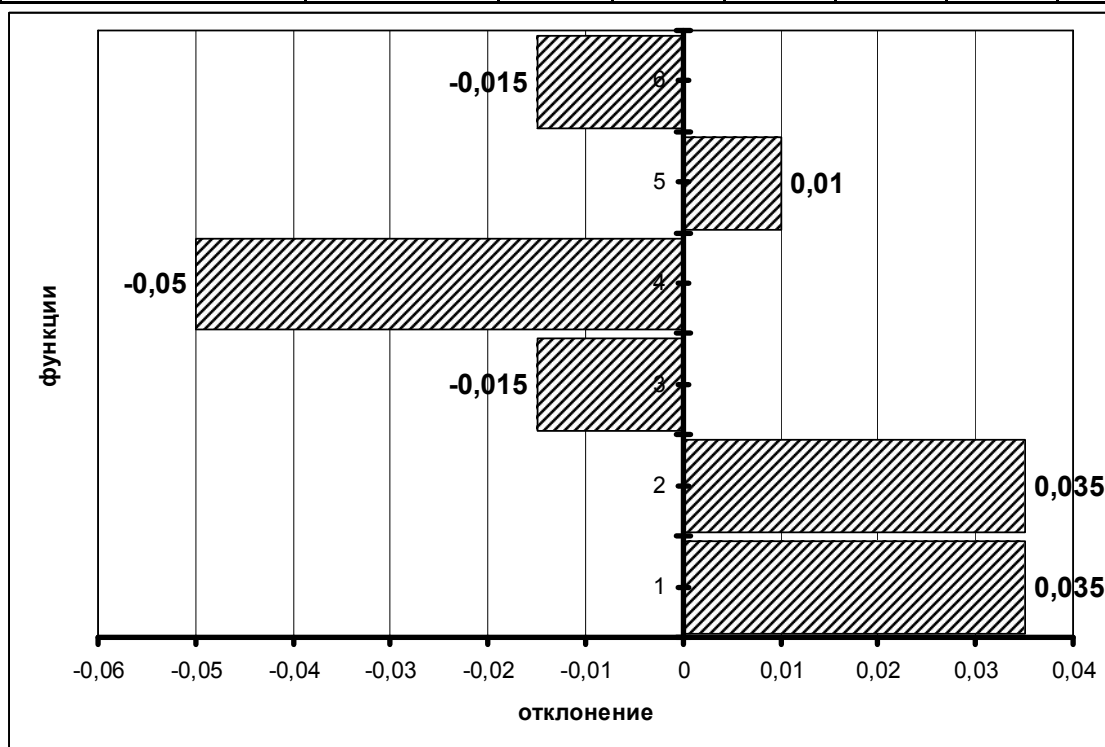


Рис. 7. Гистограмма отклонений затрат на функцию от веса функции, уд. ед.

Из рис. 7 видно, что величина отклонений в целом незначительна – не более 5 % по отдельным функциям, и не более 8 % в целом по изделию. Это свидетельствует об удачной конфигурации блочного состава весов. Тем не менее, необходимо снижать затраты на изготовление блоков конвейерных весов, принимающих наибольшее участие в реализации функций взвешивания сыпучих материалов в движении накопленным итогом и автоматического дозирования с транспортным запаздыванием. Первая из этих функций является базовой, а вторая носит опционный характер – используется только при коммерческом применении конвейерных весов. Таким образом, следует снизить затраты на реализацию, прежде всего, УГ и БОИ.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Проведённый ФСА первичных средств измерения массы в системах учета продукции угольных предприятий и построение улучшенной ФСД показал предполагаемые пути снижения себестоимости конвейерных весов.

В дальнейшем необходимо совершенствование методики ФСА путем включения в перечень рассматриваемых факторов помимо функций некоторых определяющих свойств указанных технических средств, а также определение аппроксимирующих функций с наибольшей величиной достоверности.

Список использованных источников

1. Стехін А.П. Техніко-економічні аспекти застосування ваги та дозаторів безперервної дії на підприємствах вугільної промисловості України / А.П. Стехін – Збірник наукових праць Донецького державного університету управління «Управління економічним розвитком промислових підприємств». – Серія «Економіка». – Т.ХІІ. – Вип. 270. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – С. 27-31.

2. Силаев В.И. Стратегия обновления продукции: учебник / В.И. Силаев, А.П. Стехин, В.В. Сидоренко. – Донецк: ДонАУиГС, 2016. – 243 с. (в печати).

3. Стехін А.П. Функціональні вимоги до засобів вимірювання ваги у системах обліку вугілля та продуктів його переробки. – Збірник наукових праць Донецького державного університету управління «Управління економічним розвитком промислових підприємств». – Серія «Економіка». – Т.ХІІІ. – Вип. 220. – Донецьк: ДонДУУ, 2012. – С. 223–227.

4. Стехін А.П. Структура та основні функції системи обліку продукції на вуглезбагачувальному підприємстві. – Механізми і методи управління соціально-економічним розвитком підприємств і галузей економіки: II Всеукраїнська науково-практична Інтернет-конференція: матеріали конференції, м. Донецьк, 19 березня 2013 р., ДонДУУ. – Донецьк: ТОВ «Технопарк», 2013. – С. 72-74.

5. Стехин А.П., Кусайко Ю.Н., Гольц В.П. Весы конвейерные ВКА. – Уголь Украины, 2009. – № 9. – С.17-19.

УДК: 336.225.674:622

ВНУТРЕННИЙ АУДИТ ИНВЕСТИЦИОННО-ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБЩЕЙ СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ УГЛЕДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛИ

Тонконоженко Ю. А.,
*аспирант, ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы»*

В статье проведен анализ сущности категории «внутренний аудит», дано определение внутреннего аудита инвестиционно-инновационной деятельности в угледобывающей отрасли, рассмотрена необходимость создания службы внутреннего аудита в организационной структуре предприятий угледобывающей отрасли, а также выделены перспективы и преимущества такой формы контроля как внутренний аудит инвестиционно-инновационной деятельности в угледобывающей отрасли.

Ключевые слова: *внутренний аудит, Кодекс профессиональной этики аудиторов, инвестиционно-инновационная деятельность, угледобывающая отрасль, Международные профессиональные стандарты внутреннего аудита.*

The article analyzes the essence of the category of «internal audit» provides a definition of the internal audit of investment and innovation activity in the coal mining industry, discussed the need to establish an internal audit function in the organizational structure of enterprises of coal-mining industry, as well as highlighted the prospects and benefits of this form of control as the internal audit the investment innovation in the coal mining industry.

Keywords: *internal audit, Code of professional ethics of auditors, investment and innovation, the mining industry, international professional internal auditing standards.*

Постановка проблемы. Эффективность деятельности предприятий во многом зависит от действенной организации системы независимого внутрихозяйственного контроля – аудита.

Однако на сегодняшний день аудиторская деятельность в ДНР не регламентируется ни одним нормативным документом. Аудит всех хозяйствующих субъектов, находящихся на территории ДНР осуществляется независимыми аудиторами, которые в соответствии с приказом Министерства финансов Донецкой Народной Республики от 27.04.2016 г. № 99 определяются как «субъекты первичного финансового мониторинга и физических лиц – предпринимателей, осуществляющих операции с денежными средствами и иным имуществом» [1].

За угледобывающими предприятиями требование обязательного проведения аудита не закреплено. В связи с этим возникает необходимость внедрения на предприятиях угледобывающей отрасли внутреннего аудита и в частности внутреннего аудита инвестиционно-инновационной деятельности.

Главным предназначением внутреннего аудита инвестиционно-инновационной деятельности должно быть: разработка необходимого набора показателей для более эффективного решения конкретных задач, оказывающих влияние на эффективность инвестиционно-инновационной деятельности; получение количественных и качественных результатов исследований, основанных на опросе всех субъектов процессов инвестиционно-инновационной деятельности предприятий угледобывающей отрасли, а также анализ полученных результатов и выявление приоритетных потребностей отрасли, ее сильных сторон и резервов.

Внутренний аудит инвестиционно-инновационной деятельности могут проводить аудиторы, которые работают непосредственно на предприятиях угледобывающей отрасли. Проведение внутреннего аудита также может быть поручено ревизионной комиссии, что должно обязательно быть закреплено в Уставе предприятия отрасли. При этом необходимо разработать и создать все необходимые условия для правильного функционирования внутреннего аудита на предприятиях угледобывающей отрасли.

Анализ последних исследований и публикаций. Значительный вклад в развитие научной мысли о внутреннем контроле принадлежит таким учёным, как: А. Богомоллов, В. Сопко, Б. Усач, Ю. Воропаев, И. Дмитриенко, В. Рудницкий и другие.

В исследование проблем сущности, функций и содержания внутреннего контроля, его места в системе наук внесли зарубежные ученые: Р. Адамс, Р. Додж, Дж. Робертсон, А. Роджер.

Сегодня проблема внутреннего аудита довольно серьезно исследуется в работах таких авторов, как А. Ситнов, В. Бурцев, Т. Басюк, П. Соколов и другие.

Актуальность. В связи с тем, что специфика внутреннего аудита инвестиционно-инновационной деятельности в угледобывающей отрасли практически не рассматривается учеными, это делает особенно актуальным необходимость формирования его комплексного теоретического и практического обеспечения, что обуславливает актуальность выбранной темы исследования.

Цель статьи. Целью статьи является исследование состояния внутреннего аудита инвестиционно-инновационной деятельности на предприятиях угледобывающей отрасли ДНР, а также определение перспектив его дальнейшего внедрения и развития в данной отрасли с практической точки зрения, акцентируя внимание на современных вызовах, которые предстают перед профессией внутреннего аудитора.

Изложение основного материала исследования. В условиях дефицита ресурсов вопрос эффективного управления ими выходит сегодня на первый план. При этом возрастает роль учетной информации, которая используется при управлении на каждом предприятии. С целью повышения достоверности такой информации в практике зарубежных предприятий используется система внутреннего контроля, который на отечественных предприятиях никак не используется.

Так как инвестиционно-инновационная деятельность традиционно считается одним из способов получения высоких доходов на предприятиях, то зачастую при ее осуществлении возникают ошибки. Одним из способов контроля правильности осуществления инвестиционно-инновационной деятельности и повышения качества учетной информации является внутренний аудит этой деятельности.

В экономической литературе на сегодняшний день предложен целый ряд подходов к определению сущности категории «внутренний аудит», который отражен в табл. 1.

При анализе представленных в табл. 1 определений сущности категории «внутренний аудит» автор пришел к выводу, что наиболее

корректным является определение, представленное исследователем Бурцевым В.В.

Таблица 1

Подходы к определению сущности «внутренний аудит»

<i>№ n/n</i>	<i>Автор</i>	<i>Содержание определения</i>
1.	Международный Институт внутренних аудиторов [2]	Внутренний аудит есть деятельность по предоставлению независимых и объективных гарантий и консультаций, направленных на совершенствование деятельности организации.
2.	Давыдов Г.М. [3]	Внутренний аудит – это независимая экспертная деятельность аудиторской службы (отдела внутреннего аудита, аудитора) субъекта хозяйствования для проверки и оценки адекватности, эффективности системы внутреннего контроля и качества выполнения обязанностей сотрудников.
3.	Бурцев В.В. [4, с.212]	Внутренний аудит – регламентированная внутренними документами организации деятельность по контролю звеньев управления и различных аспектов функционирования организации, осуществляемая представителями специального контрольного органа в рамках помощи органам управления организации.
4.	Додж Р. [5, с.87]	Внутренний аудит – составная часть внутреннего контроля, которая осуществляется по решению органов управления фирмы для целей контроля и анализа хозяйственной деятельности.
5.	Усач Б.Ф. [6, с.24]	Внутренний аудит означает деятельность внутренней аудиторской службы (или службы внутренних ревизоров предприятия).
6.	Аренс Э.А., Лоббек Дж.К. [7, с.14]	Внутренний аудит – это внутрихозяйственный аудит, обеспечивающий администрацию ценной информацией для принятия решений, касающихся эффективного функционирования их бизнеса.

Таким образом, на основе данного определения можно предложить трактовать внутренний аудит инвестиционно-инновационной деятельности предприятий угледобывающей отрасли как регламентированную внутренними документами деятельность предприятий отрасли по контролю инвестиционных и инновационных операций и различных аспектов, которые связаны с их осуществлением и влиянием на финансовый результат деятельности отрасли, осуществляемая представителями отдельного контрольного органа с целью предоставления достоверной

информации органам управления для принятия текущих управленческих решений.

Исходя из представленного выше определения, можно сделать вывод, что целью внутреннего аудита инвестиционно-инновационной деятельности в угледобывающей отрасли является обеспечение потребности органов управления достоверной информацией об осуществляемых на предприятиях отрасли инвестиционных и инновационных операциях для повышения эффективности принимаемых управленческих решений.

Основываясь на положениях Международных профессиональных стандартов внутреннего аудита можно выделить следующие задачи внутреннего аудита инвестиционной и инновационной деятельности на предприятиях угледобывающей отрасли, которые отражены в табл. 2.

Таблица 2

Задачи внутреннего аудита инвестиционной и инновационной деятельности на предприятиях угледобывающей отрасли

<i>№ n/n</i>	<i>Инвестиционная деятельность</i>	<i>Инновационная деятельность</i>
1.	Анализ построения системы учета на предприятии (изучение учетной политики и других внутренних документов, определяющих особенности учета инвестиционных операций).	Проверка обоснованности отнесения затрат на мероприятия инновационного характера.
2.	Изучение информации об инвестиционной деятельности, представленной в бухгалтерском и управленческом учете.	Оценка эффективности инновационных мероприятий.
3.	Анализ правильности и эффективности принимаемых управленческих решений на различных уровнях системы управления предприятиями отрасли.	Оценка целесообразности использования конкретного источника финансирования инновационной деятельности, применительно к тому или иному объекту.
4.	Обеспечение соответствия принимаемых управленческих решений инвестиционной стратегии угольной отрасли.	Проверка правильности использования источников финансирования инновационной деятельности, в соответствии с действующими нормативно - правовыми положениями

Продолжение табл.2

5.	Оценка качества имеющейся учетной и проектно-сметной информации.	Оценка системы внутреннего контроля учета затрат и источников их финансирования в части инновационной деятельности.
6.	Разработка инвестиционной тактики.	Выявление соответствия порядка учетного отражения хозяйственных операций по инновационной деятельности требованиям учетной политики предприятий отрасли.
7.	Осуществление стратегического анализа и контроля.	Формирование рекомендаций в части внесения уточнений и дополнений в учетную политику предприятий отрасли и порядка учетного отражения хозяйственных операций инновационного характера.
8.	Формирование информационной базы для прогнозирования инвестиционной деятельности в отрасли	Оценка достоверности отчетности о выполнении инновационных мероприятий.
9. Предоставление консультационной поддержки менеджменту предприятий угледобывающей отрасли на этапе разработки систем и процедур системы внутреннего контроля инвестиционно-инновационной деятельности.		

В соответствии с Международными профессиональными стандартами внутреннего аудита главным условием реализации внутреннего аудита инвестиционно-инновационной деятельности предприятий угледобывающей отрасли должна быть его независимость и объективность. Несмотря на подчиненность сотрудников службы внутреннего аудита руководству предприятия, они должны обеспечить независимость и объективность осуществляемой ими деятельности и достоверность представляемой ими информации органам управления предприятием.

Целесообразность осуществления внутреннего аудита инвестиционно-инновационной деятельности состоит в возможности руководства осуществлять контроль правильности инвестиционно-инновационных операций, выявлять и не допускать умышленных и неумышленных ошибочных действий со стороны сотрудников, выявлять возможности повышения эффективности инвестиционных операций путем выявления наиболее перспективных направлений инвестирования и др.

Поскольку внутренний аудит инвестиционно-инновационной деятельности является одним из подвидов аудита, он осуществляется как по принципам внешнего аудита, так и с учетом некоторых специфических, присущих только этим видам деятельности особенностям.

Согласно Кодексу профессиональной этики аудиторов внутренние аудиторы должны придерживаться следующих принципов: честность; объективность; профессиональная компетентность; конфиденциальность и профессиональное поведение [8].

В качестве специфических особенностей внутреннего аудита инвестиционно-инновационной деятельности следует выделить:

1) необходимость анализа инвестиционных и инновационных проектов и оценку их эффективности, что по своей сути является наукоемким процессом;

2) кроме учетной информации источником выступает и проектно-сметная документация;

3) внутренний аудит инвестиционно-инновационной деятельности предприятий содержит в себе некоторые элементы внутренней экспертизы проектов, проводимой проектными аналитиками или инвестиционными менеджерами;

4) необходимость осуществления стратегического анализа и стратегического контроля требует высокой профессиональной подготовки сотрудников службы внутреннего аудита;

5) в рамках внутреннего аудита возникает потребность в определении и минимизации инвестиционных рисков, что само по себе позволяет увеличить эффективность инвестиционных операций.

Исходя из определенных особенностей внутреннего аудита инвестиционно-инновационной деятельности, в первую очередь необходимо создать на предприятиях угледобывающей отрасли службу внутреннего аудита и привлечь в нее сотрудников, которые в совершенстве владеют не только специализацией бухгалтера, но и глубокими экономическими знаниями и способностями финансового аналитика.

Такие довольно жесткие требования к профессиональной подготовке кадров существенно сужают круг специалистов, среди которых может осуществляться отбор. Однако по причинам отсутствия в настоящее время на отечественном рынке труда достаточного предложения квалифицированных кадров, отвечающих

описанным выше требованиям, популярность внутреннего аудита среди отечественных предпринимателей, к сожалению, отсутствует. Именно поэтому руководители предприятий угледобывающей отрасли не могут по достоинству оценить преимуществ внутреннего аудита инвестиционно-инновационной деятельности.

Как считает исследователь Зуевская О.В. «создание собственной службы внутреннего аудита на предприятиях имеет ряд преимуществ:

1) сотрудники компании хорошо знакомы с внутренней организацией компании и отраслевыми особенностями бизнеса;

2) когда аудиторские задания выполняют штатные сотрудники, то полученные навыки и опыт остаются внутри компании;

3) руководство компании может использовать внутренний аудит как «площадку» для профессионального роста и карьерного развития будущих управленческих кадров» [9, с. 281].

Однако, следует согласиться с мнением Сониной А. о том, что «решение о необходимости внутреннего аудита не должно определяться наличием у компании внешнего аудитора, поскольку внешний и внутренний аудиты выполняют разные функции.

Во-первых, внешний аудит традиционно занимается подтверждением достоверности финансовой отчетности компании и фокусируется на операциях и событиях, могущих оказать материальное воздействие на финансовую отчетность компании. Внутренний аудит направлен, прежде всего, на оценку существующих систем контроля и управления рисками компании и фокусируется на операциях и событиях, препятствующих эффективному достижению компанией поставленных целей.

Во-вторых, внешний аудит, в рамках оказания аудиторских услуг, не делает оценку экономической обоснованности управленческих решений и эффективности деятельности подразделений компании, что обычно является одной из задач аудита внутреннего.

В-третьих, внешний аудит служит, в первую очередь, интересам внешних заинтересованных сторон — потенциальных инвесторов, кредиторов и др., в то время как внутренний аудит служит, прежде всего, интересам советов директоров и менеджеров компании» [2].

Таким образом, для адаптации к Международным стандартам на каждом предприятии угледобывающей отрасли, внедряющем

внутренний аудит инвестиционно-инновационной деятельности, должны разрабатываться внутренние документы (положения, приказы, должностные инструкции и т.д.), предусматривающие основные ключевые особенности осуществления внутреннего аудита на таком сложном участке, как инвестиционно-инновационная деятельность. При этом внутренний аудит должен осуществляться на основе разработанных специалистами программ аудита инвестиционно-инновационной деятельности.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Несмотря на то, что сегодня уже большинство серьезных предпринимателей осознает необходимость внедрения внутреннего аудита инвестиционно-инновационной деятельности, на многих предприятиях остается целый ряд нерешенных проблем, сдерживающих его активное использование. Основными из них являются недостаточный уровень квалификации специалистов, необходимость разработки законодательной базы в области аудиторской деятельности в ДНР, необходимость формирования внутреннего методического обеспечения рассматриваемого процесса и прочее.

Тем не менее, внедрение и развитие внутреннего аудита инвестиционно-инновационной деятельности в отечественную практику имеет значительные перспективы.

Подчеркнем, что эффективный внутренний аудит может снизить расходы предприятий угледобывающей отрасли на внешний аудит (если внешний аудитор будет иметь возможность полагаться на результаты работы внутреннего аудита, то это сократит объем аудиторских процедур, выполняемых внешним аудитором), но не может отменить необходимость внешнего аудита для предприятий отрасли.

Важно также учесть, что в соответствии с Кодексом профессиональной этики аудиторов не рекомендуется пользоваться услугами внешнего аудитора предприятиям для проведения внутренних аудитов, поскольку подобное совмещение может привести к конфликту интересов внешнего аудитора, что в обязательном порядке должно быть отражено в законодательстве ДНР.

Дальнейшие разработки в этом направлении планируется связать с анализом и уточнением сущности категории «внутренний аудит инвестиционно-инновационной деятельности» в

угледобывающей отрасли», а также с рассмотрением и определением перспектив внедрения и развития внутреннего аудита на предприятиях угледобывающей отрасли ДНР.

Список использованных источников

1. Приказ Министерства финансов Донецкой Народной Республики от 27.04.2016г. №99, зарегистрирован в Министерстве юстиции ДНР от 17.05.2016г. №1288 [Электронный ресурс]. – Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. – Режим доступа: <http://www.gb-dnr.com/upload/iblock/15e/15ea0aae40d4ec791ea56648-619b6d96.pdf>. – (дата обращения: 26.01.2017).

2. Сонин А. Зачем компании нужен внутренний аудит? [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.iaa.ru/inner_auditor/publication/member_articles/sonin2/

3. Давидов Г.М. Аудит: підручник. – Київ, 2010. – 511 с.

4. Бурцев В.В. Организация системы внутреннего контроля коммерческой организации: учебник. – М.: «Экзамен», 2000.– 320 с.

5. Додж Р. Краткое руководство по стандартам и нормам аудита: пер. с англ.; предисловие С.А. Стукова (Аудит: теория и практика). — М.: Финансы и статистика; ЮНИТИ, 1992. – 224 с.

6. Усач Б.Ф. Аудит: навчальний посібник. – К.: Знання-Прес, 2002. – 133 с.

7. Аренс А., Лоббек Дж. Аудит: пер. с англ. / Гл. редактор серии проф. Я.В. Соколов (Серия по бухучету и аудиту). – М.: Финансы и статистика, 2003. – 560 с.

8. Кодекс профессиональной этики аудиторов [Электронный ресурс]. – Систем. требования: Adobe Acrobat Reader. – Режим доступа: http://minfin.ru/common/img/uploaded/library/2013/07/Kodeks-etiki-deystvuet_s_1-01-2014.pdf. – (дата обращения: 27.01.2017).

9. Зуєвська О.В. Аудит: навчальний посібник. – Донецьк: ДонДУУ, 2012. – 354 с.

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К АНАЛИЗУ СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ЭЛЕКТРОЭНЕРГЕТИЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ (на примере Донецкого региона)

Беленцов В. Н.,
д. э. н., профессор

Рытова Н. А.,
ст. преподаватель, ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы»

На основании разработанного методического подхода обосновано, что единым критерием, связывающим социальную и экономическую эффективность электроэнергетической системы, выступает цена электроэнергии, реализованной потребителю. Для оценки элементов ее структуры разработана соответствующая методика, в основе которой лежит функционально-стоимостной анализ розничных тарифов по этапам их формирования – производство, оптовая поставка и розничная поставка. Установлено, что относительно высокая экономическая эффективность электроэнергетической системы Донецкого региона обеспечивается за счет низкой социальной эффективности потребления электроэнергии. Обосновано, что достичь их относительной сбалансированности можно за счет целевой надбавки, дотационных сертификатов для льготных категорий потребителей, технологических потерь электроэнергии, прибыли и прочих затрат всех участников оптового рынка.

Ключевые слова: электроэнергетическая система, система показателей, социальная и экономическая эффективность, фактор, критерий, цена электроэнергии, методика анализа.

Based on the methodological approach it is proved that a single criterion that links social and economic efficiency of the electric power system performs the price of electricity sold to the consumer. To assess the elements of its structure is developed an appropriate method, which is based on value analysis of retail tariffs in stages of their formation – production, wholesale supply and retail supply. It was defined that a relatively high economic efficiency of the electricity system in the Donetsk region is provided by the low social efficiency of energy consumption. It is proved that to achieve their relative balance is possible due to target bonus, subsidy certificates for privileged categories of consumers, technological losses of electricity, profits and other costs of participants in the wholesale market.

Keywords: the electric power system, the system of indicators, the social and economic efficiency, factor, criterion, the price of electricity, the method of analysis.

Постановка проблемы. Главной целью развития любой макроэкономической системы является постоянное качественное и

количественное удовлетворение закономерно развивающихся потребностей общества и каждого человека [1]. Это одновременно выступает и критерием социальной эффективности, а соответствующим показателем – степень удовлетворения потребностей, которая у каждого человека или групп людей разная. Между собой они диалектически взаимосвязаны не только общими, но и противоречивыми интересами. На основании этого В. Парето рассматривал понятие эффективности, «как состояние дел, при котором невозможны изменения с целью более полного удовлетворения желаний одного человека, не нанося при этом ущерб удовлетворению желаний другого человека» [2]. Удовлетворение потребностей («желаний») обеспечивается экономической системой. Отсюда вытекает диалектическое противоречие между социальной и экономической эффективностью макроэкономической системы любого масштаба.

Экономическая эффективность электроэнергетической системы формируется в сфере производства электроэнергии и услуг по ее поставке потребителям, а социальная – в сфере потребления электроэнергии. Традиционно критерием экономической эффективности выступает прибыль как синтетический результат сопоставления доходов и затрат, связанных с их получением. По их соотношению оценивается экономическая эффективность электроэнергетической системы. Доходы в ней определяются стоимостью электроэнергии реализованной потребителям. Соотнесенная с доходами потребителей она характеризует степень удовлетворения их потребности в электроэнергии. Поэтому в работе [3] совершенно справедливо стоимость потребленной электроэнергии рассматривается как обобщающий критерий социально-экономической эффективности электроэнергетической системы. Но эта стоимость определяется объемом и ценой электроэнергии, которая является качественным показателем. Следовательно, единым критерием, связывающим социальную и экономическую эффективность электроэнергетической системы, выступает цена.

Формирование стоимости электроэнергии имеет общую для большинства электроэнергетических систем специфику:

1. Количественный спрос на электроэнергию определяется главным образом уровнем развития макроэкономической системы, где спрос населения относительно постоянная величина и

определяется его численностью, а спрос небытовых потребителей – выпуском продукции промежуточного и конечного потребления.

2. Электроэнергия – не накапливается в запасах и, по мере поставки потребителям, часть ее теряется. Это обусловлено объективно существующими технологическими потерями, которые в конечном итоге учитываются в стоимости потребленной электроэнергии.

3. Себестоимость реализованной электроэнергии формируется из затрат структурных организаций электроэнергетической системы, где кроме производителей существуют организации, регулирующие ее функционирование и оказывающие услуги по поставке электроэнергии.

4. Цена для потребителей электроэнергии формируется нарастающим итогом – от затрат производителей до розничных поставщиков, включая различные надбавки.

Одновременно с общими, существуют и специфические особенности региональных электроэнергетических систем, обусловленные наличием сырья для производства электроэнергии, развитием технологического способа производства и действующим законодательством. Их необходимо учитывать при анализе социально-экономической эффективности региональных электроэнергетических систем.

Анализ последних исследований и публикаций. Формирование эффективной экономики – одна из важных проблем в жизнедеятельности человека и общества. Адекватно оцененная эффективность позволяет разрабатывать и принимать на всех уровнях управления рациональные решения. В электроэнергетике эта проблема, как правило, исследуется фрагментарно. Например, только на уровне предприятия [4] или оценивается влияние технологий на экономику энергетического производства [5]. Решение этой проблемы требует системного подхода и, в конечном итоге, заключается в разработке соответствующей системы взаимосвязанных показателей.

Наиболее комплексный подход к оценке эффективности электроэнергетической системы отражен в работе [3]. В ней эффективность рассматривается как многомерная категория, где ее социальная, экономическая и экологическая составляющие формируются в процессе производства, распределения, обмена и потребления электроэнергии. Эти виды эффективности имеют

внешнее и внутреннее измерение. Однако экологическая эффективность является составляющей социально-экономической эффективности. Некорректность других рассуждений заключается в отождествлении сферы производства услуг по поставке электроэнергии со сферой распределения в процессе общественного воспроизводства.

Очевидно, что одной оценочной системы взаимосвязанных показателей эффективности недостаточно. Необходимо выявить факторы, влияющие на их изменение и оценить степень их влияния. То есть выявить резервы повышения эффективности. Только тогда можно рационально управлять электроэнергетической системой. Поэтому необходима соответствующая методика анализа ее эффективности. Особенно это важно для формирования новых электроэнергетических систем, что связано с образования непризнанных государств на территории Донецкого региона.

Актуальность. Электроэнергетическая система Донецкого региона, является частью Объединенной энергетической системы (ОЭС) Украины. Исходными данными для анализа ее социально-экономической эффективности служат официальные статистические данные организаций электроэнергетики Украины. Доступ к ним ограничен рядом обобщающих показателей, не позволяющих в полном объеме детализировать отдельные стоимостные показатели структурных элементов ОЭС Украины. В структуре поставок электроэнергии наибольший удельный вес приходится на поставщиков, осуществляющих свою деятельность по регулируемому тарифу, – около 80%. По нерегулируемому тарифу (на контрактной основе) около 14% электроэнергии поступает на внутренний рынок, в основном, для крупных потребителей. Остальная часть экспортируется [6]. Социально-экономическая эффективность электроэнергетической системы Донецкого региона зависит главным образом от регулируемых тарифов.

Статистика электроэнергетики Украины учитывала Донецкий регион по отдельным показателям до 2015 г. Начиная с 2015 г. на обособленной от Украины части Донецкого региона начала формироваться собственная электроэнергетическая система. Доступа к ее статистическим данным, кроме цен для потребителей электроэнергии, нет. Поэтому данные ограничены 2014 г. В Донецком регионе электроэнергия вырабатывается преимущественно ТЭС, которые в общей структуре производства и реализации

электроэнергии составляют около 94% [7]. Остальное производство приходится на ТЭЦ, блок-станции и ветровую электроэнергетику. Поэтому они не учитывались при анализе эффективности электроэнергетической системы. Для определения отдельных аналитических показателей использованы метод аналогии, пропорциональности и абстрагирования. Для выявления и оценки факторов, влияющие на изменение показателей эффективности использованы традиционные экономико-математические методы анализа и метод функционально-стоимостного анализа, где влияние функциональных элементов оценивается по структуре прироста результирующего показателя.

Цель статьи – при помощи системы взаимосвязанных показателей оценить эффективность электроэнергетической системы Донецкого региона и определить основные внутренние резервы ее повышения.

Изложение основного материала исследования. Экономическая эффективность электроэнергетической системы ($\mathcal{E}_{эс}$) оценивается по удельному весу затрат на производство электроэнергии ($Z_{пр}$), в том числе и на собственные нужды, в суммарной стоимости электроэнергии, потребленной населением ($CЭ_n$), небытовыми потребителями ($CЭ_{нбн}$) и отпущенной за ее пределы или полученной извне – из смежной электроэнергетической системы ($CЭ_{внш}$). Социальная эффективность оценивается путем сопоставления затрат на электроэнергию с доходами этих категорий потребителей. Таковыми выступают доходы населения (D_n) и выпуск продукции промежуточного и конечного потребления, произведенной небытовыми потребителями ($ВП_{нбн}$). Таким образом, система показателей для анализа социально-экономической эффективности электроэнергетической системы имеет следующий вид:

$$\begin{cases} \mathcal{E}_{эс} = (Z_{пр} + CЭ_{внш}) / (CЭ_{нбн} + CЭ_n + CЭ_{эксн}), \\ \mathcal{E}_{нбн} = CЭ_{нбн} / П_{нбн}, \\ \mathcal{E}_n = CЭ_n / D_n. \end{cases} \quad (1)$$

Существует явление, когда произведенной электроэнергии не хватает для покрытия потребности в ней. Тогда она импортируется из смежной электроэнергетической системы, если наоборот, то экспортируется. Очевидно, что в первом случае экономическая эффективность электроэнергетической системы снижается, а во

втором – повышается. Отсюда возможны следующие варианты определения экономической эффективности:

1) объем произведенной электроэнергии больше объема потребленной электроэнергии в регионе с учетом технологических потерь в электрических сетях ($V_{пр} > V_{п}$). Тогда экономическая эффективность электроэнергетической системы определяется с учетом экспортированной за пределы электроэнергетической системы электроэнергии ($CЭ_{эксн}$):

$$\mathcal{E}_{эс} = CЭ_{пр} / (CЭ_{нон} + CЭ_{н} + CЭ_{эксн}). \quad (2)$$

2) объем произведенной электроэнергии меньше объема потребленной электроэнергии в регионе с учетом технологических потерь в электрических сетях ($V_{пр} < V_{п}$). Тогда экономическая эффективность электроэнергетической системы определяется с учетом импортируемой извне электроэнергии – из смежной электроэнергетической системы ($CЭ_{импн}$):

$$\mathcal{E}_{эс} = (CЭ_{пр} + CЭ_{импн}) / (CЭ_{нон} + CЭ_{н}). \quad (3)$$

Система взаимосвязанных показателей (1) подходит для оценки любой региональной электроэнергетической системы. Входящие в нее показатели социальной и экономической эффективности представляют собой детерминированные факторные модели, где факторы представлены в соответствующих стоимостных оценках. Решающим фактором в стоимости электроэнергии выступает цена. Ее формирование имеет общую логику и свою специфику, обусловленную действующим законодательством. На этой основе и абстрагируясь от детализации расчета действующих в Украине методик, выделены основные этапы процесса формирования розничных тарифов с их расслоением по функционально-стоимостным элементам (рис. 1). Логическая последовательность их формирования свойственна любой региональной электроэнергетической системе.

Оценить влияние факторов в системе взаимосвязанных показателей (1) на результирующие значения социальной и экономической эффективности, а также структурных элементов цены для конечных потребителей на розничные тарифы можно логическим путем или с помощью соответствующих методов факторного анализа.

В Донецком регионе собственное производство с избытком покрывает потребность в электроэнергии (табл. 1). Несмотря на значительное сокращение объемов производства электроэнергии на

18,98 % и ее потребления на 18,28 % электроэнергетическая система Донецкого региона остается экономически эффективной. Определенную роль в этом сыграло снижение затрат на производство электроэнергии на 5,58 % и повышение тарифа ТЭС на 11,51 %. Однако стоимость потребленной электроэнергии населением увеличилась всего на 5,24% при относительно стабильных объемах ее потребления. При этом существенно сократились доходы населения – на 14,2 %.

Для небытовых потребителей она снизилась на 8,82 %, но темпы падения производства гораздо выше – 25,4 %. В результате темпы снижения социальной эффективности потребления электроэнергии населением (22,65 %) и небытовыми потребителями (22,29 %) практически в пять раз выше снижения экономической эффективности электроэнергетической системы (4,06 %). Несмотря на снижение объемов производства и потребления электроэнергии, относительно стабильный уровень экономической эффективности электроэнергетической системы Донецкого региона был обеспечен за счет снижения ее социальной эффективности в результате повышения тарифов для небытовых потребителей и населения, доходы которого чрезвычайно низкие [8].

Выявленные системные противоречия в динамике показателей эффективности электроэнергетической системы Донецкого региона обусловлены не только изменениями объемов производства и потребления электроэнергии, а также доходов населения и небытовых потребителей, но и ее ценой – розничными тарифами. Тарифы для населения Украины не рассчитываются и устанавливаются по категориям потребителей. По данным [6] средневзвешенный тариф для населения вырос незначительно – с 26,7 до 28,3 коп./кВт·ч (с НДС), а для небытовых потребителей – с 89,71 до 101,09 (без НДС) коп./кВт·ч.

В электроэнергетической системе Донецкого региона формирование регулируемого тарифа для небытовых потребителей начинается с тарифа ТЭС (рис. 1). На этом этапе формируется экономическая эффективность производства электроэнергии.

Очевидно, что из-за разницы в технологиях экономическая эффективность производства электроэнергии в Донецком регионе ниже, чем в целом по Украине, где кроме ТЭС имеются и другие производители с более низкой технологической себестоимостью.

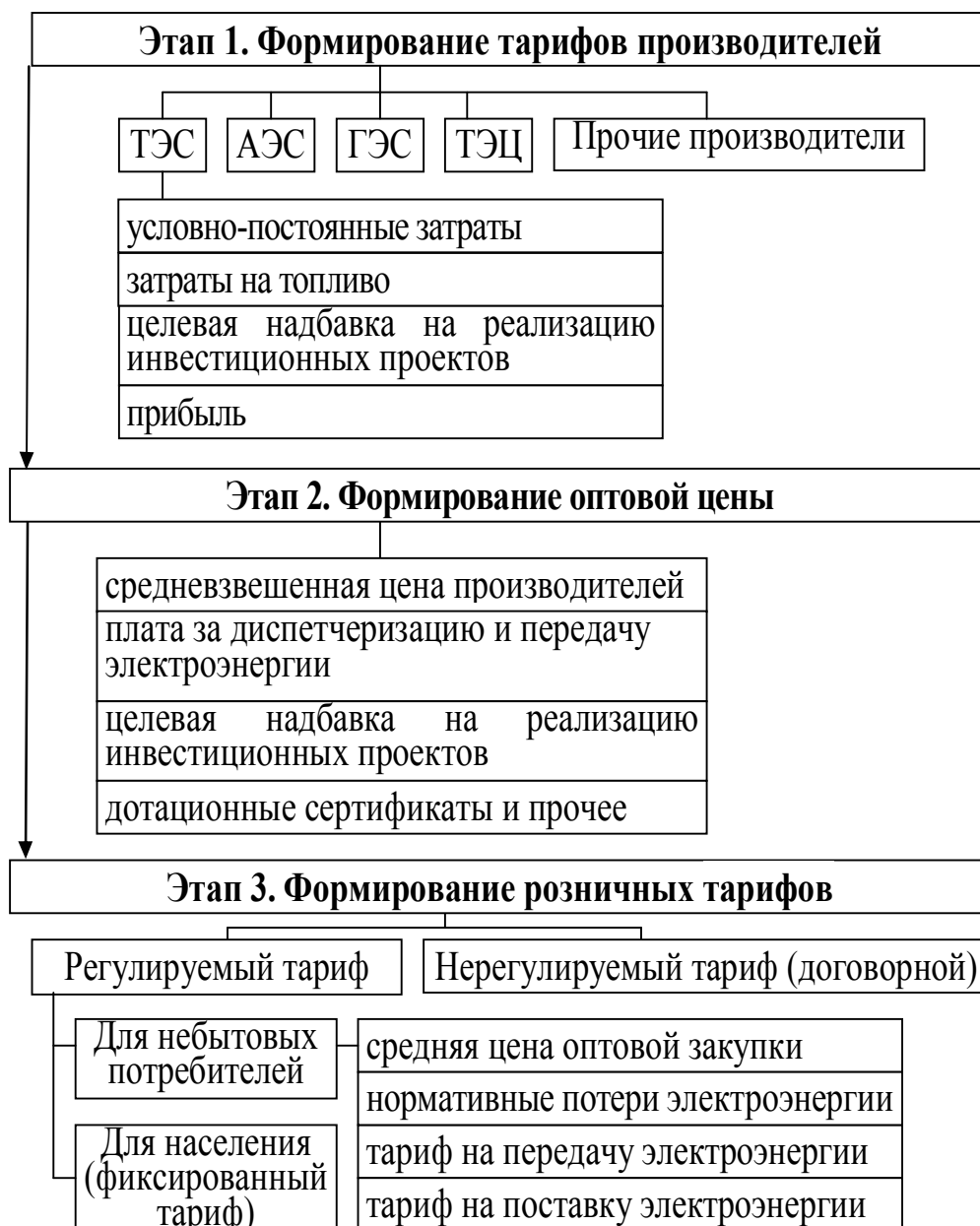


Рис.1. Обобщённая логическая схема формирования розничных тарифов на электроэнергию

Технологическая себестоимость производства ТЭС отличается незначительно, в основном, из-за разной мощности и стоимости используемых марок углей как основного вида топлива. В структуре средневзвешенного тарифа ТЭС это один самых значимых элементов (около 70 %). Другим не менее значимым элементом выступают условно-постоянные затраты (около 20 %).

Их увеличение, в первую очередь затрат на топливо, привело к повышению тарифов ТЭС, несмотря на снижение доли прибыли с 8,45 до 3,95 %, а целевой надбавки – с 4,9 до 3,86 % (табл. 1).

Таблица 1

Оценка эффективности электроэнергетической системы Донецкого региона (рассчитано по данным [9; 10; 8; 11; 6; 12; 13; 14; 7])

Показатель	2013 г.	2014 г.	Темп прироста, %
Произведено электроэнергии, млн кВт·ч	28072,8	22744,5	-18,98
Средневзвешенный тариф ТЭС, коп./кВт·ч	63,41	70,71	11,51
Затраты на производство электроэнергии ($^3Э_{пр.}$), млн грн	15423,2	14563,3	-5,58
Объем отпущенной электроэнергии за вычетом технологических потерь, млн кВт·ч	22754,2	18234,1	-19,87
Потребление электроэнергии в Донецком регионе, млн кВт·ч:			
населением	4375,4	4343,9	-0,72
небытовыми потребителями	17818,3	13792	-22,60
Стоимость экспортируемой ($СЭ_{Дон}$) или импортируемой ($СЭ_{Дизвн}$) электроэнергии в Донецком регионе, млн грн	1605,7	1501,7	-6,48
Стоимость потребленной электроэнергии, млн грн, в т.ч.			
населением ($СЭ_n$)	1170,2	1231,5	5,24
небытовыми потребителями ($СЭ_{нбн}$)	18737,5	17085,8	-8,82
Выпуск продукции ($ВП_{нбн}$), млн грн	407002	303481	-25,44
Доходы населения в Донецком регионе ($Д_n$), млн грн	166366	142745	-14,20
Экономическая эффективность электроэнергетической системы ($Э_{эс}$)	71,69	73,48	2,50
Социальная эффективность потребления электроэнергии небытовыми потребителями ($Э_{нбн}$)	4,6	5,63	22,39
Социальная эффективность потребления электроэнергии населением ($Э_n$)	0,7	0,86	22,86

¹ Без г. Севастополь и Республики Крым

Следует отметить, что инвестиционной функцией целевой надбавки в тарифе ТЭС является реновация основных средств, их модернизация, реконструкция и т. п. То есть она играет роль капитализируемой части прибыли, позволяя повышать ее потребляемую часть. Несмотря на это, износ основных средств остается крайне высоким, а затраты на оплату труда и социальные нужды по величине сопоставимы с прибылью и целевой надбавкой, а также прочими затратами. Тем не менее, по данным [11], несмотря на снижение рентабельности на 7,85 % эффективность производства ТЭС высокая – 10,43 % даже без учёта целевой надбавки – 6,17 %.

На втором этапе формируется оптовая цена, которая составляет основу регулируемого тарифа (около 82 %) для небытовых потребителей на третьем этапе его формирования (рис. 1).

Таблица 2

**Анализ структурных изменений в тарифе ТЭС и тарифе
для небытовых потребителей**

Название показателей	2013 г.		2014 г.		Влияние элемента, %
	коп./ кВт·ч	уд. вес, %	коп./ кВт·ч	уд. вес, %	
Структура средневзвешенного тарифа ТЭС (по данным [11])					
Топливо	42,22	66,58	49,01	69,31	10,71
Условно-постоянные затраты, в т.ч.	12,72	20,06	15,02	21,24	3,63
затраты на оплату труда и социальные нужды	3,69	5,82	4,16	5,83	0,74
амортизация	2,11	3,33	2,54	3,59	0,68
прочие затраты	4,11	6,48	4,61	6,52	0,79
Прибыль	5,36	8,45	3,95	5,59	-2,22
Целевая надбавка	3,11	4,90	2,73	3,86	-0,60
Средневзвешенный тариф ТЭС	63,41	100	70,71	100	11,51
Структура средневзвешенного регулируемого тарифа для небытовых потребителей без НДС (по данным [11; 12])					
Оптовая цена на электроэнергию, в т.ч.:	73,01	81,38	82,999	82,11	11,13
средневзвешенная цена производителей, в ней	47,36	52,79	53,29	53,29	6,60
доля ТЭС	26,22	29,23	27,15	27,15	1,04
плата за диспетчеризацию и передачу	1,93	2,15	1,91	1,91	-0,02
целевая надбавка	1,49	1,66	1,68	1,68	0,22
дотационные сертификаты и прочее	22,23	24,78	26,12	26,12	4,33
Технологические потери электроэнергии	7,29	8,13	9,39	9,29	2,34
Тариф на передачу электроэнергии	8,9	9,92	8,215	8,13	-0,76
Тариф на поставку электроэнергии	0,51	0,57	0,48	0,47	-0,03
Средневзвешенный розничный тариф	89,71	100	101,09	100	12,68

В совокупности они определяют эффективность производства услуг по поставке электроэнергии потребителям. В структуре оптовой цены наибольший удельный вес имеет средневзвешенная цена производителей, среди которых наибольшая часть приходится на тариф ТЭС и дотационные сертификаты. Их доли в структуре средневзвешенного регулируемого тарифа приблизительно одинаковы (около 27 %).

Доля целевой надбавки незначительна (около 1,7 %), но она играет такую же роль, как и в тарифе ТЭС, обеспечивая капитализируемую часть прибыли другим участникам ОРЭ. В совокупности эти элементы оказали наибольшее влияние на изменение средневзвешенного розничного тарифа, но влияние ТЭС на его изменение почти в шесть раз ниже, чем остальных производителей. Другими, не менее значимыми элементами,

выступают технологические потери электроэнергии и тариф на ее передачу (около 9 %).

Таблица 3

Динамика и структура компенсации потерь от поставок электроэнергии по регулируемым тарифам льготным категориям потребителей в Донецком регионе (по данным [11; 12])

Показатель	2013 г.		2014 г.		Влияние элемента, %
	млн грн	уд. вес, %	млн грн	уд. вес, %	
Фактическая сумма компенсации потерь от поставок электроэнергии, в т.ч.:	4261,3	100	1078,9	100	-74,68
населению и населенным пунктам	3322,4	77,97	972,3	90,12	-55,15
небытовым потребителям, рассчитывающихся по дифференцированным по периодам времени тарифам	444,6	10,43	83,7	7,76	-8,47
бытовым потребителям, рассчитывающихся по дифференцированным по периодам времени тарифам	5,7	0,13	0,6	0,05	-0,12
для внешнего освещения населенных пунктов	33,6	0,79	7,9	0,73	-0,60
городскому электрическому транспорту	62,4	1,46	15,5	1,44	-1,10
угледобывающим предприятиям	392,5	9,21	-1,2	-0,11	-9,24
Расчетная сумма компенсации потерь	6841,7		6421,3		
Превышение расчетной над фактической суммой компенсации потерь, раз	1,61		5,95		

Его влияние незначительно, но в его структуре, как и в тарифе на поставку электроэнергии, заложена нормируемая прибыль розничных электропоставщиков. Влияние технологических потерь электроэнергии на изменение средневзвешенного розничного тарифа сопоставимо с дотационными сертификатами, но меньше почти в два раза (табл. 2).

Следует отметить, что для электропоставщиков Донецкого региона дотационные сертификаты должны составлять около 30% от фактической стоимости закупленной в ОРЭ электроэнергии. Однако фактическая сумма компенсации потерь в 2013 г. была ниже приблизительно в 1,6 раза. При этом наиболее значимой категорией потребителей в структуре компенсации потерь является население. Затем следуют потребители, которые рассчитываются по тарифам, дифференцированным по периодам времени и угледобывающие предприятия. В 2014 г. этот разрыв увеличился почти в шесть раз в основном из-за снижения компенсации потерь от поставок

электроэнергии населению. При этом по категории «угледобывающие предприятия» вообще не было таких компенсаций (табл. 3).

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Высокая рентабельность производства и поставки электроэнергии в Донецком регионе и Украине обеспечивается за счет низкой социальной эффективности электроэнергетической системы. Основными внутренними резервами ее повышения и достижения сбалансированности с экономической эффективностью являются:

1. Прочие затраты в структуре тарифа ТЭС. В работе [15] обосновано, что в Украине прочие затраты завышены с целью сокрытия части прибыли. Очевидно, это явление свойственно и другим участникам оптового рынка электроэнергии (ОРЭ). Поэтому их прочие затраты также следует рассматривать в качестве резервов повышения социально-экономической эффективности электроэнергетической системы.

2. Прибыль и целевая надбавка в структуре тарифа ТЭС и оптовой цены. Очевидно, что целевая надбавка должна включаться в капитализируемую часть прибыли, которую необходимо нормировать с учетом социальной эффективности электроэнергетической системы.

3. Дотационные сертификаты в структуре оптовой цены. Необходимо установить их взаимосвязь с прибылью всех участников ОРЭ, в том числе и в структуре тарифов на передачу и поставку электроэнергии, а не решать проблему перекрестного субсидирования за счёт повышения регулируемых тарифов для населения или небытовых потребителей.

4. Технологические потери и в структуре регулируемого тарифа. Объективно существуют технологические и коммерческие потери электроэнергии при ее передаче потребителям. По официальным данным сегодня в Украине, в том числе и в Донецком регионе, потери электроэнергии в распределительных сетях составляют 11,82 % [11].

По оценкам некоторых специалистов они достигают до 25 % [16]. По мнению международных экспертов, относительные потери электроэнергии при ее передаче и распределении в электрических сетях можно считать удовлетворительными, если они не превышают 4-5 %.

Уровень 10-12 % считается максимально возможным для потерь электроэнергии в электрических сетях большинства стран с развитой экономикой [17].

Список использованных источников

1. Беленцов В.Н. Оптимальная структура собственности как основа экономического развития Украины: моногр. / В.Н. Беленцов // Донецкий государственный университет управления. – Донецк: ООО «Юго-Восток, Лтд», 2008. – 267 с.
2. Парето В. Компендиум по общей социологии / В. Парето; пер. с итал. А.А. Зотова. – Гос. ун-т высш. шк. экономики. – М.: ГУ ВШЭ, 2007. – 511 с.
3. Кадермеєва Д.С. Специфіка функціонування і суспільна ефективність електроенергетики України / Д.С. Кадермеєва // Економічний вісник Національного гірничого університету. – 2014. – №1(45). – С. 72-78.
4. Канарская Н.В. Оценка и обоснование эффективности деятельности электропоставляющего предприятия: моногр. /Н.В. Канарская, Г.Е. Куденко, В.Н. Беленцов, С.И. Севостьянова. – Севастополь: Вебер, 2003. – 171 с.
5. Гительман Л.Д. Энергетические компании: Экономика. Менеджмент. Реформирование / Л.Д. Гительман, Б.Е. Ратников: в 2 т. – Екатеринбург: Изд-во УрГУ, 2001. – Т 1.–376 с.
6. Звіт про результати діяльності Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, у 2015 році [Електронний ресурс] / Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері енергетики. – Режим доступа: http://www.nerc.gov.ua/data/filearch/Catalog3/Richnyi_zvit_2015.pdf
7. Структура производства электроэнергии в Донецкой области [Электронный ресурс] /Донецкая областная государственная администрация. – Режим доступа: <http://donoda.gov.ua/?lang=ru&sec=-04.01.04&iface=Public&cmd=main&args=p:25178;s:499>
8. Доходи населення за регіонами України [Електронний ресурс] /Державна служба статистики України. Статистична інформація. Багатогалузева статистична інформація. Регіональна статистика. Доходи населення. – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
9. Валовий регіональний продукт. Статистичний збірник [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. Публікації. Багатогалузева статистична інформація. Регіональна статистика. – Режим доступа: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
10. Виробництво електроенергії та окремі техніко-економічні показники роботи електростанцій в Україні за 2012-2014 рік.

Статистичний бюлетень [Електронний ресурс] / Державна служба статистики України. Публікації. Енергетика. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>

11. Звіт про результати діяльності Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сферах енергетики та комунальних послуг, у 2014 році [Електронний ресурс] / Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері енергетики. – Режим доступу: http://www.nerc.gov.ua/data/filearch/Catalog3/Richnyi_zvit_-2014.pdf

12. Звіт про результати діяльності Національної комісії, що здійснює державне регулювання у сфері енергетики, у 2013 році [Електронний ресурс] / Національна комісія, що здійснює державне регулювання у сфері енергетики. – Режим доступу: <http://www3.nerc.gov.ua/?id=11197>

13. Статистичний збірник Регіони України 2015 рік / Державна служба статистики України: За редакцією І.М. Жук; відп. за вип. Г.М. Тимошенко, Частина I. – Київ, 2015. – 305 с.

14. Статистичний збірник Регіони України 2015 рік / Державна служба статистики України: За редакцією І.М. Жук; відп. за вип. Г.М.Тимошенко. Частина II. – Київ, 2015. – 681 с.

15. Поважний С.Ф. Внутрішні резерви та напрямки підвищення заробітної плати в Україні / С.Ф. Поважний, Ю.В. Беленцова // Науковий вісник Буковинського державного фінансово-економічного університету. Економічні науки: збірник наукових праць. Вип. 1 (22). – Чернівці: БДФЕУ, 2012. – С. 432-440.

16. Самаева Ю. Субсидии: новый общественный стговор [Електронний ресурс] / Еженедельная газета «Зеркало недели. Украина», №1 от 15.01.2016. – Режим доступу: <http://gazeta.zn.ua/macrolevel/subsidii-novu-obschestvennyu-sgovor-.html>

17. Бохмат И.С. Снижение коммерческих потерь электроэнергии в электроэнергетических системах / И.С. Бохмат, В.Э. Воротницкий, Е.П. Татаринов // Электрические станции. –1998. – № 9. – С. 53-59.

ВОССТАНОВЛЕНИЕ И РАЗВИТИЕ ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОГО ТРАНСПОРТА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Завертайло Е. Г.,

*и.о. начальника отдела капитального строительства
Министерство транспорта Донецкой Народной Республики*

Панченко В. В.,

*магистрант, ГОУ ВПО «Донбасская национальная
академия строительства и архитектуры»*

Формос А. И.,

*магистрант, ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы»*

В статье проанализировано состояние сети железнодорожного транспорта ДНР. Предложена разработка республиканской целевой программы (РЦП) его восстановления и развития.

Основанием для разработки РЦП послужило: ограниченность транспортной «свободы» ДНР, созданные искусственные преграды для свободного передвижения транспорта и пассажиров, разрушения и износ магистралей, необходимость пересмотра логистических сообщений и одновременно важность отрасли для развития народного хозяйства ДНР. Программа направлена на повышение качества транспортных услуг, сокращение расходов на эксплуатацию технологического оборудования и эффективное его использование, увеличение грузо- и пассажирооборота. В работе предложены варианты финансирования программы.

Ключевые слова: транспорт, республиканская целевая программа, транспортная система, железнодорожные магистрали, эффективная транспортная инфраструктура, транспортная безопасность, проект.

The article analyzes the state of the railway system DPR. A development of the republican target program (RTP) of its reconstruction and development.

The basis for the development of the RTP was the limitations of the transport of «freedom» DPR, created artificial barriers to the free movement and transport of passengers, the destruction and deterioration of roads, the need to review the logistics and communications at the same time the importance of the industry for the development of national economy of the DPR. The program is aimed at improving the quality of transport services, reduce operating costs of production equipment and its efficient use, the increase in freight and passenger traffic. In the proposed funding options program.

Key words: transportation, republican target program, the transport system, railways, efficient transport infrastructure, traffic safety project.

Постановка проблемы. Развитие транспортной системы Республики становится в настоящее время необходимым условием

реализации инновационной модели экономического роста ДНР и улучшения качества жизни населения.

Анализ последних исследований и публикаций. Основой исследования послужили работы ведущих отечественных и зарубежных экономистов, таких, как И.А. Бланк, Я.С. Меркулов, В.Г. Золотогоров, И.В. Сергеев, И.И. Веретенникова, а также исследования экономистов-классиков: Дж. Кейнса, К. Макконнелла, С. Брю, П. Самуэльсона и других.

Актуальность. Несмотря на благоприятные тенденции в работе отдельных видов транспорта, транспортная система в целом не отвечает существующим потребностям республики. Разрушены железнодорожные магистрали, что не позволяет в полной мере использовать конкурентные преимущества этого вида транспорта для увеличения объемов грузовых и пассажирских перевозок, наращивания и реализации транзитного потенциала; разрушены и повреждены 34 железнодорожных моста; 1826 участков повреждения рельсового пути, шпал, земляного полотна. В таких условиях восстановление и развитие железнодорожного транспорта ДНР требует создания и реализации экономически обоснованной целевой республиканской программы.

Целью исследования является разработка целевой программы, направленной на восстановление железнодорожных путей и железнодорожного сообщения, увеличение грузо- и пассажирооборота, повышение безопасности и устойчивости транспортной системы, а также повышение доступности услуг транспортного комплекса для населения.

Задачами исследования является выявление направлений развития путей сообщения (железнодорожные линии), комплексное развитие транспортных узлов, обеспечение транспортной безопасности, улучшение обслуживания пассажиров, совершенствование организации перевозочного процесса и управления им.

Изложение основного материала исследования. Практически каждый день в сводки разрушений входят повреждения железной дороги ДНР: подрывы, минирования, попадания снарядов. Всего на территории ДНР протяженность железной дороги составляет 833 километра. По состоянию на июнь месяц 2015 г. повреждения инфраструктуры путевого хозяйства Донецкой железной дороги насчитывали 1374 участка. Согласно информации службы пути ГП

«Донецкая железная дорога» для восстановления разрушенного верхнего строения пути необходимо 33200 шпал (железобетонных и деревянных) и 69600 км рельсов Р65 (без учета сопутствующих материалов) [1, с. 20].

Основным участком восстановления является Дебальцевский железнодорожный узел, где из 129 запланированных к восстановлению объектов, работы ведутся на 25. Службой СМЭУ Дебальцево планируется восстановить 52 объекта, работы идут на 15 объектах, 77 – планируются к восстановлению другими службами. Сбор и уточнение информации по узлу Дебальцево продолжается по мере получения безопасного доступа к объектам. В настоящее время железная дорога испытывает недостаток средств для выполнения запланированного восстановления [2, с. 56].

В связи с этим, определены цели республиканской целевой программы (РЦП) восстановления и развития железнодорожного транспорта ДНР, которые являются составной частью общереспубликанской системы целей, направленных на восстановление экономики.

Паспорт предлагаемой программы представлен в табл. 1.

Таблица 1

Паспорт РЦП восстановления железнодорожного транспорта ДНР

Показатели	Характеристики
Наименование РЦП	Восстановление и развитие железнодорожной транспортной системы Донецкой Народной Республики
Основание для разработки РЦП	Ограниченность транспортной «свободы» ДНР, созданные искусственные преграды для свободного передвижения транспорта и пассажиров, разрушения и износ магистралей, необходимость пересмотра логистических сообщений и одновременно важность отрасли для развития народного хозяйства ДНР.
Государственный заказчик - координатор РЦП	Министерство транспорта ДНР.
Государственные заказчики РЦП	Комитет Народного Совета по транспорту и связи.
Основные разработчики РЦП	Министерство транспорта ДНР; Донбасская национальная академия строительства и архитектуры.
Задачи РЦП	- восстановление железнодорожных путей и железнодорожного сообщения; - увеличение грузо- и пассажирооборота железнодорожным транспортом; - повышение комплексной безопасности и устойчивости транспортной системы; - повышение доступности услуг транспортного комплекса для

	<p>населения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - сокращение затрат времени населения на передвижения и стоимости перевозок; - совершенствование организации перевозочного процесса и управления им.
Сроки реализации РЦП	2016-2020 гг.
Ожидаемые конечные результаты реализации РЦП и показатели социально-экономической эффективности	<ul style="list-style-type: none"> - увеличить транспортную подвижность населения в 1,5 раза по сравнению с 2013 годом; - увеличить объем экспорта транспортных услуг в 2,5 раза и транзит грузов по территории ДНР в 1,5 раза; - восстановить в полном объеме разрушенные железнодорожные пути; - прочие.

В настоящее время имеются 2 альтернативных варианта решения указанной системной проблемы [3, с. 174].

Первый вариант предусматривает разработку целевых программ восстановления и развития отдельных видов транспорта, направленных на решение главным образом отраслевых проблем.

Второй предусматривает активное воздействие на ситуацию с помощью программно-целевого метода управления, предполагающего разработку единой целевой программы.

Анализ вариантов решения системной проблемы показывает, что второй вариант является более предпочтительным. Его основными преимуществами являются: концентрация ресурсов на решении приоритетных задач развития транспортной системы и реализации комплексных (на стыке нескольких видов транспорта) проектов по развитию транспортной инфраструктуры, которая будет способствовать созданию благоприятных условий для социально-экономического развития ДНР; внедрение положительного опыта реализации крупных транспортных проектов на условиях государственно-частного партнерства [4, с. 736].

Развитие современной и эффективной транспортной инфраструктуры включает реализацию высокотехнологичных проектов по развитию транспортных магистралей и транспортных узлов, обеспечивающих основные межрегиональные связи. Создание современной и эффективной транспортной инфраструктуры позволит обеспечить территориальную целостность государства, связанность ДНР с Российской Федерацией в единое экономическое и оборонное пространство, ускорит развитие перевозок.

Для обеспечения возрастающих объемов перевозок на основных направлениях движения грузо- и пассажиропотоков требуется восстановление железнодорожных линий.

Система подцелей РЦП представлена на (рис. 1.).



Рис. 1. Система подцелей обеспечения транспортных условий для инновационного развития ДНР и повышения качества жизни ее граждан

Для развития пассажирских перевозок должны быть осуществлены масштабные мероприятия по строительству дополнительных главных путей на головных участках большинства пригородных направлений и ряде соединительных линий.

Достижение цели по обеспечению доступности услуг транспортного комплекса для населения предусматривает решение задач по восстановлению железнодорожных линий для организации скоростного и высокоскоростного пассажирского движения и обновлению парка пассажирских вагонов, обеспечению роста перевозок грузов и пассажиров на социально значимых маршрутах [5, С.618]. Реализация указанных мероприятий невозможна без привлечения внебюджетных средств. Включенные в РЦП мероприятия сгруппированы в подпрограммы по отраслевому и функциональному признакам с учетом их функциональной однородности.

Для достижения целей РЦП должны быть решены задачи, представлены на рис. 2.

Мероприятия, направленные на модернизацию постоянных устройств и сооружений, железных дорог, предусматривают увеличение массы и длины грузовых поездов, скоростей их

движения, реконструкцию и строительство новых инженерных сооружений, модернизацию оборудования электроснабжения и электрификацию участков [6, с. 117].



Рис. 2. Задачи подпрограммы РЦП «Восстановление железнодорожных магистралей»

Для безопасного и бесперебойного движения поездов с установленными массой и скоростями необходима реконструкция и строительство новых инженерных сооружений. В первую очередь, это относится к старым мостам с металлическими пролетными строениями и тоннелям. Для строительства железнодорожных линий в районах нового освоения будут осуществляться мероприятия, реализация которых принесет значительные экономические и социальные эффекты для всей Республики. По итогам проектных работ будет дополнительно разработан механизм реализации проекта указанных высокоскоростных железнодорожных магистралей, основанный на принципах государственно-частного партнерства [7, с. 120].

Обновление парка грузового и пассажирского подвижного состава обеспечит увеличение производительности не менее чем на 15-20 %. Обеспечение транспортной безопасности становится возможным в результате совершенствования информационных технологий и внедрения цифровых каналов передачи информации, волоконно-оптических линий связи, радиосвязи, средств

сигнализации и нового поколения компьютерного оборудования на станциях и локомотивах.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок. На основе анализа состояния системы железнодорожного транспорта ДНР, дана характеристика республиканской целевой программы его восстановления и развития, направленная на повышение качества транспортных услуг, сокращение расходов на эксплуатацию технологического оборудования и эффективное его использование, увеличение грузо- и пассажирооборота. Обоснована целесообразность ее реализации, предложены варианты финансирования программы.

Определены задачи РЦП: развитие путей сообщения (железнодорожные линии); комплексное развитие транспортных узлов, обеспечение транспортной безопасности; улучшение обслуживания пассажиров; совершенствование организации перевозочного процесса и управления им.

Список использованных источников

1. Аброскин А.Ю. Транспорт и экономическое развитие (методологические аспекты статистического анализа) // Вопросы статистики. – 2013. – 20 с.
2. Афанасьев П.П. Развитие транспортной инфраструктуры в условиях формирования рынка. – М.: Наука, 2014. – 20; 56 с.
3. Березин В.Ф. Информационное обеспечение транспортного комплекса // Бюллетень транспортной информации. – 2006. – 174 с.
4. Международные стандарты учета и аудита: Сборник с комментариями. Вып. 3: Международные стандарты учёта / Составитель М.М. Рапопорт. – М.: Аудит-тренин, 2013. – 736 с.
5. Мелкунов Я.С. Экономическая оценка эффективности инвестиций и финансирование инвестиционных проектов. – М.: ИКЦ «Дис», 2012. – 618 с.
6. Холоденко А.М., Степанюк Н.Ю., Системная оптимизация инвестиций в развитие сферы производства материальных благ и транспортной отрасли. – М.: Инфра-М, 2014. – 117 с.
7. Якунин В.И., Макаров В.Л., Бахтизин А.Р. и Сулакшин С.С. Государственная инвестиционная политика на транспорте и её последствия. – М.: Инфра-М, 2014. – 120 с.

МЕТОДЫ И ТЕХНОЛОГИИ ОРГАНИЗАЦИИ ТРАНСПОРТНО-СКЛАДСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

*Попова Т. А.,
к. э. н., ст. преподаватель,
Щербакова А. В.,
магистрант, ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы»*

В статье приведены результаты анализа методов и технологий организации деятельности в сфере транспортно-складской логистики. Рассмотрены основные операции и особенности работы транспортно-складской системы предприятия. При этом выявлены особенности отечественного рынка информационных технологий в логистике и обоснована актуальность их использования.

Ключевые слова: транспортно-складская система, логистическая деятельность, информационные технологии, логистические концепции, автоматизированная система управления, программное обеспечение.

The article presents the results of the analysis of methods and technologies of organization of activities in the field of transport and warehouse logistics. Reviewed the basic operations and features of transport and storage systems of the enterprise. In this case the peculiarities of the domestic market of information technologies in logistics and the urgency of their use.

Key words: transport-warehouse systems, logistics, information technology, logistics concepts, automated management system, software.

Постановка проблемы. Инновационные технологии, концепции и методы логистической деятельности являются отражением глобализации отношений в мировой экономике. Успешное развитие экономики государства во многом зависит от развитости рынка услуг – это требует нестандартных подходов в сфере логистики и маркетинга.

Основным фактором развития логистических технологий являются рыночные тенденции, которые определяют уровень логистического управления и используемые инновации как ответ на возникшие потребности.

Анализ последних исследований и публикаций. Существуют различные подходы к определению основного объекта исследования – транспортно-складской деятельности как логистической системы. Так, согласно определению Л.Б. Миротина, это совокупность иерархически зависимых подсистем, включающих людей, набор складов, транспортную технику, здания и сооружения со

специальным оборудованием, объединенных между собой средствами организации, для обеспечения сконцентрированной, целенаправленной деятельности в сфере удовлетворения потребностей в эффективном продвижении материальных ресурсов и обладающей определенной степенью организованности и автономности [1]. Работа данной системы основывается на интеграции производственных, транспортных и складских систем с учетом логистического сервиса.

В свою очередь, логистические технологии представляют собой деятельность, основой которой является эффективное управление, планирование и обеспечение материальных, финансовых, информационных, кадровых и других видов потоков [2].

Особую роль среди исследований в данной области занимает изучение моделей управления транспортно-складскими затратами. В работах А.М. Гаджинского и П.А. Кудрявцева рассматриваются уже существующие модели планирования транспортно-складских затрат и их состояние, а также перспективы усовершенствования [3].

Актуальность вопроса выбора методов и технологий управления транспортно-складской системой предприятия определяется общим развитием рынка информационных продуктов и технологий. Кроме того, актуальность исследования подтверждается следующими тенденциями развития логистических концепций и подходов [2]:

- логистическая концепция рационализации деятельности предприятия с помощью оптимизации потоковых процессов;
- интенсификация развития прогрессивных транспортно-технологических систем доставки и хранения;
- использование в транспортном обеспечении последних достижений в сфере информационной логистики и вычислительной техники;
- активная работа специализированных организаций по созданию унифицированной нормативной базы, результатом которой было бы упрощение различных формальностей и барьеров в рамках логистического процесса транспортного и складского обеспечения внутригосударственных экономических связей, а также международных.

Целью статьи является рассмотрение основных требований к технологиям, на основе которых строится транспортно-складская

деятельность предприятия, а также логистических подходов, которым они соответствуют.

Изложение основного материала исследования. Основной проблемой организации деятельности транспортно-складской системы является то, что в течение длительного времени управление логистической деятельностью на предприятиях строилось на выполнении основной цели – налаживании экономических процессов снабжения, изготовления и потребления без учета внутренних транспортных и складских операций.

В настоящее время, в связи с высокой развитостью складского и транспортного хозяйства, со всей его сложностью и объемами, при выборе методов и технологий организации деятельности необходимо ориентироваться еще и на внутренние потребности организации. Ведь эффективность производственного процесса зависит от методов и технологий транспортировки и складирования, которые должны своевременно и в требуемой последовательности обеспечить выполнение всех операций [4].

В то же время непрерывный процесс развития методов и технологий организации транспортно-складской деятельности связан с тем, что мелкие организации не могут выдержать конкуренции со стороны более крупных логистических структур [2]. Именно последние могут экономично и эффективно использовать новейшие методы и технологии в сфере транспортно-складской деятельности, что дает им огромное преимущество и позволяет обеспечивать эффективный логистический менеджмент на предприятии.

Решающую роль для сферы логистических технологий играет интенсивный информационный обмен. Именно благодаря своевременно поступающей информации обеспечивается высокая точность, скорость и согласованность товарообращения в логистических цепях. За сравнительно небольшой период времени, прошедший с момента начала «бума» в сфере логистики, технологии обеспечения транспортно-складских процессов практически полностью обосновались в сети Интернет.

Специалисты утверждают, что транспортно-складские работы в рамках промышленного предприятия могут занимать от 40 до 85% времени всего производственного цикла. При большом разнообразии операционного состава транспортно-складских работ, они имеют единый признак: выполняются постадийно. Это определяется технологией основного производственного процесса, размещением

складских и транспортных зон, упаковочного цеха, особенностями сырья и материалов, что может отличаться для предприятий различных сфер деятельности.

Таким образом, получение эффективного конечного результата деятельности возможно только при комплексном системном подходе, а не путем оптимизации отдельных подсистем. Исходя из этого, в транспортно-складском процессе нельзя ставить задачу оптимизации работы транспорта, рассматривая его изолированно от системы управления запасами [5]. Они охватывают широкий круг операций, направления оптимизации которых представлены в таблице 1.

Таблица 1

Задачи оптимизации выполнения транспортно-складских операций

Транспортные операции	Складирование
<ul style="list-style-type: none"> – выбор рационального способа и параметров транспортировки; – маршрутизация перевозок; – планирование себестоимости перевозок и расчет тарифов; – оперативное планирование и диспетчерское управление; – определение транспортных условий базисов поставки. 	<ul style="list-style-type: none"> – выбор системы складирования; – организация логистического процесса на складе; – выбор состава логистических услуг на складе и методов оценки качества; – процесс складской грузопереработки; – логистические издержки складирования; – выбор складских информационно-компьютерных систем.

Современные предприятия выполняют массу материальных и нематериальных операций, поэтому выдвигается ряд требований к организации деятельности их транспортно-складского комплекса [6]:

- наличие длительных хозяйственных связей с партнерами;
- использование специализированных транспортных средств (упрощение погрузки и выгрузки готовой продукции, исключение потерь);
- достижение полной механизации погрузочно-разгрузочных работ;
- организация единого технологического процесса склада, транспорта и информационной системы.

В соответствии с этим многие из них строят свою деятельность на основе процессного подхода к управлению организацией. Данный подход строится на формировании группы бизнес-процессов предприятия и последующего управления ими по методике PDCA (Plan–Do–Check–Act), включающей мониторинг степени удовлетворения потребностей клиентов и внутренний аудит бизнес-процессов.

Кроме того, данный подход может быть подкреплён применением одной из четырех логистических концепций – информационной. Хотя она и была разработана еще в 60-х годах, но именно на ее базе строятся наиболее распространенные сегодня программные модули: MRP, DRP, OPT, QR, CR.

Следует рассмотреть методики и технологии управления транспортно-складской деятельностью, которые отражают ранее перечисленные требования и положения. Логистические технологии классифицируют по двум признакам: уровень влияния на логистические процессы и актуальность на логистическом рынке в срок до и свыше 5 лет.

Соответственно, по степени влияния технологии могут иметь фундаментальное значение для развития логистического управления операциями; средний уровень влияния – увеличение эффективности процессов; низкое влияние на эффективность логистических процессов.

Актуальность технологий и методик сроком менее 5 лет означает повсеместное распространение технологической инновации в рамках логистической индустрии в течение данного периода. Актуальность сроком более 5 лет свидетельствует о том, что технологическая инновация не актуальна для индустрии на данный момент и будет актуальна по истечению пятилетнего периода.

На практике сложилось, что наибольшее отражение в сфере информационных продуктов получило решение задач закупочной, складской и транспортной логистики. При этом гораздо меньше информационных программ области производственной и распределительной логистики.

Некоторые авторы указывают на то, что масштабные системы, содержащие несколько разноплановых программных модулей, обеспечивают большинство видов логистики, как правило, на уровне прогнозирования, поиска комплексных эффективных решений для организации в целом, определения стратегии развития. В свою очередь специализированные программные продукты складской и транспортной логистики ориентированы на обеспечение оперативного и диспетчерского уровня.

Автоматизация процессов управления транспортно-складской инфраструктурой призвана решать следующие задачи [7]:

1. Упорядочивание хранения и движения груза.
2. Ведение единого учёта потоков.

3. Оптимизация перевозок и сокращение затрат на складские операции.

4. Осуществление планирования, учета и контроля процессов, связанных с хранением, отгрузкой и доставкой товаров и грузов;

5. Сокращение издержек на доставку и хранение продукции.

6. Повышение качества сервиса.

7. Обеспечение надежности работы всей транспортно-складской инфраструктуры.

В соответствии с этим, системы транспортно-складской инфраструктурой охватывают следующие направления:

– управление заказами;

– управление складскими операциями и грузопереработкой;

– управление графиками доступности транспорта и работы водителей;

– планирование маршрутов доставки;

– сопровождение рейсов в пути;

– учёт затрат и доходов по хранению и перевозке грузов;

– анализ транспортно-складских операций.

Как было сказано ранее, транспортно-складская деятельность промышленных предприятий неразрывно связана с производственными процессами, финансами и информационным обеспечением. В расширенном виде автоматизированная система управления на производственном предприятии охватывает следующие комплексы (табл. 2) [8]:

Таблица 2

Составляющие системы управления транспортно-складской деятельностью

Автоматизированная система управления транспортно-складскими технологическими процессами: – управление погрузочно-разгрузочными работами; – группировку, перегруппировку и разгруппировку грузовых партий, контейнеров, отправок; – скользящую специализацию зон хранения грузов; – разработку систем кодирования подштабельных мест, ячеек, технологического оборудования.	Автоматизированная система управления подготовкой продукции к производственному потреблению: – отбор и подача продукции на участки производственной или технологической переработки; – управление производственными операциями; – контроль качества заданных параметров.
Автоматизированная система комплексного информационного обеспечения:	Система автоматизированного проектирования: – формирование гибких модулей ГПЛС;

<ul style="list-style-type: none"> – обеспечение информацией о параметрах грузовых потоков; – диагностика и выявление неисправностей подъемно-транспортного оборудования; – учет динамики производственно-экономических показателей. 	<ul style="list-style-type: none"> – разработка оптимальных схем компоновки технических средств; – планирование технологических маршрутов.
---	--

Кроме свойств конкретного информационного продукта, важным является также набор его участников. Список возможных участников процесса и стандартная последовательность их действий выглядят следующим образом (рис. 1) [9]:



Рис. 1. Схема взаимодействия участников процесса управления транспортно-складской деятельностью

Если говорить о современных технологиях управления транспортом, следует отметить широкое использование геоинформационных систем. Особую роль их применение играет в сфере оптовой и розничной торговли. Преимущества данного метода заключаются в сокращении времени планирования и формировании оптимального маршрута с учётом множества параметров, которые учитываются автоматически. Благодаря использованию описываемого метода, снижаются расходы на обслуживание транспортных средств (экономия пробега), сокращается штат и

повышается эффективность использования автотранспорта (возможно сокращение парка до 15 %).

Службы, использующие системы управления, которые соответствуют описанным выше характеристикам, получают возможность хранить данные о перемещениях и состоянии контролируемых объектов, а также получать подробные отчеты о нестандартных ситуациях, требующих оперативного реагирования.

Перечисленные подходы и технологии к управлению транспортно-складской деятельностью имеют массу преимуществ. Но не каждая из них способна действительно реализовать процесс управления логистической деятельностью в полном объеме. Специалисты рекомендуют не изучать функционал информационных продуктов поверхностно. Существует мнение, что производители в основном предлагают решения, схожие по своим возможностям. На примере управления складской деятельностью – это системы, обеспечивающие интеллектуальный процесс приемки, размещения, комплектации, отгрузки и инвентаризации склада. Систему управления производственным складом с его интенсивным грузооборотом, большими объемами заказов, необходимостью контроля сроков годности должны отличать возможность автоматизированного приема продукции с производства с последующей маркировкой этикетками и автоматическим занесением информации о грузах в систему, учет тары, контроль качества готовой продукции, возможность ведения различных способов организации хранения. Естественно, что необходимо подбирать технологии, которые охватывают весь комплекс операций.

Кроме того, множество логистических операций в транспортно-складской деятельности могут выполняться с помощью Интернет-ресурсов. Так, в сети совершенно естественно появились специальные службы по проектированию логистических цепей и каналов доставки товаров, информационно-аналитические центры и базы бизнес-партнёров, службы поиска, продажи и аренды транспортной техники и оборудования, прототипы виртуальных экспедиторских служб, интерактивные планировщики маршрутов перевозки, юридические и таможенные консультации [10].

В связи с этим не менее серьезным и важным вопросом для практической логистики является обеспечение надёжности и гарантий в коммерческих сетевых операциях. Проблема правового регулирования в сети может оказаться определяющей для

перспективы активного коммерческого использования этой технологии в логистике и на транспорте (в системах фрахта, приобретения техники, планирования, внешнего документооборота и платежей) [10]. Практика подобных операций на данный момент свидетельствует о возможном недобросовестном отношении пользователей подобных служб к своим обязанностям.

Применение перечисленных методик и технологий – это шаг предприятия к усовершенствованию логистической системы. Но даже для крупных предприятий экономически развитых стран создание идеальных логистических систем, осуществляющих сквозное управление всеми материальными потоками и на всем протяжении транспортировки и хранения продукции, и при этом обеспечивающих этим потокам лишь динамичный характер, остается в перспективе.

Традиционно считается, что иностранные разработчики логистических систем управления транспортно-складской деятельностью более надежные, обладают лучшими знаниями и технологиями, что чаще всего действительно так. Но необходимо учитывать тот факт, что для того чтобы данный продукт оправдал себя на предприятии, может потребоваться полная реорганизация бизнес-процессов, что не всегда эффективно и целесообразно.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Программные средства управления для различных отраслей не имеют на данный момент единого комплекса программ или автоматизированной системы, объединяющей в себе все процессы транспортно-складских объектов, задействованных в процессе движения и обработки потоков. Все программные продукты имеют четко выраженную типовую базу, но в каждом отдельном случае прослеживается специфика определенной отрасли, которая зависит как от параметров, определяемых видом транспорта и способом хранения, так и от параметров, выдвигаемых клиентами.

Таким образом, логистические задачи организации и управления предприятием отличаются большой разноплановостью. Сравнение функционала и возможностей программного обеспечения в сфере логистического менеджмента на предприятии показывает, что большинство из них направлены на автоматизацию процессов с помощью баз данных и непрерывной актуализации информации. Это позволяет оптимизировать время выполнения операций, упростить

обработку информации, обеспечить удобство хранения и поиска необходимых данных в любой момент времени.

Список использованных источников

1. Миротин Л.Б. Основы логистики: учеб. пособие / Под ред. Л.Б. Миротина и В.И. Сергеева. – М.: ИНФРА-М, 2000. – 200 с.
2. Дмитриев А.В. Логистические основы функционирования транспортно-экспедиторских систем / А.В. Дмитриев // Известия Санкт-Петербургского государственного экономического университета. – 2015. – № 1 (91). – С. 79-85.
3. Хоруженко Е.С. Планирование транспортно-складских затрат при организации поставок помашинными отправлениями /Е.С.Хоруженко, С.М.Мочалин //Омский научный вестник. – 2015. - № 3 (139). – С. 258-261.
4. Куцелап К.А. Эффективное проектирование транспортно-складских систем / К.А. Куцелап, В.П. Вороненко, А.Э. Шалдов // Известия ТулГУ. – 2016. – Вып. 11, ч. 2. – С. 84-99.
5. Иванов Д.Л. Управление цепями поставок / Д.Л. Иванов. – СПб.: Изд-во политехн. ун-та, 2009. – 660 с.
6. Медведева В.Р. Управление цепями поставок крупных организаций нефтеперерабатывающей промышленности посредством прогрессивных информационных технологий / В.Р. Медведева // Вестник Казанского технологического университета.– 2013. – № 20. – С. 357-363.
7. Соколов С.С. Функциональная структура автоматизированной системы управления транспортно-складской инфраструктурой / С.С. Соколов, Н.А. Беляева // Журнал университета водных коммуникаций. – Вып. 3. – С. 124-129.
8. Сущность и роль транспортно-складских систем в управлении потоковыми процессами. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.xcomp.biz/2-2-sushhnost-i-rol-transportno-skladskix-sistem-v-upravlenii-potokovymi-processami.html>
9. Беспалов Р. Навигация по системе управления транспортом. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: logistpro.ru
10. Зайцев Е.И., Нисканен И. Транспортная логистика в сети Internet. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.bizeducation.ru/library/log/trans/zaytsev.htm>

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПЕРСПЕКТИВ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В ДНР

Кириенко О. Э.,

*к. э. н., доцент, ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы»*

В статье на основе проведенного стратегического SWOT-анализа выявлены и раскрыты возможности и угрозы внешней среды по отношению к малому предпринимательству ДНР. Соотнесены сильные и слабые стороны с возможностями и угрозами для малого предпринимательства, в результате чего представлен ряд рекомендаций.

Ключевые слова: *малое предпринимательство, SWOT-анализ, стратегические направления.*

The article is devoted to the implementation of the strategic the SWOT-analysis of small business in the DNI. Identified and disclosed the opportunities and threats of the environment in relation to small business DNI. Relate strengths and weaknesses with the opportunities and threats to small businesses, resulting in a number of recommendations.

Keywords: *small business, SWOT-analysis, strategic directions.*

Постановка проблемы. Формирование конкурентоспособной, социально направленной экономики с развитым частным сектором является стратегическим курсом экономической политики Донецкой Народной Республики. Несмотря на то, что наибольший экономический вес в мировой экономике любой развитой страны определяют крупные предприятия, а наличие большого капитала влияет на уровень научно-технического потенциала и производственных мощностей, не менее важной составляющей развитой рыночной экономики является малый бизнес, представляющий наиболее гибкую, динамичную и массовую форму организации предприятий. Таким образом, через призму острой необходимости восстановления экономики ДНР актуальным вопросом сегодня является развитие малого предпринимательства. Именно этот сектор экономики стимулирует конкуренцию, влияет на структуру экономики и на качественную характеристику валового внутреннего продукта, расширяет сферу свободы рыночного выбора, способствует ослаблению монополизма, характеризуется рациональными формами управления, обеспечивает более быструю реализацию инноваций.

Малые предприятия вносят значительный вклад в решение проблем трансформационного, производственно-экономического, финансово-экономического и социально-психологического характера в виде: формирования среднего класса в обществе; удовлетворения индивидуализированного спроса; помощи крупному бизнесу; роста числа платежеспособных налогоплательщиков, что приводит к наполнению бюджетов всех уровней; привлечения частного капитала и внешних инвестиций; существенного уменьшения безработицы; создания источников доходов для населения.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам малого предпринимательства и его стратегическим направлениям развития посвящены работы А.В. Ковалевской, О.В. Пospelова [1], Э.А. Белокоровина, С.Ю. Егорихиной, Д.В. Маслова, О.В. Подолякина, С.В. Тереховой, В.С. Ускова [4], Т.А. Волковой-Гончаровой [5] и многих других. Тем не менее, каждая отдельно взятая предпринимательская ситуация имеет свои особенности, от которых необходимо отталкиваться при поиске путей развития.

Актуальность. После значительных политических трансформаций в регионе и ухода с рынков ДНР и ЛНР большинства крупных бизнес-структур, состав предпринимателей получил возможность полностью деформироваться в сторону преобладания малого бизнеса в Республике. В связи с этим становится необходимым проведение более детального анализа перспектив развития малых предприятий ДНР.

Цель статьи. Целью статьи является стратегический анализ развития малого предпринимательства в ДНР, выявление сильных и слабых сторон местного малого бизнеса, определение и поиск путей устранения или сглаживания факторов, вызывающих торможение развития малого предпринимательства в Республике, поиск приоритетных путей и направлений развития малого предприятия.

Изложение основного материала исследования. Малый бизнес влияет на структуру рынка и расширение рыночных отношений, прежде всего, в результате изменения количества субъектов рынка, повышения квалификации, привлечения все более широких кругов населения к системе предпринимательства.

Как показывает опыт стран с развитой рыночной экономикой, создание малых предприятий обусловлено желанием потенциально активных людей открыть собственное дело для улучшения жизненного уровня семьи.

Наряду с этим, малые предприятия имеют значительное влияние на экономический рост страны, способствуют насыщению рынка товарами необходимого качества, созданию новых рабочих мест, то есть помогают решить значительное количество социально-экономических проблем. Подтверждением этого может стать тот факт, что в развитых странах Запада малые фирмы составляют 70 – 90 % от общего количества предприятий, а в США в малом бизнесе занято около 53 % всего населения [1, с. 94].

На данный момент ДНР находится на этапе становления, с чем связано наличие множества нерешенных первоочередных вопросов политического, социального и экономического характера. В связи с этим не стоит всецело полагаться на поддержку органов власти, а залогом успеха в сложившейся ситуации должна стать инициатива самих предпринимателей. В частности уже начало свою работу общественное объединение Ассоциация «Предприниматели ДНР», среди основных направлений деятельности которого значится:

- развитие малого и среднего бизнеса;
- повышение уровня деловой активности и инвестиционного климата;
- участие в налаживании контактов между деловыми кругами и государством;
- содействие в осуществлении внешнеэкономической деятельности членов Ассоциации;
- экспертное участие в законотворческой деятельности;
- содействие в осуществлении экспортно-импортных операций, а также в развитии внешнеэкономических связей промышленников и предпринимателей республики;
- содействие обеспечению безопасности ведения бизнеса членов Ассоциации;
- участие в решении социальных проблем [2].

Главным плюсом Ассоциации «Предприниматели ДНР» является открытость для новых идей и проектов, что позволяет членам Ассоциации непосредственно участвовать во взаимодействии бизнеса и государства.

Заккрытие сетевых продуктовых супермаркетов, гипермаркетов, заведений быстрого питания и целых торговых центров с фирменными магазинами лишило регион рабочих мест и налоговых поступлений, но освободило рыночные ниши для новых предпринимателей.

С другой стороны, существуют проблемы, блокирующие предпринимательские начинания, препятствуя привлечению капитала. При полном отсутствии функционирующих финансово-кредитных институтов в ДНР, а соответственно и неимении возможности привлечь кредитные ресурсы, местному бизнесу закрыт доступ к акционерному капиталу, облигационным займам и вексельным кредитам.

В соответствие со Ст. 225 Закона Донецкой Народной Республики «О налоговой системе» выпуск ценных бумаг всех видов, кроме векселей и облигаций государственного займа, в Республике запрещен, более того, предусмотрен штраф в случае осуществления такой деятельности в размере 100 % от суммы эмиссии [3].

Вместе с тем налоговая система ДНР предусматривает упрощенный налог, применение которого освобождает предпринимателя от уплаты налога на прибыль и налога с оборота (Ст. 164). Воспользоваться данной возможностью имеют право физические лица-предприниматели, годовой объем валового дохода которых, не превышает 1,5 млн. (для 1-ой группы), 60 млн. (2-ая группа) или 240 млн. российских рублей (3-я группа) (Ст. 168) [3].

Для малого бизнеса присущи сильные и слабые стороны внутренней, а также возможности и угрозы внешней среды. Стратегическая матрица SWOT-анализа малого предпринимательства ДНР является инструментом анализа этих стратегических направлений (табл. 1).

Таблица 1

Стратегическая матрица SWOT-анализа малого предпринимательства ДНР

Сильные стороны	Слабые стороны
<ul style="list-style-type: none"> - малое предпринимательство адаптивное и оперативно реагирует на изменения конъюнктуры рынка; - ориентируется на местный рынок и индивидуальное потребление; - активизирует инновационную деятельность; - обеспечивает насыщение рынка потребительскими товарами и услугами повседневного спроса; - упрощенная система управления, быстрое принятие решения; - создание рабочих мест; - соответствие критериям для попадания 	<ul style="list-style-type: none"> - недостаточная осведомленность предпринимателей с действующим законодательством, основами бизнеса и налогообложения, отсутствие управленческого опыта; - некомпетентность предпринимателей в конкретных стратегических областях хозяйствования; - ограниченность или полное отсутствие материально-финансовых ресурсов; - низкая оплата труда, способствует миграционным процессам квалифицированных кадров; - медленное внедрение на предприятиях

<p>под действие упрощенной системы налогообложения;</p> <ul style="list-style-type: none"> - меньшая степень внимания со стороны налоговых органов, больше возможностей для налоговой оптимизации; - достаточно эффективное межсекторное сотрудничество (бизнес-власть-общество). 	<p>систем управления качеством;</p> <ul style="list-style-type: none"> - низкий уровень социальной ответственности малого предпринимательства; - слабое звено госзаказов и кооперационных связей с крупными предприятиями.
Внешние возможности	Внешние угрозы
<ul style="list-style-type: none"> - широкий пласт свободных рыночных ниш, ранее занимаемых крупным бизнесом; - наличие промышленного комплекса; - мощный научно-образовательный и исследовательский потенциал; - проведение городских мероприятий (выставки, ярмарки) с привлечением субъектов малого предпринимательства; - наличие активного потенциала общественных организаций, которые занимаются помощью и защитой предпринимательства; - наличие квалифицированной рабочей силы; - сравнительно низкая стоимость рабочей силы, аренды площадей и коммунальных услуг; - возможность положительных изменений в законодательстве, сокращение видов деятельности, подлежащих лицензированию, сокращение количества необходимых разрешений для начала бизнеса, оптимизация количества контролирующих органов; - наличие значительного количества научных, образовательных учреждений и возможность переквалификации работников; - свободные рекламные площади, низкая стоимость рекламных услуг. 	<ul style="list-style-type: none"> - отсутствие банковских учреждений на территории ДНР как источников кредитных ресурсов; - запрет эмиссии ценных бумаг; - высокая степень политических и коммерческих рисков; - слабое развитие системы государственной поддержки малого предпринимательства и большое давление налоговой нагрузки; - недостаточный уровень конкурентоспособности малых предприятий; - нестабильность и несовершенство регуляторного поля (в основном действуют временные положения); - административные препятствия; - отсутствие надлежащего нормативно-правового обеспечения; - низкая покупательная способность населения; - дефицит инвестиционных ресурсов, отсутствие мотивации к инвестиционной и инновационной деятельности; - неразвитая инфраструктура поддержки предпринимательства (бизнес-инкубаторов; технопарков; лизинговых компаний); - неразвитость конкурентной среды и недобросовестная конкуренция; - неразвитость механизмов и институтов венчурного финансирования.

Таким образом, соотношение сильных и слабых сторон с возможностями и угрозами для малого предпринимательства позволит ответить на вопросы, представленные в табл. 2.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок. Исходя из вышеизложенного, следует, что предприниматели работают в среде повышенного риска и неопределенности.

Таблица 2

Соотношение сильных и слабых сторон с возможностями и угрозами для малого предпринимательства

	ВОЗМОЖНОСТИ	УГРОЗЫ
СИЛЬНЫЕ СТОРОНЫ	<p><i>1. Как воспользоваться возможностями, используя сильные стороны малого предпринимательства?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - обеспечить наработки предложений по положительным изменениям в налоговом законодательстве, правовой защите СПД, сокращению видов деятельности, подлежащих лицензированию, сокращению количества необходимых разрешений для начала бизнеса, оптимизации количества контролирующих органов посредством вступления в Ассоциацию «Предприниматели ДНР», а также развивать сотрудничество между предприятиями, способствовать кооперации; - заключить максимально экономически выгодные трудовые, арендные, рекламные контракты, воспользовавшись падением цены на данные ресурсы 	<p><i>2. За счет каких сильных сторон можно нивелировать существующие угрозы?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - активизация объектов инфраструктуры поддержки предпринимательства; - отказ от реализации или производства малорентабельных товаров и услуг; - систематическое информирование населения по вопросам состояния и развития предпринимательской деятельности, разрешительной системы, налоговой политики и т.д. позволит быстрее приспосабливаться к законодательным изменениям. <p>Сотрудничество с образовательными учреждениями даст возможность переквалификации работников</p>
	<p><i>3. Какие слабые стороны малого предпринимательства могут помешать использованию возможностей?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - уровень квалификации предпринимателей является невысоким, что значительно усложняет перспективы развития. Отсутствие специальных знаний в сфере бизнес-образования, неэффективный менеджмент снижают конкурентоспособность бизнеса, ухудшают качественные показатели; - устаревающие технологии и подходы могут не позволить местным товарам и услугам удовлетворять постоянно растущим требованиям рынка 	<p><i>4. Каких угроз, усиленных слабыми сторонами малого предпринимательства следует остерегаться больше всего?</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - полное отсутствие финансовых институтов не позволяет воспользоваться не только возможностями кредитования, но и приводит к запрету на эмиссию ценных бумаг, что лишает предприятие собственных и заемных ресурсов; - неупорядоченная регуляторная среда практически во всех сферах хозяйственной деятельности, следствием чего является несогласованность и нестабильность налоговых отношений, значительное количество и частота внесения изменений и дополнений к нормативно-правовым актам негативно сказывается на деятельности субъектов предпринимательства

Но, несмотря на это, малый бизнес в ДНР имеет все шансы занимать наибольший сегмент, по крайней мере, на рынке потребительских товаров и услуг.

Поэтому перспективы развития предпринимательства напрямую зависят от нивелирования внешних угроз, уменьшения слабых сторон за счет использования и увеличения сильных, а также эффективного использования положительных воздействий системы мер общественной инициативы и государственной поддержки малого предпринимательства.

Список использованных источников

1. Ковалевська А.В. Тенденції розвитку малих підприємств Харківської області / А.В. Ковалевська, О.В. Поспелов // Бізнес Інформ. – 2012. – № 2. – С. 93-98.

2. Ассоциация «Предприниматели ДНР»: официальный сайт [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ap-dnr.com/o-nas/>

3. О налоговой системе: Закон ДНР [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://dnrsovet.su/zakon-o-nalogovoj-sisteme-donetskoj-narodnoj-respubliki/http://vida.ucoz.ua/index/polozhenie_o_nalogovoj_sisteme/0-135

4. Предпринимательство в регионе: состояние, перспективы [Текст]: монография С.В. Терехова, О.В. Подолякин, В.С. Усков, С.Ю. Егорихина. – Вологда: ИСЭРТ РАН, 2011. – 160 с.

5. Волкова-Гончарова Т.А. Современная оценка экономического и налогового потенциала малого предпринимательства: региональный аспект: науч. издание / Т.А. Волкова-Гончарова, Е.К. Воробей, Т.Е. Гварлиани, В.П. Мулькина, С.В. Сивкова: под ред. проф. Т.Е. Гварлиани. – М.: Литературное агентство «Университетская книга», 2013. – 320 с.

ИНДЕКС ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ ЦЕН В ДНР КАК ВАЖНЕЙШИЙ ПОКАЗАТЕЛЬ, ХАРАКТЕРИЗУЮЩИЙ ИНФЛЯЦИОННЫЕ ПРОЦЕССЫ

Ягнюк И. М.,

*к. э. н., доцент, ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы»,*

Гранкина М. Г.,

*магистрант, ПВУЗ «Макеевский экономико-
гуманитарный институт»*

В статье раскрыто понятие индекса потребительских цен (ИПЦ) и его значение для экономики государства, выделены свойства и механизм расчета ИПЦ, проанализирована динамика ИПЦ в ДНР за 2016 год в разрезе потребляемых товаров и услуг.

Ключевые слова: индекс потребительских цен, инфляция, динамика, анализ, доходы, социальные гарантии, экономическое развитие.

In the article the concept of the consumer price index (CPI) and its importance for the economy of the state, isolated properties and the mechanism for calculating the CPI, analyzed the dynamics of the CPI in the DNI of 2016 in the context of goods and services consumed.

Keywords: CPI, inflation, dynamics, analysis, income, social security, economic development.

Постановка проблемы. Индекс потребительских цен является важнейшим показателем, характеризующим инфляционные процессы в экономике. Он используется для решения многих вопросов государственной политики, анализа ценовых процессов в экономике, пересмотра размеров денежных доходов и минимальных социальных гарантий населения, решения правовых споров, пересчета показателей системы национальных счетов в постоянные цены.

Анализ последних исследований и публикаций. Большой вклад в разработку теоретической основы изучения инфляции методом индекса потребительских цен сделали ведущие отечественные экономисты: А.Грищенко, А.Загородний, А.Мороз, А.Чухно, Б.Ивасив, Б.Луцив, В.Базилевич, В.Геец, В.Стельмах, В.Усов, Г.Вознюк, Д.Коваленко, И.Михайловская, М.Свалка, М.Пудовкина, М.Артус, М.Небава, А.Билан, А.Дзюблюк, А.Мельник, А.Петрик, П.Кривенко, П.Круш, П.Ещенко, Т.Смовженко, Ю.Остапчук.

Теоретические методологические подходы к изучению инфляции как экономической категории освещаются в работах

зарубежных экономистов: А. Пигу, Б. Маккалум, Д. Макмантана, Д. Рикардо, Дж. Кейнса, Дж. Монтаниеля, Дж. Тотончи, И. Фишера, М. Фридмана, Н. Волес, Т. Саргент, В. Филипса, Х. Фриша.

Исследованию практических основ обеспечения ценовой стабильности посвящены научные труды известных зарубежных исследователей: А. Блиндера, Б. Бернанке, В. Корбо, В. Пула, Г. Манкива, Дж. Хамонда, Дж. Тобина, Е. Фелпса, К. Шмидт-Хеббеля, Л. Свенссона, Р. Манделла, С. Роджера, Ф. Мышкина.

Актуальность. Инфляция, которая проявляется в росте общего уровня цен, прямо влияет не только на уровень экономического развития, но и имеет социальный и политический аспекты. В связи с этим совершенно очевидно, что анализ динамики индекса потребительских цен (ИПЦ) является актуальным и требует самого пристального внимания и изучения, как со стороны органов государственной власти, так и со стороны научной общественности.

Цель статьи. Раскрыть понятие индекса потребительских цен (ИПЦ) и проанализировать динамику ИПЦ в ДНР по месяцам за 2016 г. в целом и по отдельным группам товаров и услуг.

Изложение основного материала исследования. Индекс потребительских цен (ИПЦ) – это показатель, характеризующий изменения во времени общего уровня цен на товары и услуги, которые покупает население для непроизводственного (собственного) потребления. Он является показателем изменения стоимости фиксированного набора потребительских товаров и услуг постоянного качества с постоянными характеристиками в текущем периоде по сравнению с базисным [1, с. 64].

Сфера применения ИПЦ является достаточно широкой. ИПЦ является важнейшим показателем, характеризующим инфляционные процессы в экономике страны и используется для решения многих вопросов государственной политики, анализа и прогноза ценовых процессов.

Свойства ИПЦ:

- основывается на фиксированном уровне цен множества товаров и услуг потребительской корзины;
- основной инструмент для расчёта инфляции в США;
- распространенный показатель изменения стоимости жизни;
- является индексом Ласпейреса, поскольку при расчёте ИПЦ используется потребительская корзина базового года [2, с. 31].

Основными составляющими расчета ИПЦ данные об изменениях потребительских цен (тарифов), полученные путем ежемесячной регистрации цен (тарифов) в городах, и данные о структуре фактических потребительских денежных расходов домохозяйств, используемых как весовая структура при построении индекса [3, с. 229].

Наиболее спорный момент – это методология определения состава потребительской корзины как по изменению, так и по наполнению. В корзину входят в определённой пропорции в среднем потребляемые одежда, продукты питания, электрическая энергия, содержание транспортных средств и жилого помещения, медицинское обслуживание, образование и отдых.

Для адекватного отражения изменений уровня потребительских затрат, корзину необходимо ориентировать на реальную структуру потребления. Тогда она может со временем изменяться.

К примеру, в 1992 году мобильная связь не являлась предметом массового потребления и в корзину не могла включаться. Для современного потребителя игнорирование затрат на мобильную связь абсолютно абсурдно. В то же время, когда в корзину взять лишь проводную телефонную связь, она будет по сути сопоставимой, но по объёму использования не сопоставимой. Какое-либо изменение в составе корзины: изменение пропорций, внесение новых товаров делает предыдущие данные несопоставимыми с текущими. Искажается индекс потребительских цен.

Если сравнить показатели, которые получены на основании новой корзины с показателями на основании неизменной корзины, они могут отличаться, порой на весьма большую величину. С другой стороны, если корзину не менять, то спустя некоторое время она перестанет соответствовать реальной структуре потребления. Она даст сопоставимые результаты, однако эти результаты изменению реальных затрат на потребление не будут соответствовать, не отразят их реальную динамику [4, с. 47].

Итак, наблюдаются колебания индекса потребительских цен в ДНР, наиболее большее значение индекса потребительских цен было в июне (102,4 %), а меньше всего – в июле (96,68 %).

Наибольший абсолютный прирост наблюдается в июне (2,7 %), а больше всего абсолютное уменьшение – в июле (-3,4 %).

Таблица 1

Анализ индекса потребительских цен в ДНР за 2016 г. [6]

Месяц	ИПЦ	Абсолютный прирост, ΔY_i (%)	Темп роста, $T_p(Y_i)$ (%)	Темп прироста, $T_{пр}(Y_i)$ (%)
Январь	101,8			
Февраль	100,4	-1,4	98,62	1,38
Март	99,5	-0,9	99,10	0,9
Апрель	99,1	-0,4	99,60	0,4
Май	99,7	0,6	100,61	-0,61
Июнь	102,4	2,7	102,71	-2,71
Июль	99	-3,4	96,68	3,32
Август	99,3	0,3	100,3	-0,3
Сентябрь	100,1	0,8	100,81	-0,81
Октябрь	101,7	1,6	101,6	-1,60
Ноябрь	99,7	-2	98,03	1,97
Декабрь	100,7	1	101	-1

Процесс расчёта ИПЦ включает возведение большого количества отдельных значений цен на товары и услуги для получения индексов цен на подгруппы, группы национального индекса и соответствующих индексов по регионам страны и осуществляется поэтапно [5, с. 195].

Для достижения цели исследования прослежено динамику индекса потребительских цен в ДНР с января по декабрь 2016 года (данные Госкомстата ДНР, где представлены ИПЦ по группам товаров (услуг), а также ИПЦ за отчетный месяц к соответствующему месяцу предыдущего года) [6]. На основании этих данных проведен анализ абсолютного прироста индекса потребительских цен, а также темпы роста и темпы прироста.

На рис. 1 представлен график динамики индекса потребительских цен в Донецкой Народной Республике по месяцам 2016 года, используя данные табл. 1.

Анализируя показатели на рис. 1, отметим падение индекса потребительских цен с января по апрель. Причиной этому стало сокращение цен на алкогольные напитки, табачные изделия, одежду и обувь, а также за квартплату.

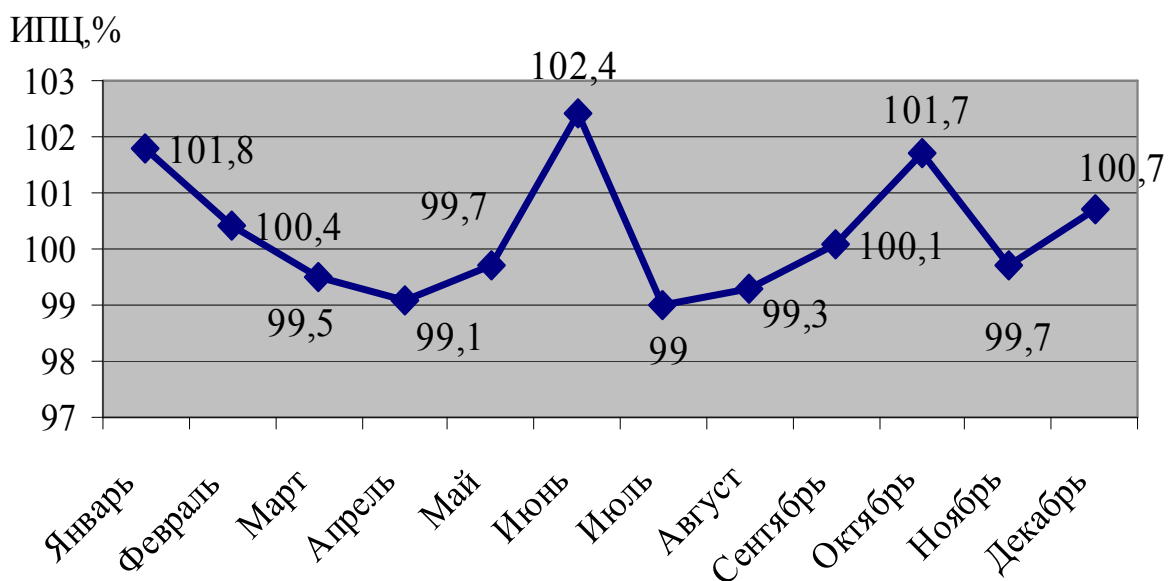


Рис. 1. Динамика индекса потребительских цен ДНР за 2016 г.

С апреля по май рост вызван подорожанием одежды и обуви, предметов домашнего обихода, бытовой техники, повседневным уходом за домом.

Падение с июня по июль связано с падением цен по всем группам товаров, кроме цен за жилье, воду, электроэнергию, газ и другие виды топлива, которые стабилизировались.

Рост с июля по сентябрь связан с подорожанием алкогольных напитков, табачных изделий, одежды и обуви, квартплаты.

Изменение ИПЦ с отметки 101,7 до 100,7 в период с октября по декабрь вызвано падением цен на алкогольные напитки, одежду и обувь.

Более детальный анализ индексов потребительских цен на товары и услуги представлен в табл. 2.

Анализируя данные табл. 2 отмечено, что в январе индекс цен на продукты питания и безалкогольные напитки высокий и равен 103,3, а на одежду и обувь – самый низкий (99,8), то есть темп прироста цены на продукты питания и безалкогольные напитки был в несколько раз выше темп прироста цены на одежду и обувь. В ноябре ситуация стабилизировалась и выровнялась.

На потребительском рынке в феврале, по сравнению с январем подешевели продукты питания и безалкогольные напитки, значительно подешевели сахар (2,8 %), рыба и продукты из рыбы (1,1 %), растительное масло (1,5 %).

Таблица 2

Индекс потребительских цен в ДНР на товары [6]

Месяц	Продукты питания и безалкогольные напитки	Алкогольные напитки, табачные изделия	Одежда и обувь	Жилье, вода, электроэнергия, газ и другие виды топлива	Предметы домашнего обихода, бытовая техника, повседневный уход за домом
Январь	103,3	99,9	99,8	99,9	100,3
Февраль	100,5	100,3	99,9	100,4	101,7
Март	98,8	99,2	100,6	99,9	100,5
Апрель	98,3	99	100,2	100	100,1
Май	99,6	98,5	100,7	100	99,3
Июнь	104,1	100,1	100	100	100,3
Июль	98,1	99,6	99,7	100	99,9
Август	98,7	99,6	99,5	100,2	100,2
Сентябрь	99,9	100,3	100,5	100,2	99,9
Октябрь	103,2	99,6	100,1	100	99,3
Ноябрь	99,3	99,9	99,3	100	99,8
Декабрь	101,3	100	99,5	100	100,1

Но, несмотря на это, по всем остальным группам товаров выросли цены. Наиболее существенно (на 1,4 %) выросли цены на предметы домашнего обихода.

Подорожание только обуви и одежды произошло в марте по сравнению с февралем на 0,7 %. По всем остальным группам индекс сократился, так как существенно подешевели сахар (8 %), молоко, сыр и яйца (2,9 %), растительное масло (2,8 %), хлеб и хлебобродукты (1,7 %), табачные изделия (1,4 %), плата за собственное жилье (квартирная плата) (0,5 %).

В апреле по сравнению с мартом незначительно (0,1 %) подорожали цены (тарифы) на жилье, воду, электроэнергию, газ и другие виды топлива. Однако по отношению к соответствующему месяцу предыдущего года изменений не произошло. С апреля по июль и с октября по декабрь ситуация стабилизировалась. В то же время подешевели фрукты (4,5 %), безалкогольные напитки (1,4 %), рыба и продукты из рыбы (1,3 %), мебель и предметы домашнего обихода, ковры и другие виды покрытия для пола (1,1 %), алкогольные напитки (1 %), макаронные изделия (0,4 %).

В мае по сравнению с апрелем подорожали продукты питания, безалкогольные напитки и одежда с обувью, за счет стремительного роста цен на сахар (4,4 %), фрукты (4,8 %), продукты питания (1,3 %),

обувь (0,6 %) и одежду (0,4 %). Но, несмотря на это, среди всех остальных групп товаров подешевели бытовые приборы (4,5 %), алкогольные напитки (0,5 %), содержание и ремонт жилья (0,3 %).

В июне по сравнению с маем по отношению к соответствующим месяцам предыдущего года не изменились цены на обувь, одежду, а также цены (тарифы) на жилье, воду, электроэнергию, газ и другие виды топлива. Существенно подорожали овощи (44,4 %), продукты питания и безалкогольные напитки на 4,5 %, алкогольные напитки, табачные изделия (1,6 %), предметы домашнего обихода, бытовая техника, повседневный уход за домом (1 %).

В июле ИПЦ сократился по всем товарным группам, кроме цен (тарифов) на квартплату, они остались на прежнем уровне как к предыдущему месяцу отчетного года, так и соответствующему месяцу предыдущего года. Особенно подешевели овощи (68,3 %), продукты питания (6%), хлеб и хлебобулочные изделия (5,9 %), домашний текстиль (2 %).

В августе по сравнению с июлем подорожали продукты питания и безалкогольные напитки на 0,6 %, выросли цены на квартплату и предметы домашнего обихода соответственно на 0,2 % и 0,3 %. А цены на алкогольные напитки и табачные изделия не претерпели изменений. ИПЦ на одежду и обувь сократился незначительно на 0,2 %.

В сентябре по сравнению с августом выросли цены по всем товарным группам, кроме предметов домашнего обихода, бытовой техники, повседневного ухода за домом и жильем, а также квартплату. Это вызвано подорожанием овощей (4,6 %) рыбы и продуктов из рыбы (2,4 %), алкогольные напитки (1,3 %) и одежду (1 %).

В октябре по сравнению с сентябрем выросли цены только на продукты питания и безалкогольные напитки на 3,4 %, за счет повышения цен на овощи (24,4 %), продукты питания (3,6 %), и молоко, сыр, яйца (4,4 %). Сокращение ИПЦ произошло по остальным товарным группам.

В ноябре по сравнению с октябрем незначительно повысились цены на алкогольные напитки, табачные изделия (0,3 %) и предметы домашнего обихода, бытовая техника (0,5 %). Подешевели продукты питания и безалкогольные напитки и одежда с обувью. ИПЦ в декабре по сравнению с ноябрем вырос на продукты питания и

безалкогольные напитки (1,3 %) и предметы домашнего обихода, бытовая техника, повседневный уход за домом (0,1 %).

Таким образом, пик роста ИПЦ по отношению к соответствующему месяцу предыдущего года пришелся на февраль и июнь. В феврале выросли цены на молочную продукцию вследствие роста отпускных цен в условиях сокращения предложения и действия аномально низких температур, также подорожали тарифы за квартплату. В июне подорожание вызвано ростом цен на хлеб и хлебопродукты из-за повышения цен на пшеницу на мировом рынке, а также увеличение спроса населения на некоторые крупы. Также, помимо товаров, проанализируем индекс потребительских цен по услугам (табл. 3).

Таблица 3

Индекс потребительских цен в ДНР на услуги [6]

Месяц	Здравоохранение	Транспорт	Связь	Отдых и культура	Образование	Рестораны и гостиницы	Другие товары и услуги
Январь	100,3	96,3	100,2	102,8	100	103	102,4
Февраль	100,3	94,8	100,3	103,6	100,7	104,4	102,9
Март	100,6	96,4	101,6	103,3	100,7	104,1	103,2
Апрель	101,6	96,3	101,5	102,9	100,7	105,3	103,9
Май	99,8	95,8	101,5	102,4	100,7	105,5	104,9
Июнь	104,3	95,9	101,5	102,8	100,7	104,7	105
Июль	100	96,7	101,4	102,1	100,7	105,5	105,7
Август	99,9	97,6	101,4	101,9	100,7	104,6	105,8
Сентябрь	100,5	98,6	101,4	101,3	109,4	104,7	105,6
Октябрь	99,7	98,8	101,4	101	109,5	106,5	105,4
Ноябрь	99,9	100,4	101,8	102,1	109,5	106,7	105,9
Декабрь	100,3	100,5	103,4	99,7	109,5	107,7	105,8

Анализируя показатели табл. 3 отмечено, что цены на услуги здравоохранения в период с января по февраль не изменились. Пик подорожания услуг в апреле был вызван спросом на фармацевтическую продукцию, медицинские товары и оборудование (0,4 %) и амбулаторные услуги (0,2 %).

Цены на услуги транспорта с января по декабрь колеблются, достигая своего пика в декабре. Это связано с изменением цен на топливо и масла, также повышением платы за пассажирские перевозки автодорожным транспортом.

С января по июнь цены на связь возрастают, а затем стабилизируются на одной отметке.

Услуги отдыха и культуры колеблются в связи с сезонностью.

Образование с начала 2016 года стало дороже. С сентября по декабрь стоимость высшего образования возросла до максимума, как, впрочем, и среднего. Связано это с началом учебного года и переиндексацией стоимости образовательных услуг. Так как многие высшие учебные заведения являются коммерческими, а в связи с нестабильной обстановкой в Республике желающих учиться мало, то появляется необходимость повысить стоимость обучения для нормального функционирования учреждения.

Цены на времяпровождения в ресторанах и гостиницах колеблются в зависимости от стоимости продуктов питания, коммунальных услуг.

Лидерами роста потребительских цен среди групп услуг по итогам 2016 года стали цены на образование, где рост более 9 %, цен на рестораны и гостиницы, которые достигли своего пика более 7 %, и другие товары и услуги – более 5 %.

Таким образом, ключевыми ускорителями роста инфляции оставались продукты питания, жилищно-коммунальные и транспортные услуги.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Таким образом, сопоставление и анализ полученных данных об индексе потребительских цен по отдельным группам товаров и услуг представляют информацию для дальнейших действий по улучшению экономической ситуации в стране, направленных на стабилизацию цен. Динамика данных показателей требует особенного внимания и своевременного регулирования.

Индекс потребительских цен в ДНР по состоянию на начало третьего квартала и до конца года растет. Это говорит о некотором ускорении темпов инфляции и, следовательно, уменьшении покупательной способности. Можно констатировать наличие негативных изменений.

Список использованных источников

1. Андрианов В.Д. Инфляция: причины возникновения и методы ее регулирования; Экономика. – Москва, 2010. – 184 с.
2. Булатов А.С. Экономика. – М.: Бек, 2012. – 114 с.

3. Красавина Л.Н. Инфляция и антиинфляционная политика в России / Л.Н. Красавина. – М.: Финансы и статистика, 2006. – 256 с.
4. Акаев А.А. Динамика темпов глобальной инфляции. Закономерности и прогнозы / А.А. Акаев, А.В. Коротаев, А.А. Фомин. – М.: Либроком, 2012. – 113 с.
5. Райзберг Б.А. Курс экономики: учебник / Б.А. Райзберг. – М.: ИНФРА-М, 1997. – 720 с.
6. Главное управление статистики Донецкой Народной Республики. Индексы потребительских цен по отдельным группам товаров и услуг в 2016 году [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://glavstat.govdnr.ru> – Заголовок с экрана.

УДК 339.13: 332.1

МАРКЕТИНГОВЫЕ ИССЛЕДОВАНИЯ РЫНКА ЛЕГКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОНЕЦКОЙ И ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИК И ПЕРСПЕКТИВЫ ЕЁ РАЗВИТИЯ

*Агаркова Н. В.,
к. э. н., доцент,
Кавыркин Д. А.,
Аспирант, ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы»*

В данной статье рассматриваются проблемы, с которыми столкнулась легкая промышленность Донецкой и Луганской Народных Республик. Указан ряд факторов, которые сдерживают развитие и становление отрасли в молодых развивающихся республиках. В статье рассмотрены возможные пути решения проблем с использованием маркетинговых исследований и предложен путь развития легкой промышленности.

***Ключевые слова:** легкая промышленность, маркетинг, Донецкая Народная Республика, Луганская Народная Республика, маркетинговые исследования, внешнеэкономическая деятельность, толлинг.*

This article discusses the problems faced by light industry of the Donetsk national Republic and Lugansk national Republic. A number of factors inhibiting the development and growth of the industry in the emerging republics. This article discusses possible solutions to problems using marketing research and the suggested way of development of light industry in the republics.

***Key words:** light industry, marketing, Donetsk people's Republic, Lugansk people's Republic, marketing research, foreign trade, tolling.*

Постановка проблемы. Недостатком сырьевой базы, частичной или полной невозможностью выхода на внешние рынки, неэффективным управлением предприятиями лёгкой промышленности объясняется актуальность маркетингового исследования рынка лёгкой промышленности и перспектив его развития в Донецкой и Луганской Народных Республиках.

Актуальность. В сложившейся ситуации экономического развития ДНР, которая характеризуется динамическими и непредсказуемыми процессами, нестабильными связями с внешними экономическими партнёрами, большинство предприятий среднего и крупного бизнеса частично или полностью прекратили свою деятельность. В таких условиях легкая промышленность Донецкой Народной Республики прекратила свою деятельность в прежнем виде, а также была частично ликвидирована, и на данный момент испытывает трудности с развитием. В результате чего был запущен механизм остановки производства, что, в свою очередь привело к дестабилизации экономической системы и потерям финансовых средств.

Цель статьи. Поиск возможных направлений развития легкой промышленности путем проведения маркетингового исследования рынка и анализа потенциала легкой промышленности Республик.

Изложение основного материала исследования. На современном этапе развития экономики, когда большинство предприятий занимающихся различными видами деятельности получили широкие права в области производства и реализации своей продукции, использование на практике принципов маркетинга становится для них настоящей необходимостью. Под маркетингом понимают такую комплексную систему организации производства и сбыта продукции, которая построена на основе предварительного исследования потребностей и соответствует их платежеспособному спросу в данный момент времени.

В международной практике при развитии и выходе предприятия на внешний рынок в большей мере проводят маркетинговое исследование для более детального изучения рынка, на котором будет функционировать данная промышленность. Как правило, учитывается множество факторов, которые могут повлиять на дальнейшее развитие и продвижение на внешнем рынке. К таким факторам можно отнести:

- экономическую и политическую обстановку;

- ёмкость рынка;
- потенциальные и реальные потребители;
- уровень загруженности рынка;
- особенности производства товара;
- особенности систем продвижения товара на рынок;
- доступность рынка;
- цены конкурентов;
- государственное регулирование цен;
- другие факторы [1, с. 11].

Маркетинговое исследование подразумевает под собой систематический поиск, сбор, анализ и представление данных и сведений, относящихся к конкретной рыночной ситуации, с которой пришлось столкнуться предприятию. Маркетинговое исследование включает в себя несколько этапов:

1. Определение проблемы и постановка целей;
2. Выбор источника информации;
3. Составление плана маркетинга;
4. Сбор информации или проведение исследования;
5. Наблюдение за уровнем цен и тенденциями их изменения;
6. Исследование фирменной структуры рынка и состава партнеров, а именно: потребителей, посредников, поставщиков, конкурентов;
7. Анализа собранной информации;
8. Формирование выводов;
9. Предоставление результатов;
10. Контроль выполнения плана маркетинга.

В соответствии с вышеперечисленными этапами, первым будет выявление ведущей цели данного исследования, которая состоит в изучении состояния отрасли, поиске возможных поставщиков сырья для легкой промышленности ДНР и ЛНР.

В соответствии с этапами научного исследования, источниками для сбора и анализа есть официальные данные, которые приведены в Министерстве промышленности и торговли ДНР, а также данные о состоянии легкой промышленности в Украине до 2013 года.

До 2013 года Донецкая область занимала IV позицию среди регионов Украины и являлась одной из значимых областей в производстве продукции легкой промышленности. В процентном соотношении доля выпускаемой продукции составляла 5 % по сравнению с лидерами – г. Киевом и Киевской областью, которые

производили 8 % отраслевой продукции. Данная экономическая позиция Донецкой области обусловлена относительно близким расположением к морским транспортным узлам, а также к сырьевым рынкам Азии. Результатом месторасположения был рост объёма производства на предприятиях легкой промышленности, которые не только перерабатывали первичное сырьё, но и выпускали брендированную одежду, поставляемую в страны Евросоюза.

Из числа известных предприятий можно выделить: ВО «Текстиль – Контакт – Донбасс» – производитель текстильных изделий, брезента, различных видов тканей детской одежды; ЗАО «Золотое руно – Донецк» – экспортер пряжи из химических штапельных волокон для розничной торговли в Российской Федерации; ООО «Шахтерский трикотаж» – производитель детского, женского, мужского нижнего и верхнего трикотажа. При пошиве применялись новейшие технологии с использованием современного оборудования. Применение вышивки и трафаретной печати выгодно отличало изделия от продукции других производителей и придавало одежде неповторимый и привлекательный вид. ЗАО «Эластомир», ЗАО «Аспект» начинали свою работу с итальянскими партнёрами в 2006 г., в ходе реализации инвестиционных проектов было создано предприятие ООО «Меролла-Пелле» для обработки кожаных материалов и ООО «Лампа» – производство хлопка [2].

В связи с проблемами 2013-2016 гг. легкая промышленность в Республиках столкнулась с трудностями, впрочем, как и любая отрасль экономики. Прежде всего, это вопросы восстановления, отсутствие сырья для производства, профессиональные кадры. Однако 27 июля 2016 г. в Министерстве промышленности и торговли Донецкой Народной Республики, в ходе заседания круглого стола, был создан Координационный Совет руководителей предприятий легкой промышленности Республики. На данный момент в Донецкой Народной Республике работает 9 предприятий лёгкой промышленности. Они занимаются пошивом одежды, обуви и выпуском кожаных изделий. Власти Республики уверены, что если правильно организовать работу, то лёгкую промышленность ожидает подъём [3].

Для решения кадровой проблемы необходимо задействовать систему, разработанную ещё в СССР, по привлечению молодых специалистов путём направления их на предприятия Донецкой и Луганской Народных Республик, что, в свою очередь, частично

решит вопросы, связанные с безработицей населения и тем самым увеличит поступления в бюджет. Министерство промышленности и торговли ДНР разработали ряд успешных законодательных норм, и 14.11.2016 г. состоялось торжественное подписание «Договора о взаимном безвозмездном сотрудничестве между Министерством промышленности и торговли и Донецким национальным техническим университетом». Это уже второй договор о сотрудничестве, заключенный между вузом и Министерством [4].

На данный момент в Донецкой Народной Республике представлено более 10 предприятий легкой промышленности, такие, как ЧАО «ЗОЛОТОЕ РУНО-ДОНЕЦК», ПАО «Снежнянская швейная фабрика «Снежинка», ООО «ДОНВТОРПЕРЕРАБОТКА», а также ООО ФИРМА «КАРИНА».

ЧАО «ЗОЛОТОЕ РУНО-ДОНЕЦК» занимается подготовкой и пряжей текстильных волокон, производством другой трикотажной и вязаной одежды, пряжей (кроме ниток швейных), которая содержит не менее 85 % по массе волокон синтетических, не расфасованная для розничной торговли. Пряжей (кроме ниток швейных), которая содержит не менее 85 % по массе волокон синтетических, расфасованная для розничной торговли.

ПАО «Снежнянская швейная фабрика «Снежинка» занимается производством готовых текстильных изделий, рабочей и верхней одежды.

ООО «ДОНВТОРПЕРЕРАБОТКА» специализируется на производстве готовых текстильных изделий, рабочей одежды и прочих текстильных изделий технического и промышленного назначения.

Каждое перечисленное предприятие имеет схожие проблемы, а именно:

1. Недостаток сырьевой базы;
2. Частичная или полная невозможность выхода на внешние рынки;
3. Либерализация импорта, на данный момент в большом количестве завозят товар иностранного производителя, что в свою очередь увеличивает конкуренцию;
4. Данная отрасль нуждается в государственных инвестициях для стимулирования притока частных капиталов;
5. Неэффективное управление предприятиями, зачастую осуществляемое не достаточно квалифицированными кадрами.

При построении экономических взаимоотношений со странами СНГ необходимо наладить поставки из всех возможных регионов, для получения возможности выхода на их территории с высокой долей конкуренции.

Так, для данных организаций перспективными поставщиками пряжи, нитей полиэфирных, нитей полипропиленовых, хлопковых нитей, льняных нитей, хлопка, хлопковых тканей могут выступать Российские, Узбекские компании, а также предприятия и организации Казахстана, которые специализируются на данном направлении, такие компании, как: ООО «КОНТИНЕНТ ВТК», ООО «Снабтекс», ООО «Анэкстим». Также компании из Узбекистана – ОАО «ТЕРМЕЗСКИЙ ХЛОПКООЧИСТИТЕЛЬНЫЙ ЗАВОД», ОАО «ХОЗАРАСПСКИЙ ХЛОПКООЧИСТИТЕЛЬНЫЙ ЗАВОД», а также LTD EuroleasingGroup, ЧАО «ЗОЛОТОЕ РУНО-ДОНЕЦК», ПАО «Снежнянская швейная фабрика «Снежинка», ООО «ДОНВТОРПЕРЕРАБОТКА», ООО ФИРМА «КАРИНА».

ООО «КОНТИНЕНТ ВТК» – данная организация специализируется на поставках сырья: пряжи, нити полиэфирные, нити полипропиленовые, латекс оплетенный, х/б, льняные нити и многое другое [5].

ООО «Снабтекс» – также специализируется на поставках смесовой пряжи, пряжи х/б, полиэфирной нити и других видов сырья для производства.

ООО «Анэкстим» – импортер хлопчатобумажной пряжи, крашенных х/б тканей, хлопчатобумажных прядильных отходов и нетканого полотна из Узбекистана и Казахстана [5].

Также для более эффективного запуска и развития легкой промышленности могут подойти Узбекские компании ОАО «ТЕРМЕЗСКИЙ ХЛОПКООЧИСТИТЕЛЬНЫЙ ЗАВОД» и ОАО «ХОЗАРАСПСКИЙ ХЛОПКООЧИСТИТЕЛЬНЫЙ ЗАВОД» – производители хлопка-волокна из хлопка-сырца и других растительных волокон первичной обработки, а также производители хлопкового пуха [5].

Одним из возможных путей развития легкой промышленности в Донецкой и Луганской Народных Республиках и решения проблем с недостатком сырья могут стать прямые договора с партнерами. Эти отношения можно представить типовой схемой:

1. Подготовка к внешнеторговой операции:

1.1. Анализ конкурентной среды, расчет экспортно-импортных цен.

1.2. Поиск, выбор и установление контакта с иностранным партнером.

1.3. Разработка базовых условий контракта.

1.4. Расчет валютно-финансовых условий контракта.

1.5. Подготовка проектного контракта.

2. Заключение внешнеторгового контракта:

2.1. Проведение переговоров с выбранной компанией.

2.2. Составление протокола о намерениях и предварительного контракта.

2.3. Составление и подписание внешнеторгового контракта.

3. Организация контроля, выполнения внешнеторгового контракта.

Заключительным этапом является организация производства. Эту схему можно реализовать, восстановив бывший Донецкий ХБК. Таким образом, запуск этого легендарного предприятия станет опорой для возобновления деятельности предприятий по производству одежды. Как следствие, решиться частичная проблема с наполнением бюджета ДНР, это в свою очередь повлияет на стабилизацию экономики и развитие субъектов хозяйствования.

Также, одним из возможных путей развития легкой промышленности в республике, является прямая взаимосвязь с компаниями нерезидентами. Так, использование толлинговых договоров может на первое время решить вопрос с недостатком сырьевой базы и переизбытком кадровых ресурсов.

Толлинг – способ организации производства, при котором движение потока сырья или материалов и процесс их переработки отделяются друг от друга. Переработка поручается сторонней организации, а закупка сырья или материалов и продажа готовой продукции остаются в ведении их владельца.

Подобный вид договора включает:

1. заключение договора на переработку сырья или материалов;
2. фиксацию передачи сырья или материала переработчику;
3. при поступлении давальческого сырья или материала переработчик должен оформить приходный ордер;

4. после изготовления продукции переработчик составляет отчет об использовании полученного сырья или материалов;

5. последним этапом является акт приёма-передачи выполненных работ, где указывается стоимость работы, подписывается обеими сторонами. Кроме того, переработчик должен выставить давальцу счёт-фактуру [6].

Данный договор положителен как для заказчика, так и для стороны, перерабатывающей сырье. Для заказчика – это снижение себестоимости продукции за счёт осуществления части или всего производственного процесса в странах с более низкими расходами на заработную плату. В тоже время для переработчика – это загрузка простаивающих производственных мощностей.

Использование толлинговых схем иногда влечёт за собой и осуществление прямых инвестиций в страну в форме создания своего предприятия для выполнения процесса переработки. Часто этот процесс сопровождается привлечением и новых технологий, оказывающих позитивное влияние на развитие отрасли и решение проблемы занятости на национальных предприятиях.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Таким образом, для эффективного развития лёгкой промышленности Донецкой и Луганской Народных Республик необходимым является не только заключение прямых договоров с нерезидентами, но и толлинговые схемы работы. Это поможет решить многие проблемы.

Мировой опыт показывает, что применение толлинговых договоров для эффективного развития бизнеса набирает популярность. Соответственно, такое сотрудничество выгодно не только государствам заказчикам, но и исполнителям, которые выходят на путь экономического развития.

Список использованных источников

1. Мурашкин Н.В. Маркетинг: учебное пособие / Тюкина О.Н., Сенник Н.М., Мурашкин А.Н., Яллай В.А. – М.:, 2000. – 11 с.

2. Бизнес-гид [Электронный ресурс]. – Режим доступа: – <http://biz-gid.ru/enterprises>

3. Воссоздание легкой промышленности в ДНР. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: –<http://novorossiatv.com/news/nrus/vossozдание-legkoj-promyshlennosti-v-dnr/>

4. Подписание договора с ДонНТУ: решение кадровой проблемы [Электронный ресурс]. – Режим доступа: –

<http://mptdnr.ru/news/226-podpisanie-dogovora-s-donntu-reshenie-kadrovoi-problemy.html>

5. ПРОИЗВОДИТЕЛИ И ПОСТАВЩИКИ ХЛОПКА- [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.uz.all.biz/hlopk-epg1091110>

6. Анищенко А.В. Налоговый Вестник / Договор толлинга – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nalvest.ru/nv-articles/detail.php?ID=33081>

УДК 331.108

ПРОБЛЕМЫ РЕАЛИЗАЦИИ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ ОБЕСПЕЧЕНИЯ НАДЕЖНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЙ

Жадан А. В.,

к. т. н., профессор,

Дичук Т. Л.,

аспирант, ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы»

В статье рассмотрены технологии управления, которые разделены на три основных цикла. Понятие надежности, его свойств, а также оценки надёжности персонала.

Ключевые слова: технология, надежность, цикл, ситуация, сохраняемость, долговечность, ремонтпригодность, безотказность.

The article describes the management techniques, which are divided into three main cycles. The concept of reliability, its properties, and to evaluate the reliability of staff.

Keywords: technology, reliability, cycle situation, the keeping, durability, maintainability, reliability.

Постановка проблемы. Современный этап развития общества характеризуется необходимостью обеспечения надежности функционирования всех секторов экономики, что зависит, в первую очередь, от готовности и способности персонала на должном уровне выполнять свои профессиональные обязанности. В связи с этим особое значение приобретает задача создания эффективной системы обеспечения надежности персонала.

Менеджеры предприятий стараются держать в своем подчинении не только успешный состав работников, которые бы

максимально отвечали поставленной задачей, но и ищут возможности для его сохранения, развития и повышения надежности. Надежность является одной из важных составляющих профессиональной пригодности сотрудников как государственных, так и негосударственных предприятий. Работники, обладающие таким качеством, сохраняют моральную устойчивость и лояльность к предприятию, чувствуют себя «привязанными» к нему, сама работа представляет для них высокую мотивационную значимость, а её потеря оценивается как серьёзная жизненная неудача.

Следует иметь в виду, что степень надежности зависит от разных причин и может меняться у людей в связи с изменением условий, возникновением нестандартных и особо экстремальных (чрезвычайных), кризисных ситуаций. В этих ситуациях очень вероятно проявление ненадёжности в тех людях, которые не считают себя обязанными по отношению к моральным требованиям или же обладают некоторыми личностными недостатками.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию теоретических, методических и практических вопросов выбора, внедрению и использованию технологий управления посвящены научные труды ведущих зарубежных ученых: Н. Бадави, Т. Базарова, Л. Байерса, Ф. Герцберга, Дж. Грейсона, Л. Дейвиса, Г. Десслера, П. Друкера, А. Кибанова, Е. Маслова, Н. Мескон, Ф. Тейлора, В. Травина, Х. Фольмута, Д. Харрингтона, С. Шекшни и др.

Широкий круг вопросов, связанных с характеристикой составляющих элементов технологии управления персоналом, измерением влияния факторов внешней и внутренней среды на систему управления персоналом, рассмотрены такими учёными, как А. Амоша, Д. Богиня, А. Воронкова, В. Герасимчук, А. Гришнова, С. Довбня, Н. Доронина, А. Колот, Н. Янченко, В. Новикова, Л. Фильштейн, Н. Чумаченко, Г. Щёкин, А. Ястремская.

Актуальность. Отсутствие теоретически обоснованной и практически апробированной системы, которая учитывала бы особенности социально-экономической и политической ситуации в обществе и объективные возможности активизации резервов «человеческого фактора», негативно отражается на выполнении главной задачи системы управления персоналом – обеспечение высокого уровня профессионализма и надёжности персонала предприятий.

Решить эту задачу возможно только путём использования эффективной технологии отбора, сохранения и развития персонала с целью повышение качественных характеристик и обеспечение надёжности каждого работника. Поэтому в сегодняшних условиях крайне актуальным является совершенствование существующих технологий воздействия на персонал предприятия.

Технология управления персоналом предприятия призвана оптимизировать процесс управления за счёт выбора рациональных методов, операций и процедур принятия управленческих решений с целью эффективного влияния на человеческую составляющую предприятия.

Целью статьи является изучение технологий управления персоналом, выделение сторон надёжности персонала, технологии профессионального отбора работников и определение понятия надёжность персонала.

Изложение основного материала исследования. Под технологией управления персоналом будем понимать совокупность приемов, способов и методов воздействия на персонал в процессе его найма, использования, развития и высвобождения с целью получения эффективных конечных результатов трудовой деятельности.

В системе современного менеджмента наибольшего развития получили следующие типы технологий управления: линейная технология управления, управление по отклонениям, управление по результатам, управление по целям, управление по ситуации [1, с. 233].

Линейная технология управления характеризуется четкой последовательностью отдельных управленческих фаз, вытекающих друг из друга и меняющихся в соответствии с заранее принятыми планами. Главным недостатком такой технологии считают низкую приспособленность предприятия к изменчивой окружающей среды.

Управление по отклонениям осуществляется путем фиксации отклонений от запланированных действий и внедрения мер по устранению нежелательных влияний. Эффект данной технологии проявляется в концентрации времени на более важных направлениях в сфере управления, фильтрации и распределении информации для принятия управленческих решений, повышении обоснованности принимаемых решений и сокращении их количества, росте производительности труда персонала и взаимодействия функциональных подразделений.

Управления по результатам заключается в уточнении следующих управленческих действий в зависимости от степени достижения запланированных результатов на предыдущей фазе. Благодаря данной технологии предприятие имеет гарантию, что все процессы, продукты и услуги способствуют достижению желаемых результатов. Управление по результатам основывается на четко установленной ответственности персонала и требует систематического мониторинга всех процессов на предприятии.

Управление по целям характеризуется как систематический и организованный подход, который позволяет менеджерам сконцентрироваться на поставленных целях и достижении лучших результатов. Сам термин «управление по целям» впервые был введен в теорию и практику менеджмента Питером Друкером и означал предвидение возможных результатов деятельности и планирование соответствующих путей их достижения.

Важным элементом данной технологии является измерение и сравнение текущей эффективности деятельности персонала с принятыми стандартами.

Управление по ситуации – это оперативное управление, которое осуществляется как дополнение к стратегическому и перспективному. Смысл данной технологии заключается в принятии управленческих решений по ходу возникновения проблем в соответствии с ситуацией, сложившейся на предприятии. Использование технологии управления по ситуации осуществляется в несколько этапов: анализ ситуации, в которой оказалось предприятие; оценка свойств существующих моделей управления; выбор приемлемой эффективной модели в конкретной ситуации.

Исследование производственного и управленческого процессов, которые происходят на предприятиях доказывают, что процесс управления технологически можно разделить на три основные циклы [2, с. 272]:

1. Информационный цикл, который предусматривает поиск, сбор, обработку, передачу и хранение научно-технической, экономической, оперативно-производственной, учётной и другой информации. Эти работы в основном выполняют специалисты и технические исполнители.

2. Логико-мыслительный цикл, сущность которого заключается в разработке и принятии управленческих решений (исследование, совершенствование технико-экономических решений и прогнозов).

Эти работы выполняют специалисты и функциональные менеджеры предприятий.

3. Организационный цикл, который предусматривает организационное влияние на объект управления с целью реализации управленческого решения (поиск и привлечение персонала, определение должностных обязанностей, доведение задач до исполнителей, организация трудового процесса персонала, оперативное управление, координация, стимулирование, обратная связь). Эти работы выполняют линейные менеджеры.

Технология управления является ведущим компонентом управленческого процесса, которая составляет основу системы управления, которая наиболее полно и развёрнуто характеризует, и является самым сложным элементом для анализа и исследования. Заметим, что система управления персоналом предприятия требует формализации при условии выделения технологии управления персоналом для эффективного использования её менеджерами в практической деятельности.

Формирование технологии управления персоналом даёт возможность определить важнейшие категории этого процесса, к которым следует отнести функции, принципы, методы и приёмы воздействия на персонал. Эффективная технология управления персоналом призвана осуществить рационализацию процесса управления путем выбора оптимальных методов и приёмов для достижения цели в каждой функциональной подсистеме. Итак, эффективные технологии управления персоналом обеспечивают менеджеров нетрадиционными инструментами для выявления, использования и развития скрытых возможностей предприятия.

Объективная необходимость разработки рекомендаций по внедрению технологии управления персоналом. Консультанты по организационному развитию производственных предприятий считают, что только 10 % работников могут чётко и понятно сформулировать цели собственной деятельности на предприятии и только половина из них соответствует представлению руководства [1, с. 23]. Отсутствие понимания персоналом предприятия конечной цели собственных действий – неясность цели, как следствие – использование неэффективных методов достижения стратегических целей предприятия, снижает эффективность использования не только человеческих ресурсов, но и материально-технических, финансовых и

информационных, что сказывается на надёжности деятельности предприятия.

Рассмотрим сущность понятия надёжности применительно к надёжности персонала. Надёжность более предрасположена к техническим объектам.

Согласно [7], надёжность – свойство объекта сохранять во времени в установленных пределах значения всех параметров, характеризующих способность выполнять требуемые функции в заданных режимах и условиях применения, технического обслуживания, хранения и транспортирования.

Рассмотрим свойства надёжности, которые приведены на рис. 1.

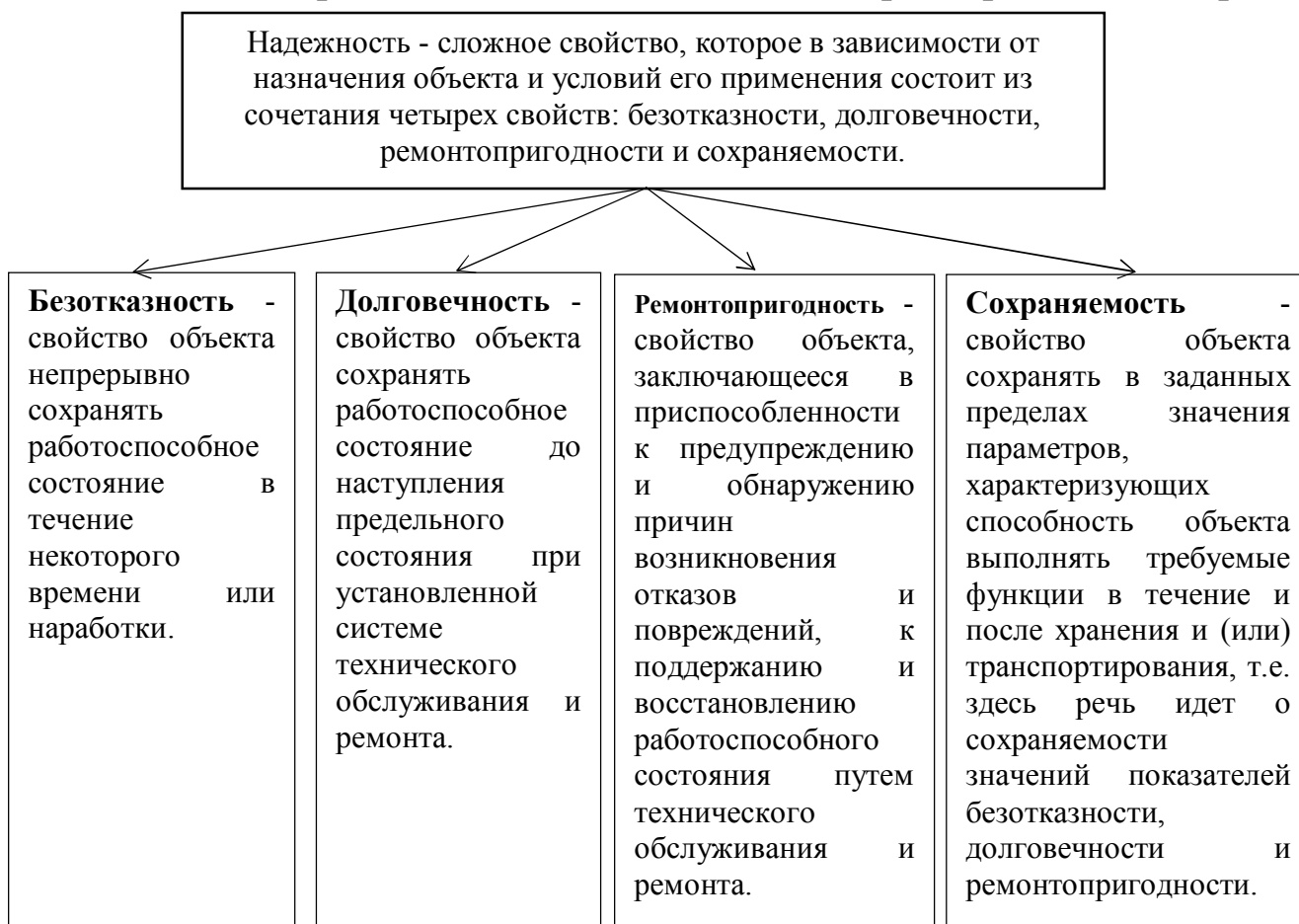


Рис. 1. Стороны надёжности

Надёжность является одной из важных составляющих профессиональной пригодности сотрудников как государственных, так и негосударственных организаций. Работники, обладающие таким качеством, сохраняют нравственную устойчивость и лояльность к компании, в которой работают, чувствуют себя «привязанными» к ней, сама работа представляет для них высокую мотивационную

значимость, а её потеря оценивается как серьёзная жизненная неудача [7].

Известно, что надёжность персонала имеет составляющие оценки надёжности (см. рис. 2), но само понятие не раскрыто.



Рис. 2. Три составляющие оценки надёжности персонала

Для того, чтобы сформулировать определение надёжность персонала необходимо провести анализ понятий надёжности и его свойств и надёжности персонала табл. 1.

Исходя из анализа понятий, можно сделать вывод о том, что к психофизиологической надёжности можно отнести безотказность, к профессиональной надёжности – долговечность, ремонтпригодность, сохраняемость. Только личностная надёжность не имеет свойств надёжности, что требует дальнейшего исследования.

Обеспечение стабильности кадрового состава предприятия – важный фактор эффективности управления персоналом. Дело в том, что сменяемость работников связана с падением производительности труда у тех, кто принял решение об увольнении и тех, кто только пришли на предприятие только, на период адаптации; с потерями от брака и ухудшением качества продукции в тех случаях, когда профессионально-квалификационные характеристики новых

работников не в полной мере отвечают требованиям вакантных рабочих мест.

Таблица 1

Сопоставление оценки надёжности персонала
и сторон надёжности

Надёжность Надёжность персонала	Безотказность	Долговечность	Ремонтопригодность	Сохраняемость
Психофизиологическая надёжность	+	-	-	+
Профессиональная надёжность	-	+	+	+
Личностная надёжность	-	-	-	-

Она связана также с неиспользованием образовательного потенциала лиц с высшим и средним специальным образованием, принятых на работу не по профессии, с дополнительными расходами на обучение новых работников, их приспособления к требованиям производства.

Одним из ключевых элементов системы управления персоналом, который способствует повышению надёжности персонала является проведение качественного отбора кадров. Под профессиональным отбором будем понимать процесс выделения из кандидатов лиц, в соответствии с их индивидуально-типологических и личностных качеств, потенциально способных обеспечить эффективное выполнение функциональных обязанностей.

К сожалению, исследование практики деятельности кадровых служб предприятий свидетельствует о том, что только в некоторых предприятиях серьезно относятся к использованию эффективных технологий профессионального отбора работников. Как правило, тестирование в процессе отбора является формальным, без применения психологических методов [4, с. 95].

Одним из критериев, который иллюстрирует реальное состояние профессиональной соответствия и надёжности персонала, является текучесть кадров. Текучесть работников и стабильность кадрового состава является формами проявления двух важнейших

взаимосвязанных и взаимодополняющих характеристик - подвижности и устойчивости, объективно необходимых предприятию в современных условиях функционирования.

Движение кадров – необходимое условие поддержания соответствия и пропорциональности между факторами производства.

Повышенная текучесть персонала приводит к экономическим потерям особенно на тех предприятиях, которые уделяют внимание развитию своих кадров и направляют средства на обучение, переподготовку, повышение квалификации работников.

Следует отметить, что традиционным технологиям психологической и психофизиологической диагностики, которые используются кадровыми службами в процессе профессионального отбора персонала, не хватает научно-методического обоснования [3; 4]. Кадровые службы применяют, как правило, устаревшие методики и программно-технические средства оценки кандидатов на должность. Мероприятия по повышению качества поиска и отбора работников имеют фрагментарный характер. Всё это свидетельствует о настоятельной потребности внедрения новых технологий управления персоналом, которые позволят качественно изменить, существенно усовершенствовать и стандартизировать процедуру профессионального отбора работников, оперативного мониторинга надёжности человеческого фактора.

С этой целью целесообразно воспроизвести и активизировать работу в структуре кадрового подразделения психологической службы, которая на основе профессиограмм и психограмм будет осуществлять диагностику нейродинамических, индивидуально-типологических и личностных характеристик человека.

Следовательно, эффективная технология управления персоналом предполагает внедрение в процедуру профессионального отбора специальных психофизиологических исследований, которые позволят алгоритмизировать процесс разработки скрининговых (полиграфных) проверок, то есть проявлять информацию о кандидате, которую он по определенным причинам пытается скрыть во время обследования и изучения его данных.

Таким образом, можно сделать вывод, что степень надёжности персонала в значительной степени зависит от выбранной технологии профессионального отбора работников. Одним из перспективных путей совершенствования системы профессионального отбора, является внедрение специальных

психофизиологических технологий, в том числе полиграфных. Использование компьютерных полиграфов в процессе отбора персонала необходимо рассматривать как важное условие создания действенной системы обеспечения надёжности персонала предприятий.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме.

1. Разнообразие технологий необходимо рассматривать подробно, поскольку все технологии не учитывают понятие как надёжность персонала, что требует дальнейшего исследования.

2. Рассмотрение вопроса надёжности и оценки надёжности персонала позволили сформировать понятие надёжности персонала.

Надёжность персонала – это свойство персонала сохранять во времени свои возможность выполнять навыки, знания, моральные качества, опыт и квалификацию, характеризующие способность выполнять заданные функции в заданных условиях работы.

3. Сопоставление понятий сторон надёжности и оценки надёжности персонала показали, что личностная надёжность не имеет сторон надёжности, это требует дальнейшего исследования.

Список использованных источников

1. Сочинская-Сибирцева И.М. Внедрение креативных технологий управления персоналом в практике деятельности предприятий // Вестник Донецкого национального университета, сер. В: Экономика и право. Т. 1. – 2012. – 386 с.

2. Сочинская-Сибирцева И.М. Креативные технологии управления конфликтными ситуациями на отечественных предприятиях // Бизнес Информ. – 2012. – №10 (417). – 290 с.

3. Кокун А.М. Оптимизация адаптационных возможностей человека: психофизиологический аспект обеспечения деятельности: Монография. – К.: Миллениум, 2004. – 265 с.

4. Малхазов А., Кокун А. Профотбор и внедрение новейших технических средств в работе с персоналом // Социальная психология. – 2005. – № 4 (12). – С. 84-90.

5. Козачук Н. Системный подход к подбору персонала / Н.Козачук // Управление персоналом. – Украина. – 2008. – № 04(175). – С. 23-28.

6. Организационные проблемы формирования устойчивой системы повышения эффективности национальной экономики

Украины: монография. – В редакции Л.М. Фильштейна. – Кировоград: «КОД», 2009. – 388 с.

7. Ресурс <http://www.studfiles.ru/preview/3548753/>

УДК 332.146.2

АНАЛИЗ МОТИВАЦИОННЫХ ФАКТОРОВ ПОВЫШЕНИЯ КВАЛИФИКАЦИИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Удалых О. А.,
к. э. н., доцент,

Иванова А. В.,

магистрант, ПВУЗ «Макеевский экономико-
гуманитарный институт»

Представлены результаты исследований, целью которых было изучение мнений на повышение профессиональной квалификации работников предприятия пищевой промышленности. Представленные положения необходимо рассматривать как попытку постановки проблемы и акцентирования внимания на ее актуальности.

Ключевые слова: квалификация, работник, профессиональное совершенствование, мотивация.

Present paper consists of research results which aimed at finding out the food industry employees. Presented considerations should be treated as an attempt to start a discussion as well as to draw attention to its importance.

Keywords: qualification, clerk, professional improvement, motivation.

Постановка проблемы. Успешная предпринимательская деятельность предприятия зависит не только от технического оснащения организации, наличия современных технологий, четко поставленной системы контроля качества продукции, но и от квалификации сотрудников предприятия, эффективного управления персоналом. Именно поэтому мотивация становится все более важной проблемой, на решение которой требуются большие усилия руководителей, психологов, социологов. Также следует заметить, что современное состояние деятельности предприятий ДНР не впечатляет лучшими показателями, одной из причин таких показателей является низкая мотивация самого персонала, задействованного в производстве. Важной задачей каждого руководителя является повышение уровня мотивации работников, разного рода поощрения как к физическому, так и к умственному труду.

Анализ последних исследований и публикаций. Значительный вклад в исследование проблемы мотивации работников сделали отечественные ученые и практики, а именно: Ж. Нюттен [1], О.Г. Носкова [2], Е.П. Ильин [3], Гаудж Питер [1], Э.Ф. Зеер [5]

Актуальность. Трудовая мотивация является одной из наиболее актуальных проблем, имеющих место в процессе трансформации экономики и формирования нового качественного состояния занятости, присущего рыночным отношениям.

Знания и квалификация являются решающими элементами, которые предоставляют гражданам шанс на рынке труда, а отсутствие квалификации означает для них преимущественно опасность безработицы. Численное количество новых специальностей всё время растёт, постоянное повышение требований в сфере квалификации и профессионализма, а также культуры и организации труда побуждает работников к различным формам профессионального совершенствования.

Цель статьи. Исследовать мотивационные факторы повышения квалификации персонала предприятия пищевой промышленности ООО «Вектор».

Изложение основного материала исследования. В литературе можно встретить много интересных трактовок понятия «профессиональное усовершенствование». Так, Ж. Нюттен рассматривает это понятие через призму четырёх функций (воспитательной, информативной, дидактической, исследовательской) и трактует профессиональное совершенствование как один из этапов восстановления и повышения знаний, существенно уточняет формулу этого процесса [1, с. 246].

О.Г. Носкова под профессиональным совершенствованием понимает «совокупность действий, обусловленных необходимостью повышения умений в области выбранной профессии группой лиц и отдельных работников вне формально школьного процесса повышения профессиональной квалификации» [2, с. 109]. Мы тоже будем придерживаться такого определения, представляя выборочные результаты исследований по указанному вопросу.

Определяя понятие мотивации, стоит отметить, что психологи дают разные определения, выделяют отличные причины, последствия и процесс этого явления. Так, Ильин Е.П. утверждает, что мотивация – это совокупность мотивов, а мотив – это причина, ради которой человек соответственно ведёт себя [3, с. 68].

Гаудж Питер убежден, что под мотивацией мы понимаем то, что возбуждает организм к деятельности, поддерживает эту деятельность и определяет её направление вскоре после его определения [4, с. 191].

Мотивация, как справедливо указывает Зеер Э.Ф., «является определенным состоянием чувств человека, однако оно имеет деятельностное, функциональное измерение» [5, с. 11].

Мы также считаем, что проблема мотивации относится к числу важнейших и наиболее сложных аспектов функционирования человека. Её социальное значение постоянно актуально, хотя бывают периоды, когда данная проблема становится наиболее важной.

Учитывая, что требования к соответствующей профессиональной подготовке, а также постоянному профессиональному совершенствованию касаются всех работников независимо от места работы, в статье мы представляем выборочные результаты исследований. Их цель заключалась в выяснении того, готовы ли работники предприятия, под влиянием значительного научно-технического начать повышение или совершенствование своей квалификации и что именно их мотивирует к этому.

Объектом исследования является предприятие ООО «Вектор».

Прежде всего, мы пытались получить ответы на следующие вопросы:

1. Какой уровень образования имеют работники?
2. Какие взгляды у работников о возможности профессионального развития на предприятии?
3. В каких формах повышения или совершенствования квалификации они принимали или принимают участие?
4. Какими мотивами руководствуются работники для повышения своей профессиональной квалификации?
5. Являются ли пол, образование и стаж работы респондентов фактором влияния на мотивы профессионального совершенствования?

Чтобы указанные работники лучше ознакомились и ответили на поставленные вопросы, под нашим руководством были проведены зондажные исследования в группе 60 работников предприятия пищевой промышленности ООО «Вектор» г. Горловки. Среди них несколько большую группу составили женщины (58,3 %). Преимущественно доминировали лица со стажем работы 9 лет и больше (59,0 %). Отличие касалась также уровня их образования; наиболее многочисленную группу составляли респонденты с

образованием выше (52,1 %) и средней (36,7 %), остальные были выпускниками основных профессиональных школ.

Анализируя ответы опрошенных работников предприятия ООО «Вектор» относительно мотивов совершенствования профессиональной квалификации, стоит сказать, что все отметили существенное влияние их образования на освоение и получение работы. 41,3 % человек ответили, что это имеет очень большое влияние, а 35,6 % – что значительное. Такой ответ был характерным и одинаково частым для работников без учёта их пола, уровня образования и стажа работы. Как показывают исследования, лишь 23,1 % респондентов признали, что их образование полностью совпадает с выполняемой ими работой. Другие утверждали, что не получают удовольствие от своей работы и не имеют полной радости от её выполнения, поэтому пытаются пользоваться различными формами совершенствования собственных знаний и умений.

Из ответов респондентов следует, что, заботясь о вооружении работников необходимыми знаниями и умениями, на предприятиях, где они работают, организованы различные курсы и обучение. Такие меры работодателями оцениваются очень высоко 82,2 % опрошенных. Эта оценка выражена несколько больше у мужчин (79,0 %), чем у женщин (разница – 13,5 %). Вызывает удивление тот факт, что так оценивали преимущественно реже лица с основной профессиональным образованием (36,3 %), чем с высшим (разница – 54,8 %).

Если возьмем во внимание стаж работы опытных работников, то преобладали лица со стажем до 5 лет (78,5 %) и 9 лет и более (11,7 %). Такова общая высокая оценка деятельности работодателей по повышению или совершенствованию квалификации работников, выраженная респондентами, обусловлена тем, что последние принимают сейчас участие в различного вида курсах и учениях. Некоторые из них принимали участие даже в двух и более различных учениях. Необходимо заметить, что 64,2 % лиц, работающих в ООО «Вектор», пользовалась такими предложениями.

Среди наиболее названных видов обучения (43,4 % ответов) было так называемое обучение внутри отдела, связанное с выполняемой деятельностью на месте работы, например: ISO 9001, обучение в сфере бухгалтерского учёта, информационных систем, строительного права, налогового права, общественных заказов, поиска и использования фондов сообщества и тому подобное.

Названным типом обучения пользовались почти одинаково мужчины (59,3 %) и женщины (40,7 %). Как можно было предположить, среди них преобладали лица со стажем работы более 9 лет (35,7 %) и 5-9 лет (39 %). Также доминировали лица с высшим образованием (39,8 %) и меньше – со средним (25 %). Однако этим учением не воспользовались лица с основной профессиональным образованием.

Относительно большая группа респондентов (31,6 % общего количества) участвовала в обучении, что касается безопасности и гигиены труда. Об этом заявили более, что вполне понятно, лица с стажем работы до 5 лет (42,3 %), чем с большим стажем. Показатель разницы для других периодов стаж находился в пределах от 11,1 до 17 %. Пол и образование этой группы респондентов нечётко влияли на такой ответ.

Для просмотра привлечения опытных лиц к совершенствованию профессиональной квалификации, отметим, что более половины респондентов подтвердили, что постоянно пытаются углублять свои знания и развивать умения. 18,6 % опрошенных, осознавая, какую роль выполняют в обществе, получают последипломное образование. Так заявили работники с полным высшим (21,3 %) и высшим профессиональным (19,2 %) образованием без учёта пола. Значительно чаще было лиц, работающих 9 и более лет, в отличие от тех, кто имеет меньший стаж (разница по отношению к другим периодам стажа составляет 15,4 %).

Многочисленную группу (18,0 %) занимали лица, обучающиеся в настоящее время, поскольку стремятся получить диплом о высшем образовании. Среди них доминировали женщины (57,1 %), в отличие от мужчин (42,9 %); понятно, что это были лица со средним образованием. Такую потребность больше испытывают молодые работники со стажем работы до 5 лет (43,0 %), чем те, кто имеет 9 и более лет стаж работы (8,0 %). 33,2 % опрошенных работников выбрали самообразование как путь к совершенствованию своей профессии. Так ответили работники без учета их пола и стажа работы, однако подавляющее большинство составляли лица с высшим образованием (35,5 %), чем со средним (18,3 %).

Факт, что очень значительная группа респондентов предпочитает самообразованию, позволяет утверждать, что она имеет такие планы относительно собственного развития и готова инвестировать в свои знания. Отсюда мы убеждены также, что

самообразование нужно больше продвигать, чем это было до этого времени, в разной профессиональной среде, на различных образовательных ступенях, ведь знания и умение в сфере самообразования является условием эффективности каждого образовательного процесса.

Были также работники, реже (3,65-12,2 %) утверждали, что в настоящее время повышают свою квалификацию на различных курсах, но, к сожалению, не указали их. Курсы – это формы повышения квалификации, были выбраны только те, кто имел высшее (15,21%) и среднее (12,4%) образование.

Той формой пользовались чаще лица, имевшие стаж работы 9 и более лет (14,1 %), чем меньше (разница – 8,2 %).

Для более глубокого изучения взглядов работников на тему повышения или совершенствование профессиональной квалификации посредством участия в вышеуказанных формах мы спросили их, указанное обучение, курсы были непосредственно связаны с работой, которую они выполняют. Оказалось, что 61,8 % респондентов подтвердили, что направление повышения их профессиональной квалификации было связано с их работой. Так считали чаще мужчины, чем женщины (58,6 %). Если принять во внимание их уровень образования, то отчётливо доминировали лица с высшим образованием (64,0 %). Показатель разницы для лиц со средним образованием и профессиональной находился в пределах 19,4-31,0 %. Стоит заметить, что ими чаще были респонденты с наименьшим стажем (72,0 %) и наибольшим (46,0 %). Остальные (48,9 %) работники признали, что формы повышения или совершенствование профессиональной квалификации, в которых они принимали или принимают участие не были непосредственно связаны с их работой, хотя участие в них они оценивают высоко, поскольку эти формы были интересными и распространили и актуализировали их общие знания и этим показали, как можно развивать профессиональную карьеру.

Главный вопрос исследования касался мотивов, которые склоняют работников к повышению профессиональной квалификации.

Понимая, что мотивы поведения людей очень сложные, поскольку они почти никогда не обусловлены исключительно одной, а многими потребностями с разной степенью деятельности, мы попросили респондентов, чтобы среди многих отношений,

которые склоняют их к повышению своих квалификаций, они выбрали самый важный. Таким образом, каждый работник выбрал только один мотив, который для него находится на первом плане и, собственно, прежде всего, определяет принятие решения, которое нас интересует при изучении исследуемого вопроса.

Проведенные исследования показали, что опрошенные работники, стремясь к профессиональному совершенствованию, руководствовались ценностными мотивами. Чаще всего на первой позиции респонденты указывали желание быть хорошими в работе, которую выполняют. Этим мотивом руководствовались 56,6 % общего количества опрошенных, в том числе 52,7 % женщин и 47,3 % мужчин. Среди них относительно больше было лиц с высшим образованием (54,3 %), чем со средним (35,9 %). На отличия этой группы влиял незначительно стаж работы, так как преобладали лица, работающие 9 и более лет (68,8 %). Показатель разницы по отношению к тем, которые работают меньше, составил 8,4 %.

На втором месте по частоте ответов находились респонденты (32,6), которые свою готовность к совершенствованию мотивировали фактом, что этого требуют изменения, которые происходят на рынке труда. Уверенность в необходимости идти в ногу с новыми процессами испытывают также больше лица с высшим образованием (43,9 %) и средней (22,5 %). Не было среди них работников с основным профессиональным образованием. Так ответили почти одинаково как женщины (53,7%), так и мужчины (46,3 %).

Если принять во внимание их стаж работы, то так чаще высказывались лица со стажем 5-9 лет (47,1 %). 26,2 % опрошенных объясняют необходимость повышения или совершенствования профессиональной квалификации желанием получить знания, которые позволили бы получить профессиональное повышение. Так мотивировали значительно чаще мужчины (57,8 %), чем женщины (разница – 42,2 %). Когда речь идёт о стаже работы, этим мотивом руководствовались чаще лица с наименьшим стажем работы до 5 лет (34,0 %). Показатель разницы для других периодов стажа составил 16,0 %.

Относительно большое количество работников ООО «Вектор» утверждает, что главным мотивом для них было улучшение финансового состояния, мнение о профессиональной карьере, чтобы отвечать требованиям работодателя. Этим мотивом руководствовались 23,6 % опрошенных, в том числе 60,3 % женщин и

39,7 % мужчин, приняв во внимание уровень образования названных лиц, то чаще, что вполне понятно, называли этот мотив лица с профессиональным образованием (33,3 %), чем с высшим (13,1 %) и средним (12,5 %).

Стоит заметить, что среди тех, кто руководствовался указанным мотивом, преобладали те, кто имел 5-9 лет стажа (42,1 %) и меньше (33,0 %), хотя среди них были также лица с высшим образованием.

Из ответов респондентов следует, что на совершенствование квалификации существенно влияет высокий уровень безработицы. Такие мотивы, как страх потерять работу, назывались значительно меньше (количество ответов в пределах 7,5-10,8 %).

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Проведённые исследования показали, что опрошенные работники проявляют в целом положительную позицию по повышению профессиональной квалификации. Названные ими мотивы доказывают, что они вполне могут себе помочь, поскольку систематическая актуализация знаний и расширения умений, связанных с профессиональной деятельностью, с одной стороны, является гарантом иметь работу, а с другой – способствует более полному профессиональному развитию. Кроме этого, в исследуемой группе мы заметили, что на мотивацию могут влиять различные факторы, в том числе пол, образование и стаж работы. Оказалось, что все факторы в разной степени влияли на мотивацию профессионального совершенствования, но большее влияние имели образование и стаж работы на данном предприятии, чем пол.

Представлены результаты исследований по мотивам осуществления профессионального совершенствования избранными работниками ООО «Вектор» подтвердили, что опрошенная группа вполне осознает, какую роль и функции она выполняет, а, ставя перед собой определенные цели и задачи, последовательно стремится к их реализации, декларируя свою готовность к образованию.

Ведущими мотивами, которые склоняют работников к таким решениям, это стремление быть хорошим работником и учёт изменений на рынке труда. Очевидно, что очень краткое представление материала исследования, где отражены мотивы работников, занимающихся профессиональным совершенствованием, не может быть полностью исчерпывающим, однако это может быть

востребовано при рассмотрении более сложных проблем образовательной мотивации взрослых.

Список использованных источников

1. Нюттен Ж. Мотивация, действия и перспектива будущего / Ж. Нюттен. – М.: Смысл, 2004. – 608 с.
2. Носкова О.Г. Психология труда: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / О.Г. Носкова. – М.: Издательский центр «Академия», 2004. – 384 с.
3. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002 — 512 с.
4. Гаудж Питер Исследование мотивации персонала /Питер Гаудж. – М: Баланс Бизнес Букс, 2014. – 272 с.
5. Зеер Э.Ф. Психология профессионального развития: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Э.Ф. Зеер. – М.: Издательский центр «Академия», 2006. – 512 с.
6. Егоршин А.П. Организация труда персонала / А.П. Егоршин, А. Зайцев. – М: Инфра-М, 2013. – 320 с.

УДК 331.522.4: 614.258

МОДЕЛЬ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В МЕДИЦИНСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Калашников Д. А.,

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

В данной статье определена важность человеческих ресурсов для эффективного функционирования медицинских организаций с точки зрения формирования кадрового потенциала; рассмотрен вопрос важности подготовки кадров; определены причины проблем управления кадрами в системе здравоохранения; предложен подход к управлению человеческими ресурсами в системе здравоохранения, представленный в виде двух блоков: организационного и блока ключевых направлений работы с персоналом, который рассматривает процесс управления человеческими ресурсами с точки зрения социально-психологических методов управления, в меньшей степени затрагивая административные и экономические; разработана модель расчета эффективности управления человеческими ресурсами на предприятиях системы здравоохранения, а также проведена реализация

данной модели на базе Ясиноватской Центральной Районной больницы Министерства Здравоохранения Донецкой Народной республики.

Ключевые слова: человеческие ресурсы, персонал, здравоохранение, управление, экономико-математическое моделирование.

In this article the importance of human resources for the effective functioning of medical institutions in terms of the formation of human resources is defined; the importance of training; identified causes of human resource management problems in the health system are considered; the approach to the management of human resources in the health system, presented in the form of two blocks: the organizational unit and the key areas of work with the staff, which considers the human resources management process in terms of socio-psychological management methods, to a lesser extent affecting the administrative and economic is developed; the model to calculate the human resources management in the health system facilities is developed, also the implementation of this model on the basis of Yasinovatskiy central district hospital of the Ministry of Health of the Donetsk People's Republic is carried out.

Keywords: human resources, personnel, health, management, economic and mathematical modeling.

Постановка проблемы. В современных условиях, производительность человеческих ресурсов является фактором, главным образом определяющим конкурентоспособность предприятий. Помимо этого, социализация экономики, вызывающая обострение кадровой проблемы, требует реализации актуальных мер по формированию устойчивого кадрового ядра, преобразованию профессионально-квалификационной структуры человеческих ресурсов с учетом особенностей, присущих рынку труда и учитывающих влияние внешней среды. При построении и развитии жизнеспособной системы управления человеческими ресурсами на предприятии основной задачей выступает изучение и реализация социально-экономических резервов, направленных на увеличение значимости человеческого фактора в механизме управления и функционирования организации.

Рассматривая вопрос повышения эффективности функционирования медицинских учреждений, большое внимание уделяется вопросам образования эффективных условий по организационно-подготовленным аспектам, которые затрагивают возможность профессионального развития медицинского персонала, мотивирование, разрешение вопросов, связанных с врачебной этикой, формирование плодотворного социально-психологического климата в коллективе.

Следует заметить, что, несмотря на повышающийся интерес к вопросам управления человеческими ресурсами, в области

здравоохранения теоретическое понимание и практическое применение решений данных проблем находится на начальном этапе, что заставляет производить исследования и вводить в практику конкретные механизмы управления человеческими ресурсами в системе здравоохранения.

Можно сказать, что заведения системы здравоохранения испытывают потребность в проверенных механизмах и инструментах построения эффективной системы управления человеческими ресурсами. Остро нуждаются в разработке инструментальной аппарат совершенствования данной системы путем создания благоприятных условий в медицинских учреждениях, что в свою очередь позволит в полной мере раскрыть творческий потенциал сотрудников, повышая их квалификацию, минимизировать конфликтные ситуации, и как результат увеличить эффективность функционирования медицинских учреждений в рамках системы здравоохранения.

Анализ последних исследований и публикаций. Основные проблемы системы управления персоналом и человеческими ресурсами рассмотрены в научных трудах Сибуриной Т.А., Шестакова Г.С., Михайловой Н.В., Петровой Н.Г., Голубевой М.Л. и др.

Следует заметить, что большое количество как зарубежных, так и отечественных учёных работали в области предложенной проблематики, однако вопросы, связанные с особенностями функционирования персонала в медицинских учреждениях в литературе по экономике и организации здравоохранения затронуты поверхностно, проблема качества подготовки человеческих ресурсов освещается довольно широко. В современных условиях, динамично развивающегося общества, механизмы и инструментариум управления здравоохранением, которые были актуальны десять лет назад, сейчас устарели, и нуждаются в модернизации и переработке в соответствии с требованиями.

Целью данной работы является разработка экономико-математической модели эффективности управления человеческими ресурсами в медицинских организациях.

Изложение основного материала. Проанализировав состояние формирования и развития человеческих ресурсов в системе здравоохранения, можно утверждать, что проблемы в данной области решаются поверхностно, отсутствует нормативно-

законодательная база формирования отдельной службы, функционирование которой решало проблему управления человеческими ресурсами и персоналом в медицинских учреждениях. Однако этому есть объективные причины, в первую очередь экономического и организационного характера [1].

Подход к управлению человеческими ресурсами в учреждении системы здравоохранения можно представить в виде двух блоков: организационного и блока ключевых направлений работы с персоналом, реализация которых будет способствовать повышению эффективности его деятельности (рис. 1).

Особенности функционирования учреждения здравоохранения с точки зрения психологии, легли в основу данного подхода, учитываются личностные качества руководителя, взаимоотношения сотрудников внутри коллектива. Можно утверждать, что процесс формирования трудовых ресурсов и кадровой политики напрямую связан с психологией управления, это обусловлено тем, что именно персонал является фундаментом любого предприятия и несет в себе потенциал развития посредством управления ресурсами [2; 3].

Предложенный подход рассматривает процесс управления человеческими ресурсами с точки зрения социально-психологических методов управления, в меньшей степени затрагивая административные и экономические. Подход позволяет учитывать эффективность экономических и социально-психологических факторов комплексно, что нашло своё отражение в решении управленческих задач [4; 5].

Данный подход был применен в Ясиноватской центральной районной больнице МЗ ДНР. В процессе внедрения проводились социологические опросы персонала медицинского учреждения, которые позволили дать оценку эффективности использования человеческих ресурсов. Опросы были направлены на изучение социально-психологического климата организации. Вместе с этим при оценке, внимание также было уделено экономической составляющей, что дало представление о роли использования социально-психологических методов в управлении человеческими ресурсами.

Следовательно, расчёт показателя эффективности можно провести по формуле:

$$F = \frac{\sum M_p + 1/n \sum K_n}{M} \quad (1)$$

где: F – итоговый показатель эффективности использования человеческих ресурсов; M_p – численность категории персонала больницы; K_n – индикаторы продуктивности работы персонала; M – общая численность персонала.

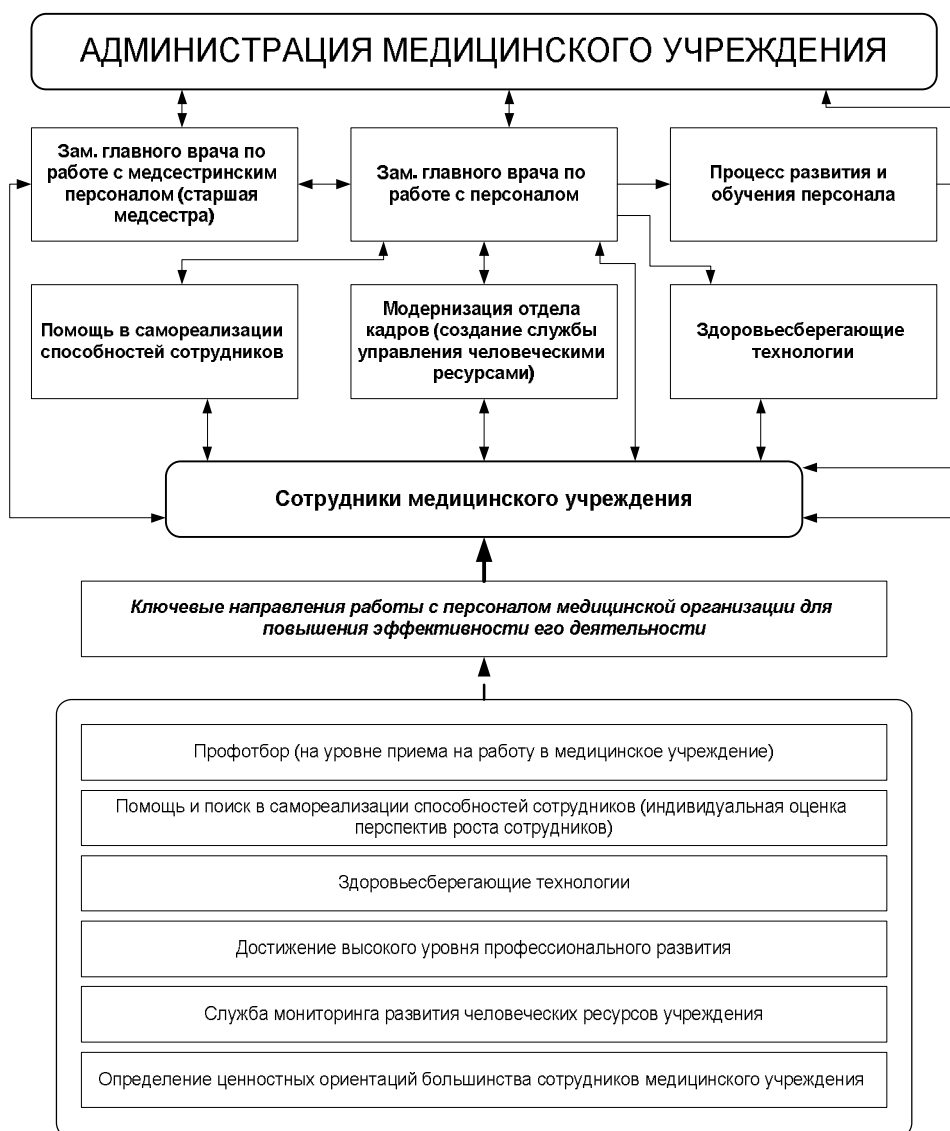


Рис. 1. Подход к управлению человеческими ресурсами в учреждении системы здравоохранения

При проведении оценки было выделено две категории персонала – врачи и средний медицинский персонал. В качестве индикаторов было принято решение использовать индекс удовлетворённости персонала социально-психологическим климатом в коллективе, который был получен путём опросов, и коэффициент эффективности управления человеческими ресурсами категорий работников по общим затратам (фонд оплаты труда, социальные

отчисления и дополнительные выплаты) на человеческие ресурсы. Коэффициент можно представить в виде:

$$K_e = \frac{P_b}{P_o} \quad (2)$$

где:

P_b – средние затраты на категорию работников на предприятии;
 P_o – средние затраты на категорию работников в отрасли.

Индекс удовлетворённости персонала рассчитывался следующим образом:

$$K_{\text{У}} = \frac{\sum z_i \cdot m_z}{\max(z_i) \cdot M_z} \quad (3)$$

где:

z_i – значения шкалы оценки в анкете по отдельному фактору (утверждению), которые в нашем случае варьировались в пределах – 3...+3; m_z – количество сотрудников соответствующее каждой оценке; M_z – количество участников опроса.

Оценка проводилась на протяжении восьми отчётных периодов, причём внедрение начало осуществляться после третьего. Результаты общей оценки эффективности управления человеческими ресурсами представлены на рис. 2.

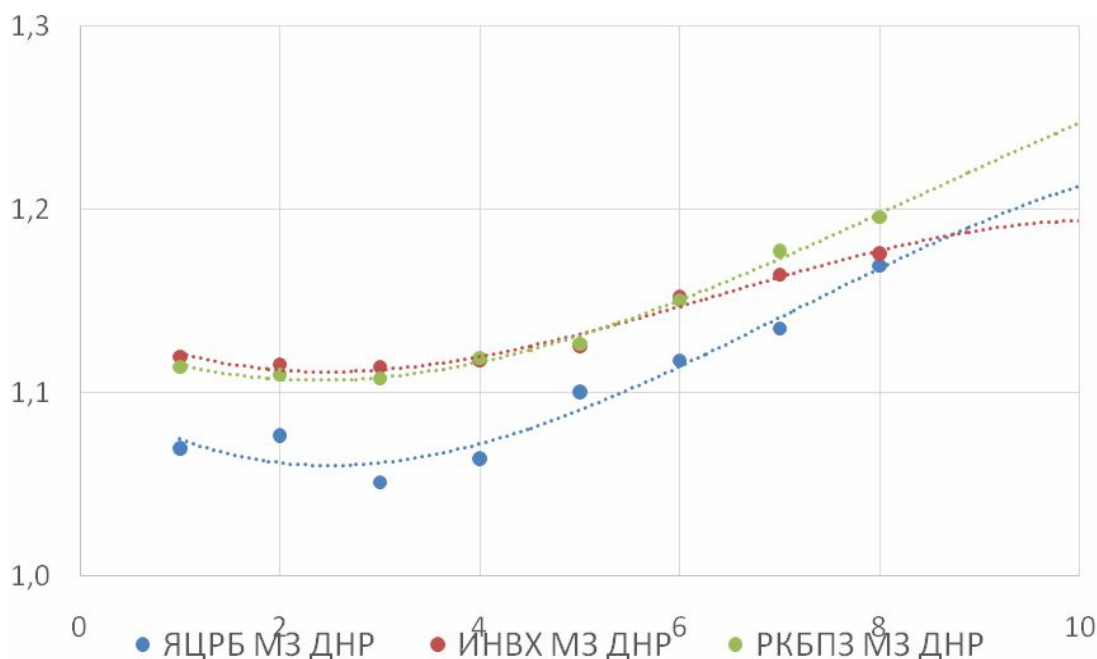


Рис. 2 Динамика итогового показателя эффективности управления человеческими ресурсами в ЯЦРБ МЗ ДНР, ИНВХ МЗ ДНР и РКБПЗ МЗ ДНР

На рис. 2 прослеживается равномерный рост эффективности использования человеческих ресурсов. Необходимо отметить, что данный эффект был получен за счёт улучшения социально-психологического климата среди персонала на основе предложенного автором подхода, при этом роста коэффициента эффективности управления человеческими ресурсами категорий работников по общим затратам не наблюдалось.

На рис. 3 представлена динамика изменения индекса удовлетворенности персонала социально-психологическим климатом в коллективе и коэффициента эффективности управления человеческими ресурсами категорий работников по общим затратам.

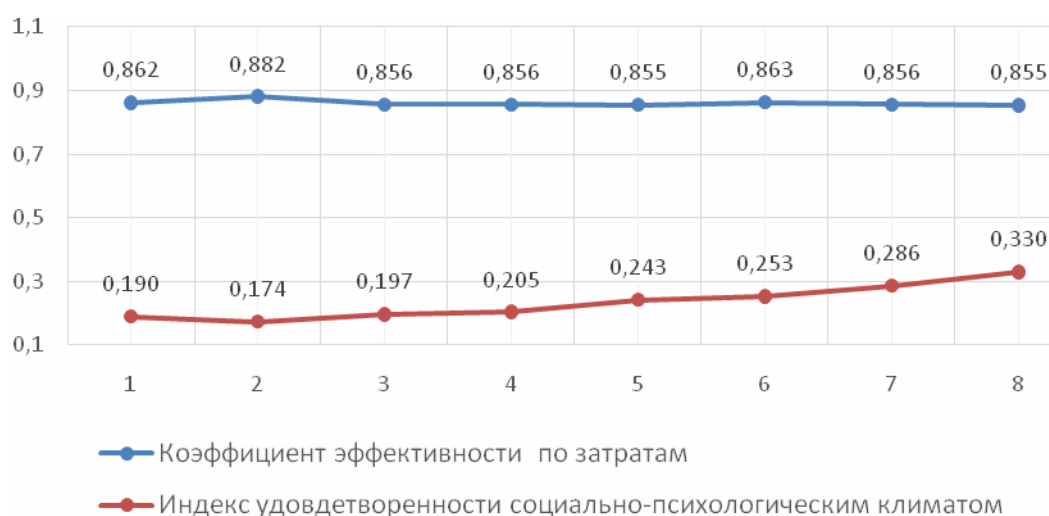


Рис. 3. Динамика изменения индикаторов состояния персонала Ясиноватской центральной районной больницы МЗ ДНР

Выводы. В итоге можно заключить, что в коллективе медицинского учреждения наблюдаются положительные тенденции которые включают в себя создание и укрепление заинтересованности работников в своей работе, содействие росту удовлетворенности качеством труда, проявления энтузиазма и увеличение трудовой отдачи.

Исследования доказали важность развития и совершенствования аспектов управленческой деятельности направленных на социально-психологические стороны функционирования медицинского персонала, что влечет за собой более внимательное отношение к данной проблематике как

руководителей медицинских учреждений, так и органов исполнительной и законодательной власти.

Список использованных источников

1. Сибурина Т.А. Повышение эффективности управления здравоохранением на основе использования современных персонально-технологий / Т.А. Сибурина, Л.Ж. Агтаева // Медицина. – 2011. – № 9. – С. 25-28.

2. Шестаков Г.С. Актуальные проблемы ресурсного обеспечения и оптимизации управления станцией скорой медицинской помощи муниципального образования сельской местности / Г.С. Шестаков, И.Х. Байсултанов // Проблемы современной медицины. – 2013. – № 5. – С. 42-45.

3. Михайлова Н.В. Методология обеспечения и управления качеством медицинской помощи в соответствии с международными стандартами ИСО серии 9000 / Н.В. Михайлова. // Вестник Росздравнадзора. – 2010. – № 3. – С. 19-27.

4. Петрова Н.Г. Менеджмент в здравоохранении / Н.Г. Петрова. – М.: МЕДпресс-информ, 2009. – 262 с.

5. Голубева М.Л. Медицинский менеджмент: специфика и подходы / М.Л. Голубева // Российское предпринимательство. – 2011. – № 4 Вып. 2 (182). – С. 126-129.

УДК [[005.95/.96:005.336]:658]:001.5/.8

СОВРЕМЕННЫЕ НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ, МЕТОДОЛОГИЯ И ПРИНЦИПЫ ФОРМИРОВАНИЯ КАДРОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Дещенко А. Ю.,

Аспирант, ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

В статье исследуются основные научные подходы, методология и принципы формирования кадрового потенциала предприятия. Систематизированный и обобщенный материал исследования может быть представлен составными частями концептуальных основ формирования кадрового потенциала торгового предприятия.

Ключевые слова: *научные подходы, методология комплексного подхода, методы, базисные и специфические принципы, процесс формирования кадрового потенциала*

The article considers the main scientific approaches, methodology and principles of formation of personnel potential of the enterprise. Systematized and generalized research material can be presented as the constituent parts of the conceptual foundations of formation of trade enterprises personnel potential.

Key words. Scientific approaches, methodology of the complex approach, methods, basic and specific principles, the process of formation of personnel potential.

Постановка проблемы. В условиях существенной экономической и политической нестабильности Донбасса, а также кризисного состояния экономики региона особую актуальность обретает процесс формирования кадрового потенциала предприятия. Несомненно, что данный процесс должен опираться на современные научные подходы, использовать прогрессивные методы и принципы. Обоснование концептуальных основ формирования кадрового потенциала предприятия и их практическое применение будет способствовать выходу предприятия из кризиса, его эффективной работе, развитию и достижения стратегических целей.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам изучения формирования и развития кадрового потенциала посвящено большое количество работ современных исследователей. Среди них можно выделить работы П.П. Васильева, В.А. Гонтюк, В.М. Гриневой, И.Б. Дураковой, В.А. Дятлова, А.Я. Кибанова, Е.Е. Колчановой, К.Г. Кречетникова, Н.М. Кузьминой, В.О. Москаленко, Е.Померанцевой, О.П. Разинькова, В.В. Травина, Л.Н. Хаймович и многих других.

Актуальность. Детальный анализ современной научной литературы показал, что возникает необходимость разработки новых научных подходов к процессу формирования кадрового потенциала предприятия, что и обуславливает актуальность данного исследования.

Цель статьи. Изучение, анализ и обобщение различных научных подходов, существующих методологий, использование разнообразных методов и принципов в процессе формирования кадрового потенциала предприятия являются целью данной статьи.

В современной научной литературе наиболее широко применяются следующие научные подходы к формированию кадрового потенциала предприятия: стратегический, системный подход и структурный анализ, аналитический и целевой.

П.П. Васильев, исследовал трудовой потенциал предприятия, как систему. Используя **системный подход**, автор изучал закономерности формирования и возможные механизмы развития трудового потенциала предприятия. По мнению П.П. Васильева, трудовой потенциал как система должен иметь три важные составляющие: 1) трудовой потенциал как набор или комплекс необходимых ресурсов для работы системы; 2) трудовой потенциал, как система трудовых и материальных обстоятельств; 3) трудовой потенциал, как умения и возможности работника решать задачи, стоящие перед системой [1, с. 21].

В изучении процесса формирования кадрового потенциала предприятия такие авторы как Л.Н. Хаймович и Н.М. Кузьмина опираются на **системный подход и структурный анализ**. Авторы рассматривают кадровый потенциал предприятия как сложную, подвижную, иерархическую систему, которая обладает определенной, стабильной, отрегулированной внутренней структурой со свойствами, которые появляются в результате взаимодействия составных элементов данной структуры в рамках единой системы [2, с. 525].

Совершенно очевидно, что сочетание системного подхода и структурного анализа являются одним из наиболее эффективных подходов в вопросе формирования и использования кадрового потенциала предприятия.

Не менее важным является **стратегический подход** при исследовании процесса формирования кадрового потенциала предприятия. Такие авторы, как А.Я. Кибанов и И.Б. Дуракова, считают, что именно данный подход, опирающийся на методологию разработки и выбора стратегии достижения целей, может быть наиболее полезным при работе с персоналом предприятия. По мнению исследователей необходимо разработать такую стратегию, которая будет направлена на поиск сотрудников, способных решать возникающие перед ними задачи и содействовать достижению стратегических целей предприятия [3, с. 198].

Сторонниками **аналитического подхода** являются В.В. Травин и В.А. Дятлов. Данные исследователи привлекают внимание к тому факту, что формирование кадрового потенциала предприятия тесно связано с методологией оценки персонала. По мнению авторов, отбор персонала нужно осуществлять, используя такие методы оценки, как: анализ сведений о претенденте, психологическое

тестирование, деловые игры, тестирование на квалификационные знания, личное собеседование и ознакомление с отзывами [4, с. 89].

Соглашаясь с мнением данных исследователей по вопросу применения аналитического подхода и методологии оценки при формировании кадрового потенциала, считаем необходимым привлечь внимание к факту, что именно методы оценки позволяют правильно и непредвзято оценивать возможности сотрудника справляться с возлагаемыми на него должностными обязанностями и содействовать развитию предприятия и достижения его конечных целей.

Формирование кадрового потенциала – это достаточно сложный и длительный процесс, который заключается в прогнозировании и планировании потребности в кадрах, анализе и оценке претендентов, формировании кадрового резерва, создании системы кадровых ресурсов и компетенций. Многие исследователи, опираясь на аналитический подход, используют методологию анализа внутренних и внешних факторов, которая становится одним из важных условий формирования кадрового потенциала предприятия. Так, например, В.А. Гонтюк выделяет следующие *внутренние факторы*, влияющие на процесс формирования кадрового потенциала [5, с. 69-73]:

1) плановые показатели работы предприятия, которые воздействуют на формирование количественной и качественной необходимости в кадрах;

2) текучесть кадров, которая влияет на формирование кадрового резерва с целью замены выбывших сотрудников;

3) структура фонда оплаты труда и система материального стимулирования;

4) затраты на обеспечение надлежащих рабочих мест;

5) расходы на развитие техники и технологий;

6) организационная структура и организация труда, от которых зависит формирование численности необходимого состава работников;

7) кадровая политика.

К *внешним факторам*, влияющим на процесс формирования кадрового потенциала предприятия, относятся: демографическое состояние региона, трудовое законодательство, особенности рынка труда, уровень образования населения; уровень квалификационной подготовки специалистов, а также безработица, как фактор увеличения предложений на рынке труда.

Целевой подход является также одним из широко используемых подходов отечественными авторами в вопросах изучения формирования, дееспособности и развития персонала предприятия. Следует отметить, что процесс формирования кадрового потенциала предприятия неразрывно связан с управлением кадровым потенциалом, а управление, в свою очередь, является процессом достижения целей предприятия.

А.Я. Кибанов разделяет всю совокупность целей предприятия на четыре блока: экономические, научно-технические, производственно-коммерческие и социальные [3, с. 132]. Каждый из названных блоков имеет свою первостепенную задачу. Автор определяет их следующим образом. Цель экономического блока – это получение прибыли от реализации продукции или услуг предприятия. Научно-технический блок обеспечивает задачу повышения производительности труда благодаря совершенствованию технологии, повышению уровня научных разработок и улучшения качества продукции. Производственно-коммерческая цель – производство и реализация продукции или услуг предприятия в установленном объеме и темпе. Цель социального блока – это удовлетворение социальных нужд и потребностей работников предприятия.

Несомненно, что целевой подход к процессу формирования кадрового потенциала предприятия будет содействовать достижению основных экономических целей предприятия. Исходя из вышесказанного, становится очевидным, что для формирования кадрового потенциала предприятия учеными используются разные научные подходы. Систематизируя изученный материал, можно констатировать следующее:

1) методология разработки и выбора стратегии достижения целей, использующая метод выбора стратегии достижения целей и метод управления персоналом, связанный с целями организации, опирается на целевой и стратегический подходы;

2) методология анализа кадрового потенциала, использующая метод системности и метод структурно-функционального анализа опирается на системный и структурный подходы;

3) методология оценки кадрового потенциала и методология формирования кадрового потенциала на основе анализа внутренних и внешних факторов опираются на аналитический подход. Все перечисленные методологии, методы и различные научные подходы позволяет учитывать и объединять наиболее полно методология

комплексного подхода. Применение данной методологии к процессу формирования кадрового потенциала предприятия показано на рис. 1.

Несомненно, формирование кадрового потенциала предприятия должно основываться на системе определенных принципов. Анализ научной литературы показал, что система принципов формирования кадрового потенциала недостаточно изучена и нуждается в доработке. Изучение принципов управления кадровым потенциалом, принципов его развития, а также принципов кадровой политики в совокупности дают возможность сформулировать систему принципов формирования кадрового потенциала предприятия на основе стратегического подхода. Во-первых, принципы формирования кадрового потенциала в рамках стратегического подхода должны быть связаны с принципами стратегического управления предприятием. В.М. Гринева выделяет десять принципов стратегического управления предприятием [6, с. 22]:

1. Принцип существования стратегии.
2. Принцип обратной связи.
3. принцип объединения централизации стратегии и децентрализации функций.
4. Принцип надзора.
5. Принцип адаптивности планирования.
6. Принцип комплексного подхода.
7. Принцип мотивации работников.
8. Принцип целевой ориентации развития.
9. Принцип единства технологий и организации труда.
10. Принцип активного взаимодействия сторон.

Необходимо охарактеризовать каждый из выделенных автором принципов. Под принципом существования стратегии В.М. Гринева понимает наличие общей стратегии предприятия и постановку задач согласно этой стратегии. Принцип обратной связи в понимании автора предполагает осуществление общей стратегии предприятия, принимая во внимание изменения внешней среды. Сущность принципа объединения централизации стратегии и децентрализации функций трактуется автором как делегирование полномочий на уровне предприятия. Принцип надзора означает контроль над конечными результатами работы персонала.

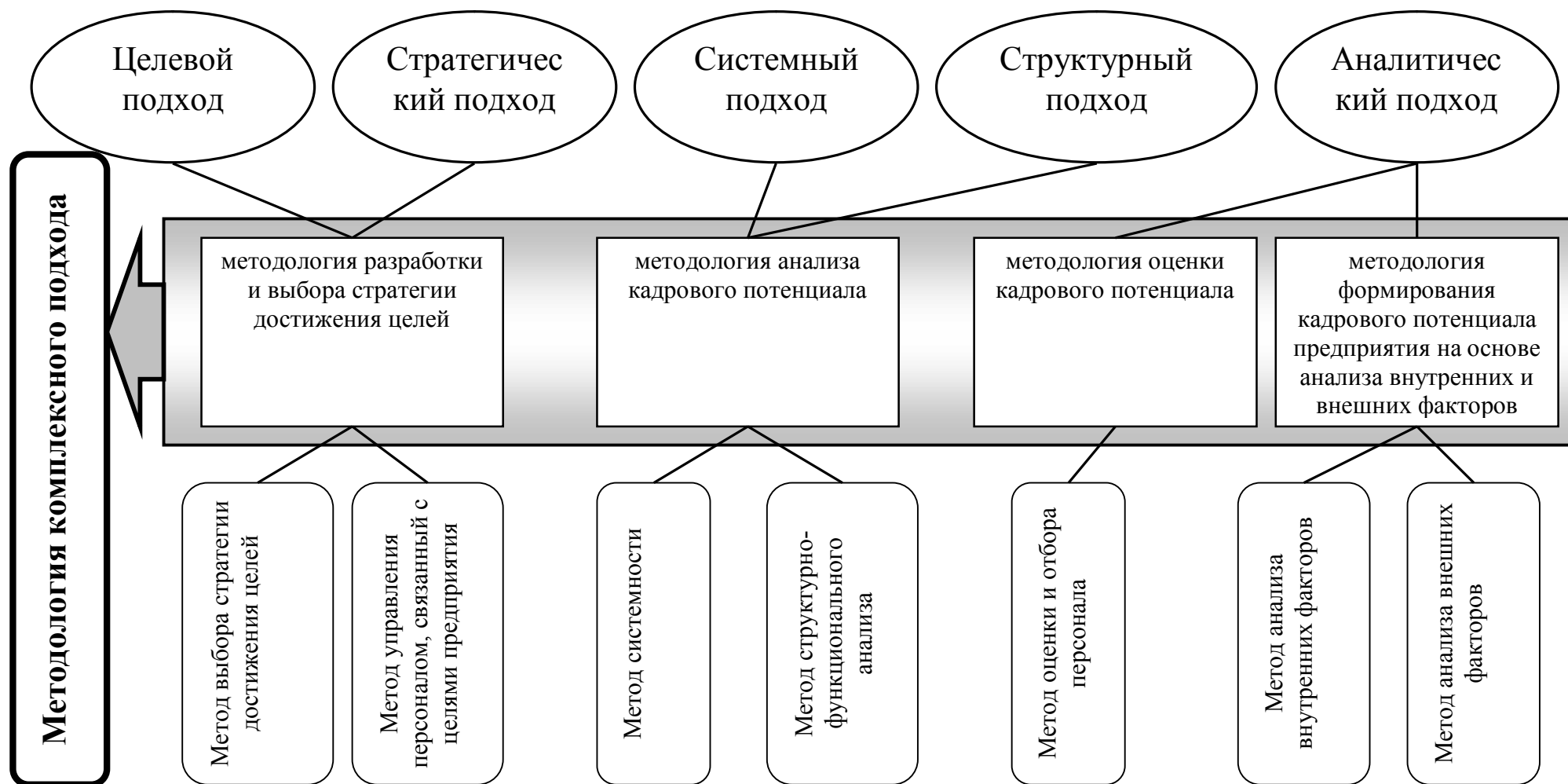


Рис. 1. Методология комплексного подхода к формированию кадрового потенциала (авторская разработка)

Принцип адаптивности планирования рассматривается как возможность корректировки планов в зависимости от конкретной ситуации, например, получение прибыли, кризис на предприятии, военное положение и др.

Умение рассматривать кадровую политику, кадровый потенциал и само предприятие как единое целое предполагает принцип комплексного подхода. Принцип мотивации работников способствует росту реализованного кадрового потенциала и сведения до минимума нереализованных возможностей персонала. Принцип целевой ориентации развития включает обучение, развитие и повышение уровня квалификации кадрового потенциала. Изменение технологий влечет изменения в организации труда. Так трактуется автором принцип единства технологий и организации труда. Принцип активного взаимодействия сторон в понимании В.М.Гриневой базируется на доходности и экономичности предприятия и является основным условием роста и развития кадрового потенциала предприятия.

Учитывая тот факт, что автор рассматривает данные принципы, в том числе с точки зрения управления кадровым потенциалом предприятия, можно согласиться с данным видением и считать возможным применение некоторых из них к формированию кадрового потенциала. С нашей точки зрения, это такие принципы как: принцип существования стратегии, принцип адаптивности планирования и принцип комплексного подхода.

В понимании О.П. Разиньковой кадровая политика управления персоналом направлена на формирование и эффективное использование человеческого капитала предприятия [7, с. 28]. Автор классифицирует принципы кадровой политики управления персоналом по трем группам, выделяя общие, специфические и частные принципы.

К *общим* (базисным) принципам относятся: системность, равные возможности, уважение человека и его достоинства, командное единство, горизонтальное сотрудничество, правовая и социальная защищенность.

К *специфическим* принципам относятся: оптимизация кадрового потенциала организации, формирование уникального кадрового потенциала кризисного предприятия, комплиментарность управленческих ролей, инновативность.

К *частным* принципам относятся: принципы деятельности кадровых служб по отбору, набору, расстановке, подготовке, переподготовке и движению персонала на предприятии.

Классификация принципов кадровой политики управления персоналом О.П. Разиньковой представляет интерес с точки зрения формирования всех принципов по трем группам. Опираясь на данную классификацию, считаем возможным, объединить принципы формирования кадрового потенциала предприятия в две группы: базисные и специфические, а также выделить из классификации автора те принципы, которые применимы для процесса формирования кадрового потенциала предприятия (системности, равных возможностей, оптимизации, инновативности, правовой и социальной защищенности).

В соответствии с проблематикой использования и развития персонала предприятия Е.Е. Колчанова выделяет следующие принципы [8, с. 12]: системности, научности, специфичности, оптимизации, альтернативности, непрерывности, адресности, рентабельности, интеграционности. Именно такой многопринципный подход дает возможность представить механизм развития кадрового потенциала предприятия в его целостном виде, т.е. наиболее комплексно выявить существенные виды связей и отношений объекта изучения, как единого целого, а не отдельных его компонентов. Е.Е. Колчанова, как и предыдущие авторы, выделяет такие общие принципы как системность и оптимизация, однако, к формированию кадрового потенциала, кроме указанных общих принципов, считаем необходимым применение принципов специфичности, альтернативности и рентабельности.

Профессор К.Г. Кречетников считает, что при формировании кадрового потенциала предприятия важную роль играет принцип ориентации на его профессиональное ядро. Ядро кадрового потенциала представляет собой совокупность профессиональных способностей работников предприятия, которые позволяют осуществлять его деятельность максимально эффективно, обеспечивая предприятию стратегическое преимущество на рынке. [9, с. 169].

Следует согласиться с мнением автора, что сформированный благодаря данному принципу, уникальный, высоко-профессиональный, творческий кадровый состав предприятия способен выполнять поставленные перед ним задачи, преодолевать

возникшие трудности, повышать прибыльность предприятия и опережать конкурентов по качеству продукции или оказываемых услуг.

В.О. Москаленко и Е. Померанцева выделяют такие основные принципы формирования кадрового потенциала предприятия [10, 11]: принцип оптимизации кадрового потенциала, основанный на том, что ядро образуют совместные способности работников предприятия; принцип формирования уникального кадрового потенциала; принцип соответствия, который в понимании авторов заключается в соответствии уровня образования, квалификации и практического опыта требованиям занимаемой должности; принцип комплиментарности управленческих ролей, который проявляется через взаимодействие профессиональной и политической составляющих кадрового состава предприятия; принцип системности формирования кадрового потенциала, направленный на формирование и эффективное использования человеческого капитала предприятия; принцип предельной полезности нацелен на повышение уровня образования и квалификации работников; принцип правовой и социальной защищенности.

Система принципов данных исследователей наиболее близка к авторской точке зрения, поскольку она определена именно для процесса формирования кадрового потенциала. Однако считаем возможным не согласиться с принципом предельной полезности, поскольку данный принцип более применим к развитию персонала, а не к формированию кадрового потенциала предприятия.

Резюмируя и обобщая мнения исследователей по системе принципов управления кадровым потенциалом, развития кадрового потенциала, кадровой политике по управлению персоналом и принципам формирования кадрового потенциала, целесообразно сформировать авторскую классификацию принципов формирования кадрового потенциала предприятия.

При этом все принципы можно разделить на две группы (рис. 2): *базисные и специфические*.

К **базисным принципам** относятся: принцип существования стратегии, принцип системности, принцип равных возможностей, принцип соответствия, принцип рентабельности, принцип альтернативности, принцип правовой и социальной защищенности, принцип комплексного подхода.

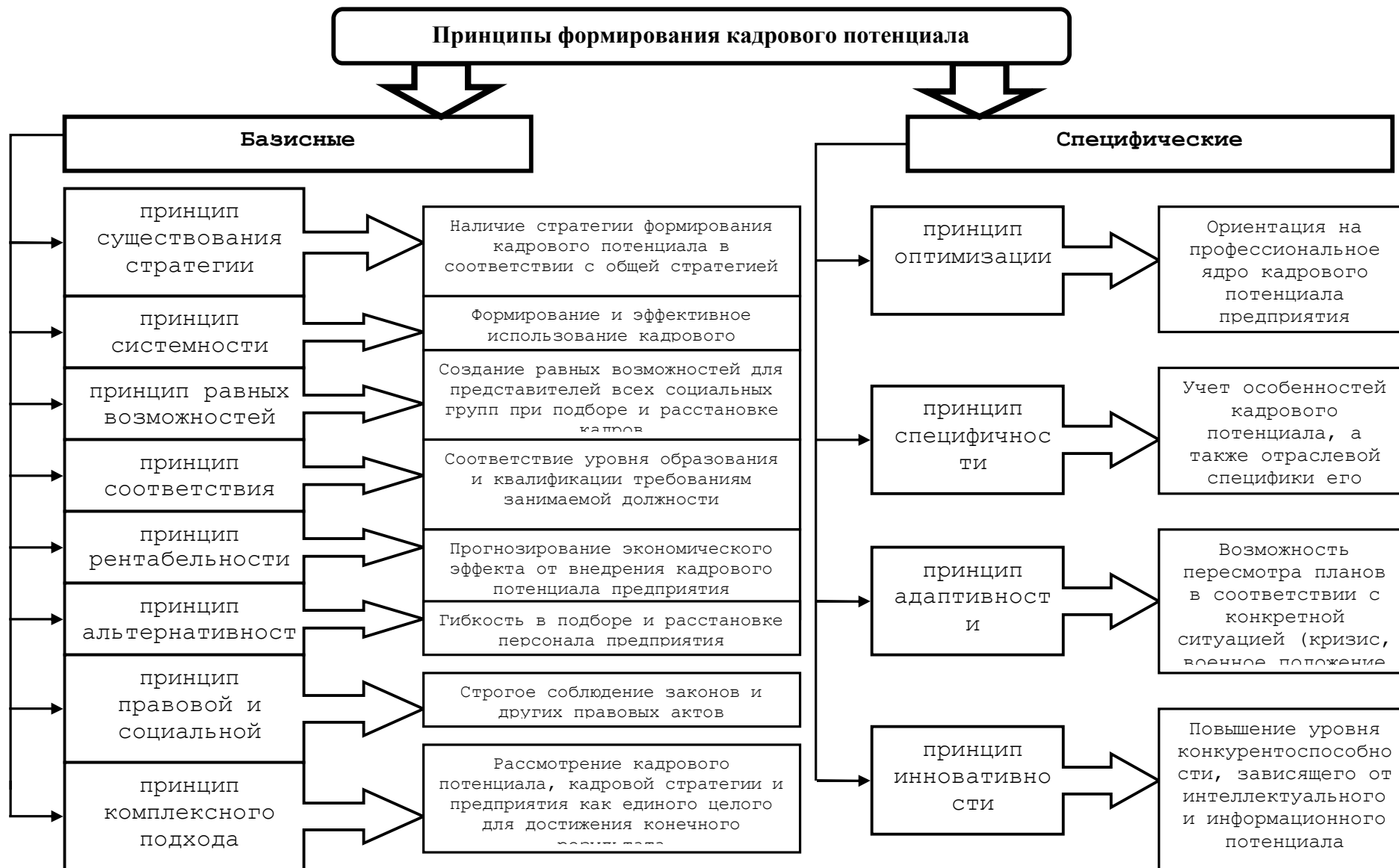


Рис. 2. Принципы формирования кадрового потенциала предприятия (авторская разработка)

К **специфическим принципам** относятся: принцип оптимизации (ориентации на профессиональное ядро), принцип специфичности, принцип адаптивности планирования, принцип инновативности.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. На основе анализа, сравнения, обобщения современных научных исследований по вопросу формирования, развития и управления персоналом предприятия выделены наиболее широко применяемые научные подходы, методы и принципы формирования кадрового потенциала. Разработана авторская система принципов, а также сформулирована и обоснована методология комплексного подхода к процессу формирования кадрового потенциала предприятия.

Систематизированный и обобщённый материал исследования может быть представлен составными частями концептуальных основ формирования кадрового потенциала торгового предприятия, что, в свою очередь, приведет к эффективному функционированию предприятия, его развитию и, в конечном итоге, достижению основных стратегических целей.

Список использованных источников

1. Васильев, П.П. Закономерности формирования, тенденции и механизм развития трудового потенциала в современной российской экономике: территориальный аспект: автореф. дис. ... док. экон. наук : 08.00.05 / Васильев Петр Петрович; [Юж. федер. ун-т]. – Ростов-на-Дону, 2011. – 54 с.

2. Хаймович, Л.Н. Методология системного подхода к анализу процессов формирования и развития кадрового потенциала организации / Л.Н. Хаймович, Н.М. Кузьмина // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. – 2013. – № 6-2, т.15. – С. 525-527.

3. Кибанов, А.Я. Управление персоналом организации: отбор и оценка при найме, аттестация : учеб. пособие по специальности «Менеджмент организации» и «Управление персоналом» / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова; Гос. ун-т упр. – Москва: Экзамен, 2003. – 334 с.

4. Травин, В.В. Основы кадрового менеджмента /В.В.Травин, В.А.Дятлов. – Москва: Дело, 1995. – 331 с.

5. Гонтюк, В.А. Концептуальные положения управления процессом формирования кадрового потенциала организации / В.А. Гонтюк // Схід. – 2013. – № 6 (126). – С. 69-73.

6. Гринева, В.Н. Оценка уровня кадрового потенциала промышленных предприятий / В.Н. Гринева, А.И. Писаревская // Бизнес Информ. – 2009. – № 8. – С. 122-126.

7. Разинькова, О.П. Управление персоналом предприятия в условиях нестабильного производства [Текст] / О.П. Разинькова: монография. – Тверь: ТГТУ, 2006. – 144 с.

8. Колчанова, Е.Е. Разработка организационно-экономического механизма развития предпринимательского потенциала персонала организаций потребкооперации: автореф. дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Колчанова Е.Е.; [Моск. гос. ун-т экономики, статистики и информатики]. – Москва 2009. – 26 с.

9. Кречетников, К.Г. Особенности формирования и развития кадрового потенциала организации / Кречетников К.Г. // Система ценностей современного общества. – 2014. – № 37. – С. 168-172.

10. Москаленко, В.О. Основні принципи формування кадрового потенціалу підприємства [Електроний ресурс] / В.О.Москаленко // Бізнес-навігатор: наук.-виробн. журн. – Електрон. текст. дані.– 2010.–№3(20). – Режим доступу: http://archive.nbuv.gov.ua/portal/soc_gum/biznes/2010_3/2010/03/100330.pdf. – Назва на екрані.

11. Померанцева, Е. Модели управления персоналом: исследования, разработка, внедрение /Е.Померанцева. – Москва; Санкт-Петербург: Вершина, 2006. – 254 с.

УДК 331.522.4:614.258

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТИ В КАДРОВЫХ РЕСУРСАХ МЕДИЦИНСКИХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Кучковой В.В.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

В данной статье обозначена важность сочетания кадровой политики системы здравоохранения и системы формирования рабочих мест; определена проблема формирования и развития кадров здравоохранения, результатом решения которой является повышение эффективности управления отраслью в целом; определена важность

применения инновационных подходов к формированию кадровой политики отрасли; определена необходимость реализации эффективной, продуманной кадровой политики, которая позволит проводить прогнозирование процесса воспроизводства трудовых ресурсов медицинских учреждений, на основе того, что роль квалифицированного медицинского сотрудника является ключевой в предоставлении медицинских услуг; разработана модель прогнозирования потребностей в кадровых ресурсах учреждения здравоохранения, который способен анализировать вероятностные изменения в потребностях населения в услугах здравоохранения на основе изменений в структуре заболеваемости, формах инвалидности и видах травматизма, а также объеме и видах услуг, необходимых для обеспечения этих результатов; проведена реализация данной модели на базе Республиканского травматологического центра Министерства Здравоохранения Донецкой Народной республики.

Ключевые слова: здравоохранение, кадровая политика, управление, прогнозирование, экономико-математическое моделирование.

This article is indicated the importance of combining the personnel policy of the health system and the system of formation of jobs; defined the problem of formation and development of the health workforce, the result of the decision which is to increase the efficiency of management of the sector as a whole; the importance of innovative approaches to the formation of human resources industry policy is identified; the need to implement an effective personnel policy, which will allow for prediction of the process of reproduction of labor resources of medical institutions, on the basis that the role of skilled health personnel is key to the provision of health services is identified; the model for predicting human resource needs of health institutions, which is able to analyze the probability changes in the needs of the population in the health services on the basis of changes in the structure of morbidity, disability forms and types of injuries, as well as the volume and types of services needed to ensure these results is developed; the implementation of this model at the National Trauma Centre of the Ministry of Health of the Donetsk People's Republic is carried out.

Keywords: health care, human resources policy, management, forecasting, economic-mathematical modeling.

Постановка проблемы Отечественное здравоохранение рискует попасть в ситуацию, когда имеющиеся практикующие врачи, медицинские сестры и фельдшеры будут не в состоянии предоставлять в полном объёме необходимые виды и объёмы медицинских услуг населению. Заметим, что адекватная современным условиям система отбора, подготовки, переподготовки, распределения и перераспределения медицинских кадров это одно из самых важных условий обеспечения населения качественной и доступной медицинской помощью. В современных рыночных условиях существует необходимость сочетания кадровой политики системы здравоохранения и системы формирования рабочих мест.

Современные научные разработки должны лечь в основу решения вопроса формирования и развития кадров здравоохранения, и как результат повлечь за собой повышение эффективности управления отраслью в целом. Результативность деятельности и конкурентоспособность предприятия в условиях изменения внешней среды и влияния разнообразных кризисных явлений непосредственно связано с умением руководящего звена стимулировать персонал, быть готовым к постоянным изменениям, талантом людей, занимающих непосредственно руководящие должности. Это обуславливает увеличение акцентирования внимания на поиске и развитии кадров в рамках концепции управления кадровой политикой [1].

При рассмотрении ситуации в системе здравоохранения, становится явным факт определения основных должностных обязанностей в аспекте делопроизводства и вопросов, связанных с кадровым учетом. Выявляется и то, что в лучшем случае проводится отслеживание и организация процесса повышения квалификации медицинского персонала [2].

Потребность стратегического развития системы здравоохранения подразумевает применение инновационных подходов к формированию кадровой политики отрасли, научных исследований в области управления кадрами, что и определило актуальность и важность исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретические аспекты организации и управления здравоохранением, организация, становление и развитие системы здравоохранения, проблемы обеспечения качественными медицинскими услугами раскрыты в работах Горелова Н.А., Шейман И.Н., Аварницыной Е.В., Стародубова В.И., Михайловой Ю.В., Леонова С.А., Худолеевой О.Б. и др.

Анализ работ предложенной проблематики выявил, что проблемы организации и реализации кадровой политики системы здравоохранения исследованы поверхностно и нуждаются в более глубоком изучении. Особенно остро данная проблема стоит в условиях модернизации и реформирования сферы охраны здоровья. Несмотря на большой объём источников, нормативно-правовых актов, относящихся к теме исследования, существенная доля статей не отражает в полном объёме специфику организации кадровой политики системы здравоохранения в современных условиях.

Целью данной статьи является разработка экономико-математической модели прогнозирования потребности в кадровых ресурсах медицинских учреждений.

Изложение основного материала. В современных условиях функционирования системы здравоохранения и формирования рынка медицинских услуг, стоит необходимость реализации эффективной, продуманной кадровой политики, которая позволит проводить прогнозирование процесса воспроизводства трудовых ресурсов медицинских учреждений, на основе того, что роль квалифицированного медицинского сотрудника является ключевой в предоставлении медицинских услуг [3].

Исходя из всего вышесказанного, в рамках предложенной проблематики был представлен метод прогнозирования потребностей в кадровых ресурсах учреждения здравоохранения. Предложенный метод способен анализировать вероятностные изменения в потребностях населения в услугах здравоохранения на основе изменений в структуре заболеваемости, формах инвалидности и видах травматизма, а также объеме и видах услуг, необходимых для обеспечения этих результатов. В рамках данного подхода предполагается сбор и анализ совокупности демографических, социокультурных и эпидемиологических данных, таких, как демографический рост и демографические изменения, политику в области здравоохранения и соответствующее законодательство, изменения в технологиях [4; 5].

Предложенный метод прогнозирования был опробован в Республиканском травматологическом центре МЗ ДНР. Данный метод представляет из себя статистическую многофакторную модель линейной регрессии зависимости кадровых ресурсов от различных факторов (численности населения, заболеваемости и т. д.).

В общем виде модель представлена:

$$Y = a_0 + a_1x_1 + \dots + a_kx_k \quad (1)$$

где: a – параметры (коэффициенты) регрессии, x – влияющие факторы (заболеваемость, посещаемость и др.), k – количество факторов модели.

Данный метод позволяет дать наиболее достоверный прогноз в разрезе специальностей, регионов и медицинских организаций.

В работе был реализован прогноз потребности кадровых ресурсов, выраженный в необходимом количестве врачей и среднего медицинского персонала, для Республиканского травматологического

центра МЗ ДНР. При реализации были взяты такие данные: численность населения г. Донецка, посещаемость, заболеваемость (количество обратившихся, кому была оказана медицинская помощь), количество больных находящихся в стационаре РТЦ МЗ ДНР. Данные брались поквартально, начиная с I квартала 2014 года.

В первую очередь был построен прогноз численности населения на основе полиномиальной линии тренда 2-го порядка. Результат представлен на рис.1.

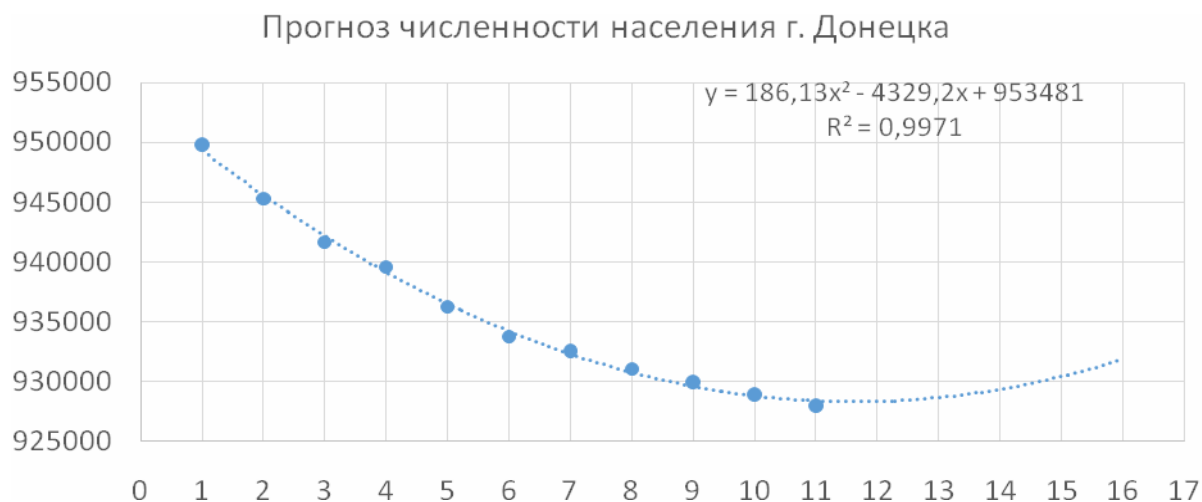


Рис.1. Динамика численности населения г. Донецк с I квартала 2014 г. по III квартал 2016 года и прогноз до IV квартала 2017 г.

Далее проведено определение тренда и написание модели зависимости переменных. В нашем случае это зависимость показателей заболеваемости, посещаемости и количества пациентов в стационаре от изменения численности населения. При определении тренда и модели использовалась линейная регрессия.

Далее строятся спрогнозированные данные. На основании спрогнозированных данных строится статистическая модель, то есть выявляется зависимость кадровых ресурсов от посещаемости медицинского учреждения, количества мест занятых в стационаре и заболеваемости населения.

Следует отметить, что все вычисления проводились при помощи аналитического инструмента «Пакет анализа», встроенного в ПО Microsoft Office Excel. В итоге проведенного анализа модель будет выглядеть следующим образом:

$$Y = 0,00127x_1 - 0,0139x_2 - 0,00137x_3 + 0,282x_4 - 473,0855834 \quad (2)$$

Таблица 1

Итоговые данные проведенного прогноза

Период	Год	Квар тал	Насел ение	Посеща емость	Заболева емость	Кол-во больных в стационаре	Фактическая численность врачей и среднего медицинского персонала	Прогнозные значения потребности кадровых ресурсов
1	2014	I	94982 5	19634	7853	411	578	575
2		II	94526 5	19332	7826	401	567	570
3		III	94163 4	19287	7714	387	560	563
4		IV	93957 6	19165	7766	381	563	560
5	2015	I	93625 7	19019	7797	390	560	560
6		II	93376 1	18914	7754	380	555	556
7		III	93256 2	18794	7705	377	554	555
8		IV	93104 3	18645	7658	375	557	555
9	2016	I	92995 4	18578	7616	372	551	553
10		II	92889 9	18502	7585	373	555	553
11		III	92797 5	18485	7578	369	552	551
12		IV	92833 3	18536	7624	370		551
13	2017	I	92865 7	18553	7628	370		552
14		II	92935 4	18589	7636	372		552
15		III	93042 2	18645	7648	374		554
16		IV	93186 3	18721	7665	376		555

Необходимо отметить, что руководству РТЦ МЗ ДНР давались рекомендации по регулированию количества кадров на основе спрогнозированных данных начиная с I квартала 2016 года. Данные рекомендации учитывали динамику численности населения, посещаемость, заболеваемость и количество больных, находящихся на стационарном лечении.

Наглядное изображение фактической численности врачей и среднего медицинского персонала и спрогнозированные значения потребности кадровых ресурсов, полученные с помощью модели, представлено на рис. 2.

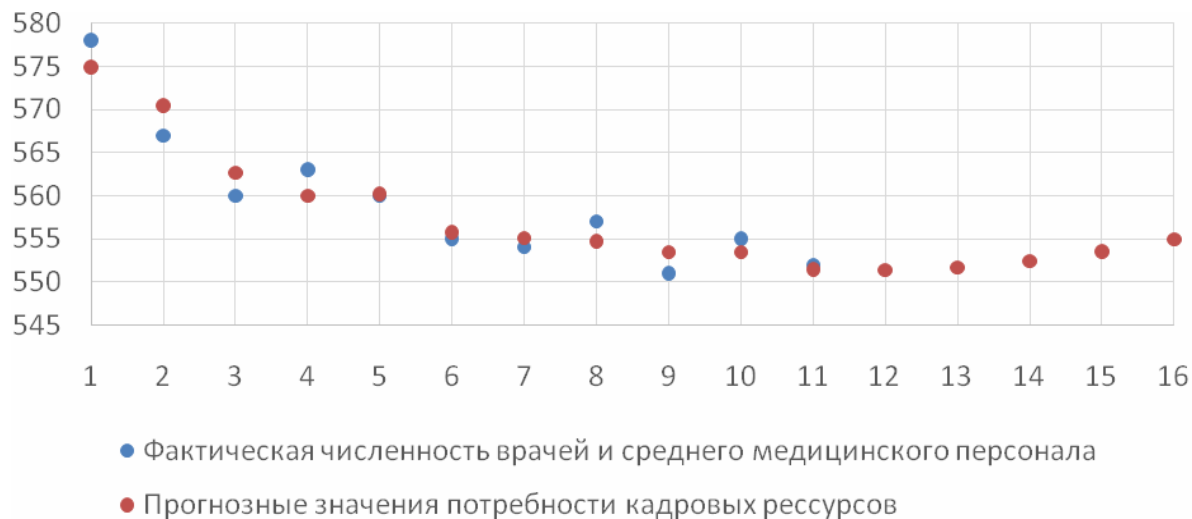


Рис. 2. Сравнительная динамика фактической численности медицинского персонала и прогнозных значений потребности кадровых ресурсов

Выводы. Таким образом, можно сказать, что данная модель является универсальной в своем роде, так как позволяет оценить и спрогнозировать потребность кадровых ресурсов на различных уровнях, начиная с национального и заканчивая муниципальным.

Данную модель можно применять для анализа и прогнозирования определенных категорий медицинских кадров (врачей разных направлений, медсестер), при этом учитывать всевозможные факторы, влияющие на это.

Также данная модель будет полезна для распределения и перераспределения выпускников, планирования и определения государственного заказа для медицинских ВУЗов.

Список использованных источников

1. Горелов Н.А. Антикризисное управление человеческими ресурсами / Н.А. Горелов. – СПб: Питер, 2010. – 71 с.
2. Шейман И.Н. Кадровая политика в здравоохранении: сравнительный анализ российской и международной практики / И.Н. Шейман, В.И. Шевский. // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2015. – № 1. – С. 143–167.

3. Аварницына Е.В. Кадровый кризис-глобальная проблема современного здравоохранения / Е.В. Аварницына. //Вестник Ассоциации медсестер России. – 2011. – № 4. – С. 27–32.

4. Стародубов В.И., Михайлова Ю.В., Леонов С.А. Кадровые ресурсы здравоохранения Российской Федерации: состояние, проблемы и основные тенденции развития //Социальные аспекты здоровья населения. – 2010. – № 1.

5. Худолеева О.Б. Медико-социальная оценка оптимизации ресурсов здравоохранения в условиях реализации территориальной программы государственных гарантий медицинской помощи населения: дисс. канд. мед. наук, Хабаровск; 2004. – 24 с.

УДК 332.146.2

ПРОБЛЕМА ДЕФИЦИТА ПРОФЕССИОНАЛОВ И ПРЕДЛОЖЕНИЯ ПО ЕЁ РЕШЕНИЮ В ОРГАНИЗАЦИИ

Жеребьев Я. И.,

к. э. н., доцент

Чигарев Д. В.,

студент, ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры»

В статье приведен анализ проблемы профессионального кадрового обеспечения предприятий Донбасса и предложены варианты её решения.

Ключевые слова: профессионализм, кадровые ресурсы, квалификация.

The article provides an analysis of the problem of the professional staff at the Donbas and presents options to solve it.

Ключевые слова: professionalism, human resources, qualification.

Постановка проблемы. С учетом текущей ситуации на Донбассе, распространенной проблемой у предприятий, является дефицит профессиональных кадров. Эта проблема является серьезным препятствием для успешного будущего как государственных, так и коммерческих предприятий.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализ докладов заседания круглого стола представителей основных коммунальных структур Донбасса, из чего был сделан вывод о существующей проблеме.

Актуальность. Проблема дефицита квалифицированных кадров является чрезвычайно острой для современных предприятий. Нехватка квалифицированного персонала и низкая эффективность организации труда являются основными факторами, сдерживающими развитие экономики нашей Республики в последние годы. И эта проблема тревожит руководителей всех предприятий без исключения.

Цель статьи. Целью данной работы является анализ существующей проблемы и предложение путей её решения.

Изложение основного материала исследования. Любому предприятию, работающему в той или иной отрасли, которое стремится стать конкурентоспособным и занять желаемое место на рынке, для качественного предоставления услуг или производства продукции (товаров) требуются профессиональные кадры работников. Но современные реалии указывают на то, что, в настоящее время, на территории Донбасса, в Донецкой народной республике, наблюдается дефицит профессиональных кадров работников.

Экономика развитого государства практически всегда строится на основе рыночных отношений, при которых любой субъект хозяйствования вправе самостоятельно планировать и управлять собственными бизнес-процессами и ресурсами (в первую очередь, – стратегическими, трудовыми). От успешности этих процессов зависит масса получаемой прибыли, следовательно, рентабельность производственной деятельности, и выживание предприятия в целом.

Наличие низкоквалифицированного персонала на предприятии очень сильно отражается на его производительности живого труда, так как именно от сотрудников зависит то, сколько продукции будет произведено (или предоставлено услуг), а самое главное, какого качества будет выполненная работа.

По мнению представителей различных отраслей промышленности, которое неоднократно высказывалось в адрес выпускников учебных заведений, зачастую необходимо переучивать специалиста, чтобы возможным было допустить его до самостоятельной работы. При этом, данные претензии касаются не только инженерно-технического персонала, но и исполнителей, то есть представителей рабочих профессий. То есть, в данной ситуации, помимо общего дефицита в кадрах, мы испытываем еще больший дефицит в квалифицированном рабочем персонале.

Сложившаяся ситуация освещается с различных сторон, многие аналитики ищут корни данной проблемы, и, во многих случаях, даже предлагают определённые решения. Но прежде, чем решать эту проблему, необходимо обратить внимание на то, что привело к данной ситуации.

Ситуация с дефицитом квалифицированных кадров актуализировалась не вчера. Многие крупные предприятия пытались решить проблему различными методами. Анализируя их опыт, можно констатировать, что даже крупным предприятиям, имеющим достаточные ресурсы, в одиночку решить данную проблему далеко не всегда получается. А если говорить о малых и средних предприятиях, то чаще всего они даже не могут себе позволить задуматься о том, чтобы решать эту проблему самостоятельно.

Специалисты отмечают в качестве основных причин дефицита высококвалифицированных работников несовершенную систему образования, невозможность предоставления работодателем достойной оплаты труда и др. Сложившаяся государственная политика в сфере человеческих (профессиональных) ресурсов оказалась неэффективной: существенно ослаблена профессиональная школа, отсутствует система развития компетенций персонала предприятия, разрушены прежние связи между профессиональным образованием и профессиональным трудом. Рынок профессий и рынок образовательных услуг практически не связаны.

Проблему низкой квалификации персонала предприятия можно решить несколькими способами, одним из них является повышение квалификации сотрудников в целом или отдельных групп работников организации.

Одним из показателей, который свидетельствует о необходимости повышения квалификации рабочих, является снижение их среднего тарифного разряда, отставание среднего разряда рабочих от среднего разряда подлежащих выполнению работ (услуг). Для мониторинга этих показателей необходимо систематически анализировать текущую и требуемую квалификационные структуры рабочих кадров. В первую очередь, необходимо анализировать причины сложившейся ситуации; понять, что послужило причиной снижения производительности труда в организации, – изменение состава (или структуры) техники и технологии выполнения работ и т. д.

Следующим анализируемым показателем может быть рост количества бракованной продукции по вине рабочих. Чтобы мониторить изменение этого показателя, руководителю необходимо отслеживать производственный процесс и «отбирать» контрольные пробы (образцы) того или иного производимого товара, в соответствии со статистическими методами исследований.

В современное производство активно внедряются новые технологии, наука богатеет разработками, и, поэтому, основная цель работы с кадрами – это постоянное обучение и повышение квалификации персонала. Ведь согласитесь, выгоднее и намного проще повышать квалификацию сотрудников, у которых уже есть опыт и навыки работы, чем нанимать новых работников, не владеющих основными профессиональными компетенциями и навыками.

В серьезных компаниях руководители уже поняли, что добиться качественных решений в организации проблематично, если не предприняты решительные шаги в сфере подготовки персонала. В связи с этой ситуацией отделы кадровой работы направляют свои усилия в первую очередь на обеспечение предприятия квалифицированными работниками.

Повышение квалификации персонала также является первостепенной задачей опытных топ-менеджеров.

Любое предприятие, во время обучения собственного персонала, в первую очередь, преследует такие цели:

- адаптировать работника к новым тенденциям в профессиональном (творческом, технологическом и техническом) развитии;

- способствовать переходу сотрудника на более высокую ступень в карьерном росте (это может быть руководящий персонал, например).

В первом случае, непосредственно на предприятии, проводится учебное мероприятие, которое сопровождает трудовой процесс, без отрыва работников от производства.

Во втором случае, повышение квалификации персонала подразумевает посещение сотрудниками специализированных курсов, проводимых самим предприятием или посещение персоналом соответствующих школ и учебных центров.

При повышении квалификации к работе привлекаются специалисты, текучесть кадров снижается, а подготовленные

работники смогут реализовать полученные на курсах знания и получить признание в своей организации.

С недавнего времени, а именно с 21 ноября 2016 г., в городе Донецке открылся центр повышения квалификации, в котором каждый руководитель может повысить уровень качества своего персонала, тем самым решая проблему низкой квалификации и приобретая обновленные, профессиональные кадры.

Также одним из распространенных решений проблемы наличия неквалифицированного персонала является аутсорсинг. Суть аутсорсинга сводится к передаче компанией определенных операций, реализуемых в её производственной системе, на выполнение сторонней организации [1, с. 211].

Данное явление быстро прижилось, предприятия оценили все преимущества системы, и сейчас на рынке существует довольно высокая конкуренция в сфере аутсорсинговых услуг.

Аутсорсинг (англ. *outsourcing*: *out* – внешний, находящийся за пределами; *source* – источник) – это комплекс мероприятий, направленных на передачу предприятием определённых процессов и функций другой организации. В общем аутсорсинг – это использование сторонних ресурсов. Существует несколько видов аутсорсинга, таких, как:

- бухгалтерский;
- IT аутсорсинг;
- аутсорсинг персонала;
- юридический;
- логистический;
- производственный и т. п.

Несомненным плюсом такого сотрудничества является экономия средств. При заключении договора о привлечении сторонних работников можно смело прогнозировать снижение затрат примерно на 20 %. Такая экономия возникает за счёт сокращения вложения в нематериальные ресурсы – такие, как подготовка, стажировка нового сотрудника, содержание собственного персонала, сокращение штата администраторов и бухгалтеров для табелирования или начисления заработной платы. Снижаются издержки предприятия из-за временной потери трудоспособности работника – в случае болезни бюро по аутсорсингу просто присылает нового, не менее квалифицированного работника. А если в штате грянет сокращение, можно попробовать подставить работника аутсорса на

новый объем работы и проанализировать эффективность его труда, с точки зрения энергозатрат.

Хорошим вариантом аутсорсинг будет и для иностранных предприятий или для фирм, открывающих новые виды деятельности. Иностранные специалисты могут не досконально знать тонкости юридического и бухгалтерского сопровождения, принятые в нашей стране. Для грамотного ведения хозяйственного и налогового учета приглашаются работники аутсорса, которые будут исполнять свои обязанности вплоть до появления штатных сотрудников.

При освоении новых видов деятельности наём временных работников поможет руководству компании оценить рентабельность нового начинания, просчитать необходимые затраты и увидеть эффективность нового направления деятельности.

В нашем случае, очевидно, будет необходимо воспользоваться аутсорсингом персонала. Он актуален для предприятий, где возможна высокая текучесть кадров. Специальные кадровые агентства в таком случае могут взять на себя функции найма персонала; расчёта налоговой нагрузки, связанной с заработной платой работников; определение размера премий и компенсаций.

Разумеется, в таком сотрудничестве есть и свои подводные камни. В первую очередь – это постоянная зависимость от другого предприятия. Если бюро по временному найму сотрудников растеряет свой персонал, то все это незамедлительно скажется на репутации фирмы, которая заключила с ней договор. Возможно некоторое нарушение конфиденциальности – временные сотрудники могут выйти на работу и к фирме-конкуренту и невольно раскрыть коммерческие замыслы компании, куда прошлый раз их посылала аутсорсинговая компания. Что это за сведения, и как они будут оглашены – зависит лишь от личных данных работников, которых прислала аутсорсинговая компания.

Отзывы сотрудников, работающих в штате фирмы-заказчика, также могут повлиять на результативность аутсорса. Существует риск неприятия временных сотрудников штатным коллективом компании. Возможно, временных работников будут воспринимать, как конкурентов, а не как помощников. Такой дисбаланс в отношениях может плохо сказаться на сотрудничестве. В случае, если предприятию нужны квалифицированные работники в кратчайшие сроки, то руководство может прибегнуть к аутстаффингу.

Аутстаффинг представляет собой комплекс мер, направленных на использование персонала вне штатного расписания предприятия. Следует отличать аутстаффинг от аутсорсинга. Для аутстаффинга характерны краткосрочные отношения и процесс найма рабочих, которые будут выполнять отдельные операции, в то время как аутсорсинг характеризуется долгосрочностью и высокой квалификацией специалистов, которым передается весь бизнес – процесс, осуществляемый до этого в данной организации.

Другими словами, аутстаффинг – это возможность использования рабочей силы другой организации на хозрасчетных условиях в соответствии с заключаемым договором [2, с. 159].

Компания-аутстаффер берет на себя полное обеспечение сотрудника, в том числе: выдачу документов, подтверждающих работу; оформление банковских зарплатных карт и переводов оплаты труда; решение текущих вопросов с рабочими; управление персоналом; составление и сдачу налоговой отчетности в государственные учреждения.

В первую очередь, аутстаффинг направлен на оптимизацию производственно-хозяйственной деятельности предприятия и снижение его общих издержек. К основным его преимуществам относятся следующие:

- снижение объема работы кадровой службы;
- уменьшение затрат на заработную плату и сопутствующие выплаты;
- повышение гибкости управления персоналом;
- разделение полномочий и ответственности.

Аутстаффинг позволяет эффективно снизить среднюю списочную численность работников, а значит уменьшить объем работы отдела кадров. Существует возможность перевода практически всего персонала (за исключением административно-управленческих работников) на положение «вне штата». В таком случае потребность в кадровой службе исчезает полностью. Также снижаются временные и денежные затраты на подбор и найм персонала.

В случае возникновения спорных ситуаций, связанных с трудовым правом, ответственность распределяется между компанией-заказчиком и организацией-аутстаффером; в некоторых случаях ответственность полностью перекладывается на

организацию, предоставляющую услуги аутстаффинга, или на страховые организации.

Работники, нанятые «вне штата», не числятся персоналом предприятия и не учитываются при определении масштаба деятельности фирмы в зависимости от численности занятых в ней сотрудников. Поэтому существует возможность функционировать как малое предприятие и пользоваться льготными налоговыми режимами, прибегнув к услугам аутстаффинга.

Ещё одним довольно эффективным и распространённым методом сокращения неквалифицированного персонала является геймификация. Этот термин представляет собой создание игровых ситуаций в неигровом пространстве, превращение рутинной работы в особый игровой процесс.

Геймификация, действительно, прекрасный способ мотивации персонала, применение которого, несомненно, принесёт свои плоды. Однако, используя данный способ, можно повысить результаты деятельности сотрудников в несколько раз. Для этого рассмотрим следующие основные формы геймификации:

- соревновательная;
- победная;
- эстетическая.

Соревновательная геймификация представляет собой мотивацию сотрудников, основанную на создании разнообразных соревнований, тематика которых тесно связана с проблемами и задачами предприятия. Эта форма подразумевает проведение различных конкурсов, соревнований, в рамках которых будут решены первостепенные задачи предприятия, включая повышение квалификации посредством самообразования [3, с. 20].

Победная геймификация основана на заинтересованности сотрудников в игровом процессе, в рамках которого будут выполнены задачи компании. Отличие данной формы в том, что, по окончании игрового процесса, все сотрудники будут победителями. При этом психологический климат и атмосфера в компании будут всегда положительными, а сотрудники смогут сплотиться.

Эстетическая геймификация базируется на доведении главных целей и задач до сотрудников, при этом заданные организационные цели и задачи должны совпадать с интересами и желаниями сотрудников компании. В качестве примера можно привести ситуацию, когда, за перевыполнение плана реализации продукции,

сотрудник будет получать какую-либо медаль, грамоту или незначительный подарок.

Таким образом, используя метод геймификации, можно применять как все его формы, так и лишь одну из них. Однако для достижения максимального эффекта, возможно параллельное применение всех трёх форм геймификации.

В настоящее время в Государственном образовательном учреждении высшего профессионального образования «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры» (далее – Академия) Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики действует Факультет повышения квалификации, который успешно готовит профессиональные кадры рабочих профессий, осуществляет переподготовку и повышение квалификации специалистов с высшим образованием.

Учебный процесс базируется на интеграции обучения специалистов с наукой и практикой, для чего в учебном процессе широко используются материалы научных исследований преподавателей Академии, других высших учебных заведений Донецкой Народной Республики и Российской Федерации. Работа на Факультете ведётся совместно с кафедрами и подразделениями Научно-исследовательской части Академии.

Комплектование групп слушателей Факультета осуществляется на основании прямых хозрасчётных договоров с предприятиями; научными и проектными организациями; физическими лицами.

Подготовка по программам профессионального обучения по профессиям рабочих имеет следующий вид:

– приём для получения квалификации по профессии рабочего (2-3 разряд), профессиональной переподготовки (в рамках Государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования) (3 разряд) и повышения квалификации (4 разряд);

– сроки обучения:

1) первичная профессиональная подготовка: 372 - 652 часа;

2) профессиональная переподготовка: 288 - 400 часов;

3) повышение квалификации: 148 - 316 часов.

- профессии рабочих: 1) маляр строительный; 2) штукатур; 3) облицовщик-плиточник; 4) каменщик; 5) электросварщик ручной сварки; 6) слесарь-сантехник; 7) монтажник санитарно-технических систем и оборудования;

- приём слушателей на базе среднего общего образования;
- приём обучаемых для получения квалификации или её повышения на определённый разряд на базе среднего полного образования и уровня «младший специалист»; «специалист среднего звена».

Выводы. Таким образом, мы можем сделать вывод о том, что сложившаяся ситуация в сфере человеческих ресурсов требует изменений: дефицит высококвалифицированных кадров и сильный недостаток специалистов рабочих профессий – такова тенденция современного рынка труда.

Для повышения эффективности труда, качества трудовой жизни необходимым является принятие комплексных мер по всем направлениям профессионального образования и трудовой деятельности, способствующих повышению социальной и творческой активности сотрудников, привлечению их к решению постоянно возникающих производственных проблем в области организации производства и труда.

Список использованных источников

1. Шевченко А.Г. Стратегия кадровой политики строительной организации [Текст] // Материалы седьмой международной научной конференции студентов, аспирантов и молодых учёных «Проблемы устойчивого развития строительной отрасли и ЖКХ», часть 1. – Донецк: «Норд-пресс», 2008. – 371 с.
2. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учебное пособие. [Текст] // 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2011. – 378 с.
3. Добролюбов Е. Система материального и нематериального стимулирования (мотивации) персонала [Текст] // Банковские технологии. – 2002. – № 3. – С. 41-44.

Научное издание

**Сборник научных работ
ГООУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»**

**Серии «Экономика»
Выпуск № 4**

**СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ДОНБАССА:
ПРОБЛЕМЫ И РЕШЕНИЯ**

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.

Научный редактор - Барышникова Л.П.

Технический редактор - Филипюк А.О.

Компьютерная верстка - Зензеров В.И.

Подп. к печати 22.12.2016 г. Формат 60x84¹/₁₆ Бумага офсетная
10,5 усл.-печ. л. Тираж 100 экз.

Донецкая академия управления и государственной службы при Главе ДНР
ДНР, 83015, г. Донецк-15, ул. Челюскинцев, 163а