

Журнал

**«Студенческий вестник ДонАУиГС»,
научный журнал**

2 (22) 2022

**Донецк
2022**

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

Редакция:

Главный редактор: Смирнова Е.А.

Заместитель главного редактора: Науменко С.Н. –
кандидат наук по государственному управлению, доцент.

Ответственный секретарь: Бродяная А.Ю.

Технический, научный редактор: Гончарова А.В.

Редакционная коллегия:

Беленцов В.Н. – доктор
экономических наук,
профессор;

Подгорный В.В. – доктор
экономических наук,
профессор;

Беганская И.Ю. – доктор
экономических наук,
доцент;

Губерная Г.К. – доктор
экономических наук,
профессор;

Петрушевский Ю.А. –
доктор экономических
наук, профессор;

Ободец Р.В. – доктор
экономических наук;
доцент;

Барышникова Л.П. – доктор
экономических наук,
доцент;

Тарасова Е.В. – кандидат
экономических наук,
доцент;

Волощенко Л.М. – доктор
экономических наук,
доцент;

Воробьева Л.А. – кандидат
экономических наук,
доцент;

***Свидетельство о регистрации средства массовой
информации Министерства информации
Донецкой Народной Республики
серии ААА №000070 от 16.11.2016 г.***

СОДЕРЖАНИЕ

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ И МЕЖДУНАРОДНЫЙ БИЗНЕС

Букарева Т.В., Стасюк Н. В.

Сущность антикризисного управления предприятием
в современных условиях 7

Ермаков М.В., Козлов В.С.

Анализ влияния мотивации персонала на эффективность
производственной деятельности на железной дороге 17

Игнатенкова А.Д., Дедяева Л.М.

О значении консалтинга в развитии розничной торговли
в Донецкой Народной Республике 25

Кисель В.А., Ободец Я.В.

Реализация маркетинговой стратегии на предприятии 32

Крамаренко У.Р.

Роль стимулирования труда персонала в деятельности организации 40

Михайличенко К.А., Климова П.А.

Стратегический анализ влияния факторов внутренней
и внешней среды в строительных организациях 50

Михайлов Н.Н., Козлов В.С.

Конфликт – менеджмент на предприятии: теория и практика 59

Панфилов К.А., Климова П.А.

Мотивация персонала как элемент системы
стратегического управления предприятием 70

Степанова Ю.А., Алдошин Е.Л., Козлов В.С..

Анализ влияния факторов внешней среды
на деятельность государственных предприятий 79

Сурженко Л. С., Стасюк Н. В.

Теоретические основы формирования стратегии
развития предприятий 88

Таранцова К.О., Кириенко О.Э.

Управление поведением потребителей с использованием
современного стратегического анализа 96

Троцюк В.Ю., Кириенко О.Э.

Актуальные проблемы управления ЖКХ крупного города
в современных условиях.....105

Халиуллина К.Р.

Оценка инвестиционного климата АПК в ДНР113

ГОСУДАРСТВЕННАЯ СЛУЖБА И УПРАВЛЕНИЕ

Протасова Х.А., Ткачик Т. И., Пылько Е.А.

История становления правовой защиты искусственного интеллекта.....125

ПРОИЗВОДСТВЕННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ И МАРКЕТИНГ

Катречко К.А.

Современные задачи и возможности развития молодых учёных
в Донецкой Народной Республике136

ФИНАНСЫ И ЭКОНОМИКА

Жидченко А.А., Евсеенко В.А.

Учётная политика в системе управления предприятиями142

Ищенко В.Н., Кондрашова Т.Н.

Порядок документального оформления и особенности учета доходов
государственных учреждений образования153

Литвиненко К.Т., Евсеенко В.А.

Формирование системы управления затратами предприятия163

Момот Л.А., Гордеева Н.В.,

Малый и средний бизнес Российской Федерации173

Рубанова В.С., Афендикова Е.Ю.

Налоговые риски: проявление и возможные пути минимизации181

Сажникова Я.В., Евтеева С.Г.

Bitcoin как инструмент мирового финансового рынка189

Сыленко Е.А., Ардатьяева Т.И.

Методические основы и методика анализа основных средств.....197

CONTENT

STRATEGIC GOVERNANCE AND INTERNATIONAL BUSINESS

Bukareva T.V., Stasyuk N.V.

The essence of anti-crisis management of an enterprise
in modern conditions 7

Ermakov M.V., Kozlov V.S.

Analysis of the impact of personnel motivation on the efficiency
of production activities on the railway..... 17

Ignatenkova A.D., Dedyeva L.M.

On the importance of consulting in the development of retail trade
in the Donetsk People's Republic 25

Kisel V.A., Obodets Ya.V.

Implementation of the marketing strategy at the enterprise..... 32

Kramarenko U.R.

The role of stimulating the work of personnel
in the activities of the organization..... 40

Mikhailichenko K.A., Klimova P.A.

Strategic analysis of the influence of factors of the internal
and external environment in construction organizations 50

Mikhailov N.N., Kozlov V.S.

Conflict - enterprise management: theory and practice 59

Panfilov K.A., Klimova P.A.

Personnel motivation as an element
of the enterprise strategic management system..... 70

Stepanova Yu.A., Aldoshin E.L., Kozlov V.S.

Analysis of the influence of environmental factors
on the activities of state enterprises 79

Surzhenko L. S., Stasyuk N. V.

Theoretical foundations of strategy formation of enterprise development..... 88

Tarantsova K.O., Kirienko O.E.

Consumer behavior management using modern strategic analysis..... 96

Trotskyuk V.Yu., Kirienko O.E.

Actual problems of housing and communal services management
in a large city in modern conditions105

Khaliullina K.R.

Assessment of the investment climate
of the agro-industrial complex in the DPR113

PUBLIC SERVICE AND ADMINISTRATION

Protasova Kh.A., Tkachik T.I., Pylko E.A.

The history of the formation of legal protection of artificial intelligence.....125

PRODUCTION MANAGEMENT AND MARKETING

Katrechko K.A.

Modern tasks and opportunities for the development of young scientists
in the Donetsk People's Republic136

FINANCE AND ECONOMY

Zhidchenko A.A., Evseenko V.A.

Accounting policy in the enterprise management system142

Ishchenko V.N., Kondrashova T.N.

The procedure for documenting and especially accounting
for the income of state educational institutions.....153

Litvinenko K.T., Evseenko V.A.

Formation of the enterprise cost management system163

Momot L.A., Gordeeva N.V.

Small and medium business of the Russian Federation173

Rubanova V.S., Afendikova E.Yu.

Tax risks: manifestation and possible ways of minimization181

Sazhnikova Ya.V., Evteeva S.G.

Bitcoin as an instrument of the global financial market.....189

Sylenko E.A., Ardatieva T.I.

Methodological bases and methods of analysis of fixed assets197

УДК 005.931.11:658

СУЩНОСТЬ АНТИКРИЗИСНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

*Букарева Т.В.,
магистрант кафедры менеджмента непроизводственной сферы ГОУ ВПО
«ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

*Стасюк Н. В.,
канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

Цикличность развития социально-экономических систем определяет круговорот кризисных ситуаций, возникающих на различных этапах жизненного цикла организации. Система антикризисного управления, позволяет выявлять кризисы, проводить их диагностику, разрабатывать профилактические мероприятия и преодолевать негативные последствия. Разрешение кризисной ситуации даёт возможность повысить качественный уровень затронутых подсистем организации.

Ключевые слова: кризисные явления, циклическое развитие, антикризисное управление, фазы экономического цикла.

The cyclical nature of the socio-economic systems' lifecycle determines the crisis situations affecting various stages of organizations' development. An anti-crisis management system allows identifying crises, diagnosing them, taking preventive actions and eliminating negative consequences. The way out of a crisis situation makes it possible to improve the quality level of the organization's affected subsystems.

Keywords: crisis phenomena, cyclical development, anti-crisis management, phases of the economic cycle.

Постановка проблемы. В современных условиях нет ни одного предприятия, которое бы в своём жизненном цикле не наталкивалось на кризисные явления или не находилось в кризисных ситуациях. В то же время одни предприятия в результате имеют положительные последствия, тогда как для других это может завершить их жизненный цикл. Это обычно касается тех предприятий, которые не разрабатывают специальные

управленческие мероприятия, направленные на предупреждение, предотвращение, оценку и преодоление кризиса. Как показывает практика, игнорирование антикризисных мер обуславливает не только кризисные состояния самого предприятия, но приводит к банкротству и в дальнейшем к ликвидации.

В настоящее время проблема антикризисного управления приобретает особую актуальность даже для тех предприятий, которые функционируют достаточно эффективно и являются успешными игроками на отечественном и международном рынках. Однако, под влиянием экономического кризиса некоторые предприятия пытаются достичь увеличения прибыли за счет снижения качества и повышения цен на различные услуги. Таким способом отдельные предприятия временно достигают желаемых результатов, но в целом этот подход приводит к углублению влияния кризисных явлений и, в конечном итоге, к банкротству.

Согласно разработанным научным подходам, избежать возникновения кризисных явлений невозможно, поскольку они являются этапами циклического развития любой социально-экономической системы, могут быть обусловлены как неоптимальными условиями функционирования систем управления, так и объективными характеристиками социально-экономического развития общества. Как правило, началом возникновения кризисного явления становится исчерпание потенциала развития главных элементов системы, что порождает новый цикл развития и сопряжено с фазой экономического цикла. Кризисы разнообразны по своему содержанию, что обуславливает дифференциацию подходов к их разрешению. Чем точнее понимание характера кризиса, тем шире возможности системы по сокращению его продолжительности и нагрузки на предприятие. Кризисные явления в системе управления предприятием представляют собой состояние неустойчивости, характеризующееся отрицательным финансовым результатом, снижением уровня рентабельности или стремительным сокращением размера прибыли.

Поэтому кризисные явления обуславливают совершенствование и адаптацию системы антикризисного управления предприятием, позволяющее выявлять кризисы, проводить их диагностику, разрабатывать профилактические

мероприятия и преодолевать негативные последствия кризисов [1, с. 101].

Изложение основного материала. По своей сути кризисные явления присущи любой системе в качестве объективной характеристики комплекса условий, обуславливающих потребность в качественных изменениях. В функционировании общества кризисы – предвестники трансформаций систем и структур управления, с одной стороны, значительно увеличивающие нагрузки на существующие системы, что обуславливает в целом негативное восприятие кризиса, с другой стороны, кризисы порождают раскрытие потенциала общества; преобразования для решения кризисных ситуаций позволяют обществу двигаться и развиваться.

В современной зарубежной и отечественной научной литературе, посвященной вопросам антикризисного управления, можно выделить несколько подходов к определению сущности понятия «кризисные явления».

Например, Н.А. Адамов определяет кризисные явления как состояние неустойчивости, обусловленное снижением ценовых показателей, ухудшением платежеспособности и финансовой устойчивости [1].

А.В. Белоус рассматривает кризисные явления в деятельности предприятия как процесс, характеризующийся дефицитом денежных средств и низкой платежеспособностью вследствие невозможности своевременно выполнять платежные обязательства [2].

По мнению О.А. Герасименко, кризисные явления означают организационно-управленческую несостоятельность предприятия, проявляющуюся в превышении расходов на производство продукции над выручкой от ее реализации [3].

И.П. Дорноступ определяет кризисные явления как крах предприятия, вызванного отсутствием механизма выявления и проведения диагностики кризисного состояния [4].

Поэтому, кризисные явления обуславливают совершенствование антикризисного управления предприятием, позволяющее выявлять кризисы, проводить их диагностику, разрабатывать профилактические мероприятия и преодолевать негативные последствия.

На сегодняшний день существуют следующие виды кризисных явлений в деятельности предприятия (табл. 1).

Таблица 1

Классификация видов кризисных явлений в деятельности предприятия

Вид кризиса	Сфера проявления кризисных явлений	Признаки кризисных явлений
Стратегический кризис	Организационно-управленческая деятельность предприятия	На предприятии разрушен производственный потенциал и отсутствуют долгосрочные факторы успеха в управленческой деятельности предприятия;
Кризис прибыльности	Финансово-экономическая деятельность предприятия	Систематическая убыточность деятельности уменьшает собственный капитал и это приводит к неудовлетворительной структуре баланса;
Кризис неплатежеспособности (ликвидности)	Хозяйственная деятельность предприятия	Предприятие является неплатежеспособным или существует реальная угроза потери платежеспособности и банкротства.

Угрозу неплатежеспособности и банкротства предприятия связывают с фазами кризисных явлений, которые характеризуют степень развития кризисного состояния в финансово-хозяйственной деятельности (рис. 1).

Кризисные явления в системе управления предприятием представляют собой состояние неустойчивости, характеризующееся отрицательным финансовым результатом, снижением уровня рентабельности или стремительным сокращением размера прибыли [5].

Несвоевременное устранение причин и факторов возникновения кризисных явлений в организационно-управленческой и финансово-экономической деятельности влечёт за собой банкротство предприятия, характеризующееся неспособностью восстановить свою платежеспособность из-за потерь собственного и заемного капитала.

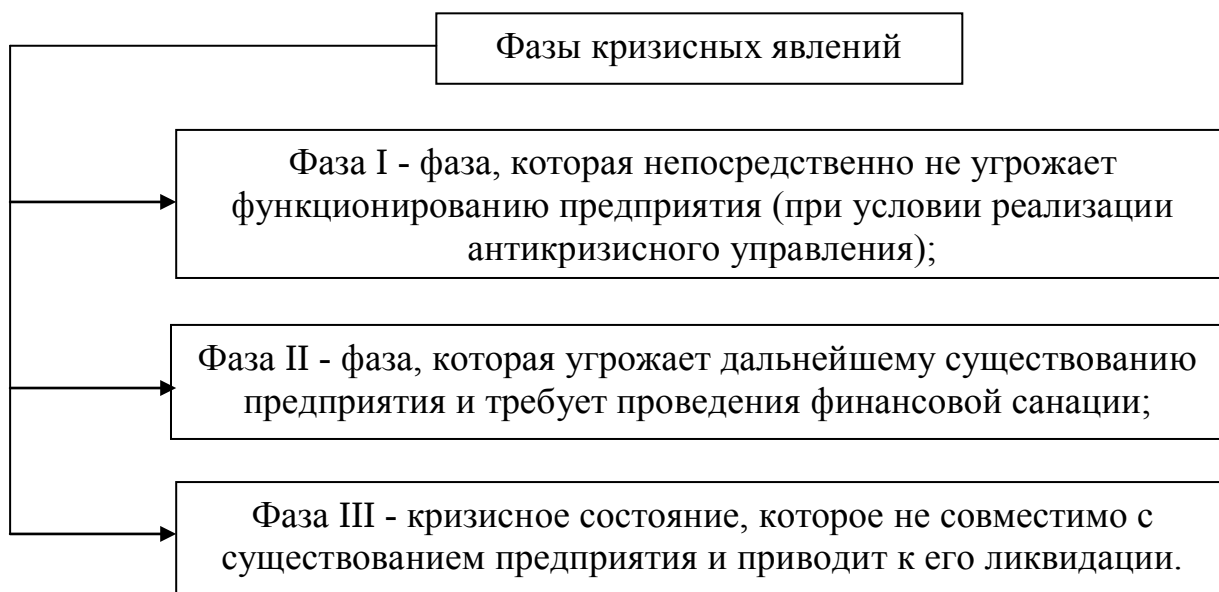


Рис. 1. Фазы кризисных явлений в финансово-хозяйственной деятельности предприятия

Для обеспечения стабилизации экономических отношений и обеспечения финансовой устойчивости в современных условиях хозяйствования необходимо проводить своевременную диагностику по предупреждению неплатежеспособности предприятия. Результаты проведенной диагностики банкротства необходимы для разработки антикризисных мероприятий, которые для каждого предприятия являются индивидуальными с учётом отраслевой принадлежности, стадии развития кризисного процесса, особенностей организации управления и финансового учёта.

Таким образом, кризисные явления в деятельности предприятия представляют собой состояние неустойчивости, характеризующееся дефицитом денежных средств, ухудшением платежеспособности и финансовой устойчивости. Причиной возникновения кризисных явлений являются: нерациональное использование финансовых ресурсов, низкий уровень маркетинга и потеря рынков сбыта, отсутствие стратегической направленности предприятия. К факторам возникновения кризисных явлений на предприятии относятся: изменение структуры потребительского спроса, насыщенность рынка отдельными товарами или услугами, неэффективность формирования собственного и привлечения заемного капитала.

Главный концепт антикризисного управления предприятий заключается в том, что кризис необходимо предусматривать,

ожидать и предотвращать, кризисные процессы могут быть в определенной степени управляемыми и одновременно эффективное антикризисное управление способно ускорять преодоления кризиса и уменьшать его последствия [6].

Для минимизации влияния факторов внутренней и внешней среды на финансово-хозяйственную деятельность предприятия необходимо проведение антикризисных мероприятий, которые позволят своевременно выполнять платежные обязательства предприятия и обеспечат реализацию планов финансово-хозяйственной деятельности.

Антикризисное управление – это такой вид управления, при котором развиты механизмы предвидения и мониторинга кризиса, анализа его природы, вероятности, признаков, применения методов снижения отрицательных последствий кризиса и использования его результатов для будущего более устойчивого развития.

Возможность антикризисного менеджмента связано с искусством выхода из критических ситуаций, деятельностью человека, который может искать и выбирать оптимальные пути выхода из кризисных ситуаций, мобилизовываться на выход из наиболее тяжелых и опасных ситуаций, использовать прошлый тысячелетний опыт преодоления кризисов, приспосабливаться к проблемным ситуациям. Также возможность антикризисного управления определяется знанием циклического характера развития социально-экономических систем, что позволяет предвидеть кризисные ситуации, готовиться к ним. Необходимость антикризисного управления определяется целями развития [7].

Все проблемы антикризисного управления можно распределить по четырем группам. Первая группа включает проблемы распознавания предкризисных ситуаций.

Вторая группа проблем антикризисного управления связана с методологическими проблемами жизнедеятельности организации. Эта группа включает комплекс проблем финансово-экономического характера.

Проблематику антикризисного управления можно представить и в дифференциации технологии управления (третья группа проблем). Она включает в самом общем рассмотрении проблемы мониторинга кризисов и разработку прогнозов развития социально-экономических систем, проблемы разработки управленческих решений.

Четвертая группа проблем включает конфликтологию и селекцию персонала, которая всегда сопровождает кризисные ситуации.

Довольно часто в научной литературе авторы отождествляют понятия «антикризисное управление» и «антикризисный менеджмент», это касается также понятий «антикризисное управление» и «санация» [8]. Отметим, что термин «управление» намного шире понятия «менеджмент».

Под управлением традиционно понимают целенаправленное воздействие на объект для изменения его состояния или поведения вследствие изменения обстоятельств.

Тогда как менеджмент является разновидностью управления в рыночно ориентированных организациях определенного вида экономической деятельности, предусматривает постановку целей по созданию товаров и услуг, оказывает соответствующее влияние на коллектив работников или отдельных исполнителей для их реализации. Поэтому антикризисное управление и антикризисный менеджмент целесообразно рассматривать как разные понятия.

Несмотря на существующие определения сущности антикризисного управления можно сделать вывод, что в современных условиях антикризисное управление направлено не только на предупреждение развития кризисов и кризисных ситуаций, однако и на адаптацию системы управления к изменениям во внешней среде предприятия, что будет способствовать устойчивому развитию.

В связи с этим возникает необходимость формирования на предприятии системы антикризисного управления, которое должно обеспечивать постоянный мониторинг кризисных явлений, осуществлять планирование, организацию и реализацию антикризисных мероприятий с целью сохранения первоначальных положительных характеристик предприятия, а также восстановление его эффективного функционирования.

Поскольку в большинстве случаев кризисное состояние предприятия вызывается финансовыми проблемами, а именно, нехваткой собственных средств для покрытия расходов, разбалансированием финансовых ресурсов предприятия, несвоевременным поступлением средств от дебиторов, потерей инвесторов, снижением доходности и рентабельности предприятия и т.п., поэтому целесообразно выделить задачи антикризисного

управления, направленные на преодоление исключительно финансовых трудностей деятельности предприятия.

К таким задачам относятся: обеспечения стабильных доходов предприятия с перспективой их роста; уменьшение бремени финансовых обязательств; снижение объемов операционных расходов; снижение уровня финансовых рисков [9].

Перечень целей и задач антикризисного управления может изменяться в зависимости от конкретных условий и особенностей деятельности конкретного предприятия. Процесс антикризисного управления предприятием включает следующие этапы:

- осуществление постоянной диагностики состояния деятельности предприятия с целью раннего выявления симптомов кризиса;
- разработка системы профилактических мер по предотвращению кризиса в процессе осуществления диагностики состояния предприятия;
- идентификация параметров кризиса в случае диагностирования его наступления;
- выбор механизмов стабилизации предприятия, адекватных масштабам его кризисного состояния;
- разработка и реализация комплексной программы вывода предприятия из кризиса;
- контроль за реализацией программы вывода предприятия из кризиса; воплощение антикризисных мер по ликвидации негативных для предприятия последствий кризиса [10].

Процесс реализации механизма антикризисного управления на предприятии представлен основными этапами, значение которых состоит в следующем:

- устранение неплатежеспособности или принцип «отсечения лишнего» определяет необходимость сокращения размеров как текущих потребностей (вызывающих соответствующие финансовые обязательства), так и отдельных видов ликвидных активов (с целью их срочного преобразования в денежную форму);
- восстановление финансовой устойчивости или принцип «сжатие предприятия» обеспечивает прирост собственных финансовых ресурсов, прежде всего, за счет сокращения уровня постоянных и переменных издержек, проведения ускоренной амортизации активной части основных средств с целью возрастания объема амортизационного потока);

– обеспечение финансового равновесия в длительном периоде основывается на применение модели устойчивого экономического роста предприятия, которая должна быть согласована со стратегией деятельности предприятия, задачами антикризисного управления, а также с осуществляемыми мероприятиями внутренней финансовой стабилизации на предприятии.

Таким образом, антикризисное управление организацией – это комплекс постоянно действующих, взаимообусловленных и взаимосвязанных составляющих управленческого процесса по предотвращению, предупреждению и преодолению кризисных явлений или устранения их негативных последствий на основе использования всего потенциала соответствующего предприятия.

Влияние факторов внешней и внутренней среды на финансово-хозяйственную деятельность предприятия обуславливает возникновение кризисных явлений, которые приводят к дефициту денежных средств, ухудшению финансовой устойчивости, а также невозможности своевременно выполнять платежные обязательства.

Причинами возникновения кризисных явлений на предприятии являются: нерациональное использование финансовых ресурсов, низкий уровень маркетинга и потеря рынков сбыта, отсутствие стратегической направленности предприятия. К факторам возникновения кризисных явлений относятся: изменение структуры потребительского спроса, насыщенность рынка отдельными товарами или услугами, неэффективность формирования собственного и привлечения заемного капитала.

Основой антикризисного управления на предприятии является механизм, обеспечивающий разработку и внедрение мероприятий по своевременной профилактике или преодолению уже существующих кризисных явлений.

Обеспечение финансового равновесия в длительном периоде основывается на применение модели устойчивого экономического роста предприятия, которая должна быть согласована со стратегией деятельности предприятия, задачами антикризисного управления, а также с осуществляемыми мероприятиями внутренней финансовой стабилизации на предприятии.

Список использованных источников

1. Адамов, Н.А. Финансовое управление бизнес-процессами при угрозе банкротства: монография / Н.А. Адамов, Е.О. Мельцас. – М.: Издательский дом «Экономическая газета», 2012. – 104 с.

2. Белоус, А.В. Антикризисное управление: зарубежный опыт и российская практика / А.В. Белоус, Г.П. Петропавлова // Научный журнал Санкт-Петербургского национального исследовательского университета информационных технологий, механики и оптики. Серия «Экономика и экологический менеджмент». – 2014. – № 1. – С. 77-84.

3. Герасименко, О.А. Диагностика кризисных явлений в управлении финансовой устойчивостью и платежеспособностью организации / О.А. Герасименко, Д.А. Миронова // Инновационная наука. – 2016. – № 4. – С. 99-103.

4. Дорноступ, И.П. Антикризисные механизмы финансовой стабилизации организации / И.П. Дорноступ // Вестник Оренбургского государственного университета. – 2016. – № 13 (132). – С. 147-151.

5. Вишняков, Я.Д. Безопасность жизнедеятельности. Защита населения и территорий в чрезвычайных ситуациях / Я.Д. Вишняков. – М.: Academia, 2017. – 304 с.

6. Фляйшер, К. Стратегический и конкурентный анализ. Методы и средства конкурентного анализа в бизнесе / К. Фляйшер, Б. Бенсуссан. – М.: Бином Лаборатория знаний, 2015. – 544 с.

7. Быкова, М.А. Управление устойчивым развитием бизнес-структур: монография / М.А. Быкова, Н.Н. Семенов. – М.: Издательский дом «Экономическая газета», 2016. – 366 с.

8. Никитина, Н. Антикризисное финансовое управление предприятием / Н. Никитина // Проблемы теории и практики управления. – 2017. – № 7. – С. 91–101.

9. Антикризисное управление : учебное пособие / А.Г. Ивасенко, Я.И. Никонова, М.В. Каркавин. — Москва : КноРус, 2011. — 503 с. – Режим доступа: <https://www.book.ru/book/902469> (дата обращения 07.05.2022 г.)

10. Буреш, О.В. Стратегия и тактика финансового оздоровления и предупреждения банкротства: учебное пособие / О.В. Буреш, Л.Ю. Гербеева, Л.А. Солдатова, Н.В. Чигрова. – Оренбург: ОГУ, 2017. – 132 с.

УДК 331.41

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОИЗВОДСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ЖЕЛЕЗНОЙ ДОРОГЕ

Ермаков М.В.,

*магистр кафедры менеджмента
непроизводственной сферы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

Козлов В.С.,

*д-р. экон. наук, доцент, доцент кафедры менеджмента
непроизводственной сферы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

В статье проанализировано использования рабочей силы и структуры заработной платы на предприятии железнодорожного транспорта. Выявлены тенденции и зависимости влияния объема работ и нормативов выполняемых сотрудниками.

Ключевые слова: *сотрудник, управление, заработная плата, показатель, вагонное депо, численности персонала, фонда оплаты труда, производительности труда, железнодорожный транспорт.*

The article analyzes the use of labor force and the structure of wages at the enterprise of railway transport. Tendencies and dependencies of the influence of the volume of work and standards performed by employees are revealed.

Keywords: *employee, management, wages, indicator, wagon depot, number of personnel, wage fund, labor productivity, railway transport.*

Актуальность. К трудовым ресурсам относится та часть населения, которая имеет необходимые физические данные, знание и навыки работы в соответствующей области. Достаточная обеспеченность предприятий нужными трудовыми ресурсами, их рациональное использование, высокий уровень производительности труда имеют большое значение для увеличения объемов продукции и повышение эффективности производства.

Анализ последних исследований и публикаций. В настоящее время анализ хозяйственной деятельности и управление трудовыми

ресурсами занимает важное место среди экономических наук. Проблеме комплексного экономического анализа производственно-хозяйственной деятельности предприятия посвящены труды таких ученых, как Н. Е. Зимин, В. Н. Солопова, Д. А. Ендовицкий, Л. В. Баумгартен, Б. Вольфганг, А. Э. Воронкова, А. П. Осыка, Г. В. Савицкая, В. И. Бариленко, С. Ю. Глазьев, С. Б. Барнгольц, М. В. Мельник, Н. В. Войтоловский, А. П. Калинина, И. И. Мазурова, С. П. Спиридонов и других, в которых отображены взгляды авторов на сущность понятия «экономический анализ», и его подразделы исследования производственного фонда и фонда заработной платы, исследованы факторы формирования основных экономических показателей, подходы к оцениванию экономической эффективности, предложены методы проведения экономического анализа деятельности предприятий, в частности, предприятий железнодорожного транспорта.

Несмотря на то, что вопросы экономического анализа рассматриваются в отечественной и зарубежной литературе достаточно интенсивно, проблема остается актуальной и требует более детального исследования методических и практических подходов к оцениванию показателей производственно-хозяйственной деятельности предприятий железнодорожного транспорта.

Цель статьи. Проанализировать использование рабочей силы и структуру заработной платы с целью определения направлений по повышению мотивационного инструментария и повышение эффективности деятельности предприятия железнодорожного транспорта.

Изложение основного материала исследования. В частности, от обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами и эффективности их использования зависят объем и своевременность выполнения всех работ, эффективность использования оборудования, машин, механизмов и как результат – **объем** производства продукции, ее себестоимость, прибыль и ряд других экономических показателей.

Основными задачами анализа являются следующие:

- изучение и оценка обеспеченности предприятия и его структурных подразделений трудовыми ресурсами в целом, а также по категориям и профессиям;
- определение и изучение показателей текучести кадров;

– выявление резервов трудовых ресурсов, более полного и эффективного их использования.

Обеспеченность предприятия трудовыми ресурсами определяется сравнением фактического количества работников по категориям и профессиям с плановой потребностью. Особое внимание отводится анализу обеспеченности предприятия кадрами наиболее важных профессий. Необходимо анализировать и качественный состав трудовых ресурсов по квалификации [1].

Административно-управленческий персонал необходимо проверять на соответствие фактического уровня образования каждого работника занимаемой должности и изучить вопрос, связанные с подбором кадров, их подготовкой и повышением квалификации. Квалификационный уровень работников во многом зависит от их возраста, стажа работы, образования и т.д. Поэтому в процессе анализа изучают изменения в составе рабочих по возрасту, стажу работы, образованию. Поскольку это происходит в результате движения рабочей силы, то данному вопросу при анализе отводится наибольшее внимание [2].

Не менее важным фактором эффективности производственной деятельности вагонного депо является персонал. Персонал организации - совокупность физических лиц, которые находятся с организацией как с юридическим лицом в отношениях, которые регулируются договором найма, и имеют определенные качественные характеристики, которые позволяют достичь цели организации. Персоналом организации называются все лица, которые работают в организации. Важный признак персонала организации - наличие трудовых взаимоотношений с работодателем. Как правило эти взаимоотношения оформлены трудовым договором. Еще один важный признак – наличие определенных качественных характеристик [3, 4].

Владение сотрудниками теми или другими качественными характеристиками определяет структуру персонала организации.

Для характеристики персонала рассчитывают и анализируют динамику следующих показателей: коэффициент оборота по найму персонала, коэффициент оборота по убытию, коэффициент текучести кадров, коэффициент постоянства состава персонала предприятия.

Для анализа перечисленных показателей необходимо составить таблицу анализа численности персонала (таблица 1).

Таблица 1

Анализ численности персонала, чел.

Показатель	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год
1.Численность персонала на начало года	431	195	188	153	161
2.Принято	58	23	24	29	38
3.Уволено	294	30	59	21	41
- по собственному желанию	293	30	59	21	41
- из-за нарушения трудовой дисциплины	1	-	-	-	-
4. Численность персонала на конец года	195	188	153	161	158
5.Среднегодовая численность персонала	313	192	171	157	160

В 2018 году, сравнительно с 2017 годом, среднегодовая численность персонала сократилась на 38,5%, или на 121 человек. Это обусловлено тем, что в 2018 году уволено почти в 2 раза больше работников, чем принято.

Все дальнейшие года до 2021 г. среднегодовая численность постепенно сокращается, так как количество уволенных работников превышает количество принятых (исключение 2020 г.). На конец 2021 года среднегодовая численность, сравнительно с 2017 годом сократилась на 44,8%, или на 153 человека.

Используя данные таблицы 1 можно рассчитать величину коэффициентов, о которых шла речь выше (таблица 2).

Коэффициент оборота по найму равняется отношению количества принятых на работу человек к среднегодовой численности персонала.

Коэффициент оборота по убытию равняется отношению количества уволенных с работы человек к среднегодовой численности персонала.

Коэффициент текучести кадров равняется отношению количества уволенных по собственному желанию с работы человек к среднегодовой численности персонала.

Коэффициент постоянства состава персонала предприятия равняется отношению количества человек, которые работали круглый год, к среднегодовой численности персонала.

Таблица 2

Показатели движения персонала

Показатель	2017 год	2018 год	Абс. отклон	2019 год	Абс. отклон	2020 год	Абс. отклон	2021 год	Абс. отклон
Коэффициент оборота по найму	0,19	0,12	-0,07	0,14	0,02	0,18	0,04	0,24	0,05
Коэффициент оборота по убытию	0,94	0,16	-0,78	0,35	0,19	0,13	-0,21	0,26	0,12
Коэффициент текучести кадров	0,94	0,16	-0,78	0,35	0,19	0,13	-0,22	0,26	0,13
Коэффициент постоянства состава персонала предприятия	93,3	97,3	4,0	98,1	0,8	96,1	-2,0	95,4	-0,7

Анализируя данные таблицы 2 можно сделать следующие выводы:

в 2018 году наблюдается уменьшение по всем коэффициентам. Так, снижение коэффициента оборота по найму указывает на то, что часть принятых в общей численности работающих уменьшается. Уменьшение коэффициентов оборота по убытию и текучести кадров свидетельствует о том, что рабочие депо не намерены освобождаться по собственному желанию. Несмотря на снижение коэффициента постоянства состава персонала, его значения остается высоким.

В 2019 году тоже наблюдается уменьшение по всему коэффициентам, кроме коэффициенту оборота из найма (принято на 1 работника больше, чем в предыдущем году).

В 2020 - 2021 годах наблюдается рост коэффициентов. Возрастает часть принятых в общей численности работников. Количество уволенных в связи с выходом на пенсию и собственным желанием увеличивается и, как следствие, возрастает коэффициент оборота по убытию.

В зависимости от исполняемых функций, персонал организации делится на группы: руководители, специалисты, служащий, технические исполнители, рабочие. Структура персонала депо отображена в таблице 3.

На протяжении пяти лет структура персонала значительно не изменились. Наибольший удельный вес составляют рабочие. Их

часть составляет 89-90%. Удельный вес руководителей и специалистов за этот период уменьшился на 1%.

Таблица 3

Структура персонала

Группа	2017		2018		2019		2020		2021	
	чел	Уд. вес, %	чел	Уд. вес, %	чел	Уд. вес, %	чел	Уд. вес, %	чел	Уд. вес, %
Руководители	17	4	8	4	8	4	6	4	5	3
Специалисты	17	4	6	3	6	3	5	3	5	3
Служащие	7	1	2	1	2	1	2	1	2	1
Технические исполнители	20	2	6	3	4	2	3	2	3	2
Работники	370	89	174	89	169	90	136	89	143	89
Всего	431	100	195	100	188	100	153	100	161	100

Важную роль в анализе трудовых показателей занимает исследование фонда оплаты труда. Анализ фонда оплаты труда отображен в таблице 4.

Таблица 4

Анализ фонда оплаты труда

Год	Единица измерения	Фонд оплаты труда			
		основной	дополнительный	прочие выплаты	общий
2017	тыс.рос.руб.	2345,4	1704,5	400,5	4450,5
	Уд.вес,%	52,7	38,3	9,0	100,0
2018	тыс.рос.руб.	1075,3	781,3	157,1	2017,6
	Уд.вес,%	53,4	38,8	7,8	100,0
	Абсолютное отклонение	-1270,2	-923,3	-243,5	-2436,9
	темп роста,%	45,8	45,8	39,2	45,2
2019	тыс.рос.руб.	1070,0	698,6	155,9	1924,4
	Уд.вес,%	55,6	36,3	8,1	100,0
	Абсолютное отклонение	-5,3	-82,7	-1,2	-89,2
	темп роста,%	99,5	89,4	99,2	95,6
2020	тыс.рос.руб.	859,8	628,0	78,3	1566,1
	Уд.вес,%	54,9	40,1	5,0	100,0
	Абсолютное отклонение	-210,2	-70,6	-77,6	-358,3
	темп роста,%	80,4	89,9	50,2	81,4
2021	тыс.рос.руб.	909,7	662,5	75,8	1648,0
	Уд.вес,%	55,2	40,2	4,6	100,0
	Абсолютное отклонение.	49,9	34,5	-2,5	81,9
	темп роста,%	105,8	105,5	96,8	105,2

Анализом установлено, что фонд оплаты труда изменяется пропорционально контингенту вагонного депо.

Коэффициент использования персонала можно оценить через показатель производительности труда. Анализ производительности труда необходимо проводить во взаимосвязи со среднемесячной заработной платой (таблица 5 и рис 1).

Таблица 5

Анализ среднемесячной заработной платы
и производительности труда

Показатель	2017 год	2018 год	2019 год	2020 год	2021 год
1.Среднемесячная зар/плата, рос.руб..	9950,2	10050,6	10136,5	10360,3	10487,4
Эксплуатац. работа депо, тыс. прив. вагонов	-	-	-	223,8	127,1
2.Производительность труда, т.пр.ваг/чел.	1435,2	1302,9	703,5	657,9	679,5

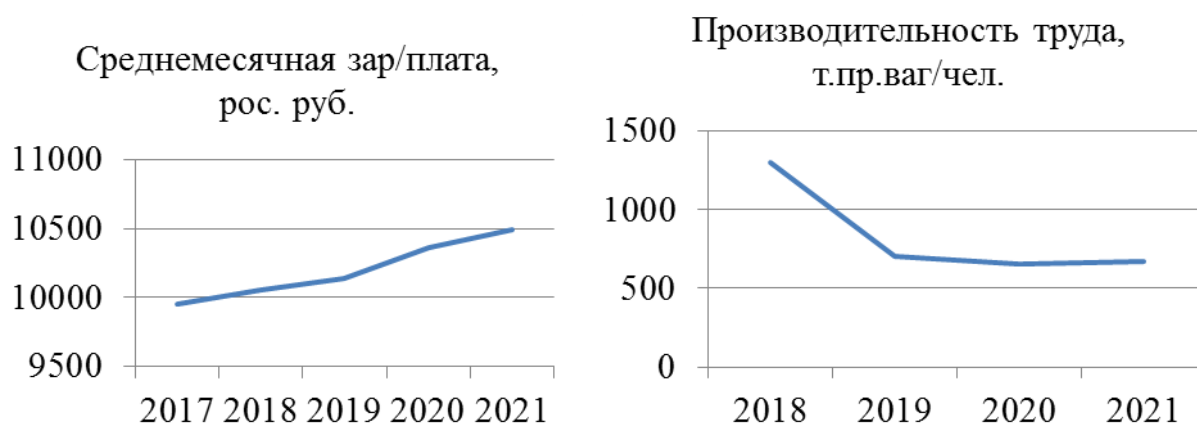


Рисунок 1 – Анализ среднемесячной заработной платы и
производительности труда

С 2018 по 2019 гг. производительность труда резко снизилась, с 2019 до 2021 г. показатель производительности труда изменялся незначительно. Снижение производительности труда на практически 50% и на 732 прив. ваг./ чел по абсолютной величине произошло вследствие уменьшения объема работ и контингента. Незначительные изменения величины производительности труда (в пределах нескольких %) свидетельствуют о необходимости разработки мероприятий по интенсификации труда и повышению эффективности функционирования вагонного депо.

Выводы. Оплата труда представляет собой экономическую категорию, которая обеспечивает взаимосвязь показателей

трудовой деятельности работников и эффективности основных показателей, характеризующих успешность финансово – хозяйственной деятельности предприятия. Данная категория включает в себя прежде всего понятие заработной платы, которая представляет собой фактическое вознаграждение за труд [5]. Помимо него, в оплату труда входят дополнительные выплаты, которые обеспечивают дополнительный стимул для работников. В целом оплата труда рассматривается как элемент материального стимулирования, целью которого является повышение эффективности деятельности работников и улучшение показателей трудовой деятельности.

Для оценки расходов на оплату труда определяются коэффициенты, которые позволяют судить об эффективности данной категории расходов и влияния их на финансовые показатели деятельности. Существует несколько методик, которые позволяют оценить эффективность. В основе методик лежит понятие коэффициента опережения, который представляет собой соотношение темпов роста выручки от реализации продукции и темпов роста оплаты труда. При превышении последних расходы на оплату труда неэффективны.

Большая часть рабочих – необходимых для решения поставленных задач на железной дороге – сдельщики, что обусловлено спецификой деятельности предприятия. Их оплата труда состоит из нескольких частей: базовая оплата труда за выполненные работы, премиальные, компенсационные и стимулирующие выплаты. Размер заработной платы зависит от вклада работника.

Для повышения эффективности деятельности предприятий железной дороги рекомендуется увеличить размер оплаты труда рабочих – сдельщиков за счет чистой прибыли, что позволит сформировать дополнительный материальный стимул и как следствие обеспечит повышение производительности труда.

Список использованных источников

1. Козлов, В.С. Стимулирование, мотивация и оплата труда персонала на предприятиях железнодорожной отрасли / В.С. Козлов, О.В. Коротченко // Менеджер. Вестник ДонГУУ. – 2016. – № 2 (76). – С. 86-96.

2. Голубинцева К.Б., Кузьмина Ю.В. Современная система комплексного экономического анализа деятельности организации // Сборник статей международной научно-практической конференции «Наука и современность». – 2015. – Библиогр.: С. 68

3. Гупалов В.К. Управление рабочим временем на предприятии. – М.: Финансы и статистика, 1991.

4. Гурышев А.П. Оценка эффективности деятельности предприятия через использование финансовых и нефинансовых показателей // Менеджмент в России и за рос.руб.ежом. – М. – 2007. – № 5. – Библиогр.: С. 105.

5. Козлов, В.С. Разработка новых и адаптация существующих инструментов по формированию процессов управления в организациях сферы услуг : монография / В.С. Козлов// Минобрнауки ДНР, ГОУ ВПО «ДонАУиГС», Кафедра менеджмента непроизводственной сферы. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2020. - 261 с.

УДК 005.572

О ЗНАЧЕНИИ КОНСАЛТИНГА В РАЗВИТИИ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Игнатенкова А.Д.,
*магистрант кафедры менеджмента
непроизводственной сферы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

Дедаева Л.М.,
*к.э.н., доцент, доцент кафедры менеджмента
непроизводственной сферы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

В статье рассматривается роль и значение консалтинговых услуг в процессе функционирования предприятий розничной торговли. Обоснована необходимость использования консалтинга в сфере розничной торговли для разработки предложений по удержанию целевой аудитории.

Ключевые слова: консалтинг, консалтинговые услуги, ритейл, торговая сеть, розничная торговля.

The article considers the role and importance of consulting services in the functioning of retail enterprises. The necessity of using consulting in the field of retail trade to develop proposals for retaining the target audience is substantiated.

Keywords: consulting, consulting services, retail, retail chain, retail trade

Постановка проблемы. Благодаря сфере торговли производственные предприятия получают стимулы для выпуска пользующихся повышенным спросом товаров, что в свою очередь оказывает положительное влияние на экономическое развитие государства и денежное обращение в целом. В этом и состоит роль и ценность сферы торговли. Обеспечивая наполнение бюджета, сфера торговли является одной из ведущих отраслей экономики Донецкой Народной Республики и конечным звеном любой производственной цепочки, осуществляя продвижение товаров от производителей продукции до конечных потребителей.

В целом в Республике наблюдается тенденция к совершенствованию сферы внутренней торговли, расширению сетей крупных торговых предприятий, наполнению внутреннего рынка товарами отечественных производителей, развитию сферы розничной торговли и устойчивой позитивной динамики объемов оптового и розничного товарооборота.

Консалтинг становится эффективным средством ускорения темпов принятия управленческих решений на предприятиях, введения новых методов, приемов и технологий в быстроизменяющихся условиях внешней среды. Знание внешней среды, рынков, опыта сокращает число проблем на предприятии. Даже при серьезной реорганизации консалтинг остается серьезным средством управления в изменяющихся и кризисных явлениях.

Цель консалтинговых услуг заключается в улучшении качества руководства, повышении эффективности деятельности компании в целом.

Анализ последних исследований. Применение консалтинга в сфере торговли исследовали многие ученые и деятели науки, такие как: Иванова О.А., Мрочковский Н.С., Чугунов И., Данилов А.

Актуальность темы исследования. С появлением на рынке новых розничных предприятий в сфере торговли растет уровень конкуренции. Для удержания рыночных позиций предприятию

необходимо сфокусироваться на тенденции современных технологий в области консалтинга.

Эффективная деятельность предприятий розничной торговли зависит от того, какие качественные решения и как быстро будут принимать менеджеры торгового предприятия в части ассортиментной политики, увеличения объема реализации и сокращения сроков продаж. А консультантами и сотрудниками в данной работе могут стать консалтинговые фирмы, которые возьмут на себя работу по поиску управленческих решений многих сложных вопросов, требующих дополнительных умений и затрат. При этом затраты от такого сотрудничества покроются высоким доходом и эффективностью деятельности самого торгового предприятия в будущем.

Изменение конъюнктуры рынка, происходящее непрерывно в периоды изменения рыночных условий, существенная вариативность финансовых рисков, требует от консалтинговых фирм усиления конкурентоспособности и глубокого анализа основных тенденций, происходящих в мире. Таким образом, рыночные условия оказывают существенное влияние на формирование спроса и предложения на рынке консалтинговых услуг [1].

Оказание консультационных услуг предприятиям нередко становится для них частью бизнеса и серьезным инструментом укрепления конкурентных позиций на рынке.

Цель статьи. Обоснование необходимости использования консалтинга в сфере розничной торговли и разработки предложений по удержанию целевой аудитории.

Изложение основного материала исследования. Торговля играет важную роль в экономической и политической жизни Республики, отрасль динамично развивается: открываются новые магазины и торговые сети, улучшается качество предоставляемых услуг, пополняется ассортимент товаров [2].

Одной из основных тенденций развития розничной торговли является развитие сетевых форматов – гипермаркетов, супермаркетов, дискаунтеров. Самые крупные и новые в ДНР – гипермаркет «Манна», сетевые супермаркеты «Галактика» и «Moloko».

Еще за год открылись или возобновили работу 117 мест общественного питания, рассчитанных одномоментно на 2,4 тыс.

посетителей. В их числе рестораны «Таймс» и «Усадьба», ресторан отеля «Виктория», клуб INFERNO, ресторан кавказской кухни «Хмели-Сунели», ресторан индийской кухни Ganesha House, кофейня «Библиотека», кафетерий «Никольский» и многие другие. Сейчас в Донецке 982 предприятия общепита. В них работают порядка 3,4 тыс. человек.

Кроме того, в 2021 году в городе Донецке насчитывается более 1,7 тыс. объектов бытового обслуживания, что на 10% больше, чем в 2020 году. В этой сфере задействовано 3300 работников. По предварительным подсчетам, в 2021 году было предоставлено бытовых услуг на сумму порядка 300 млн. рублей, рост к уровню 2020 года составил порядка 35%. Стоит отметить, что предприятия ДНР увеличили экспорт в РФ. Так, в 2021 году в Россию экспортировалось порядка 98% товаров. Тогда как в 2020 году экспорт в РФ составлял 77%.

Ярким примером предприятия розничной торговли является ООО «ГАЛАКТИКА» - это коммерческое предприятие, целью деятельности которого является получение прибыли и обеспечение стабильной финансовой устойчивости в его работе. Задача гипермаркета ООО «ГАЛАКТИКА» - обеспечить жителей Донецкой Народной Республики широким ассортиментом качественных и доступных товаров.

«Галактика» – сеть торговых центров, лидер розничной торговли. На сегодня ООО «Галактика» профессионально сотрудничает с 60 поставщиками, обеспечивающими около 100 тыс. наименованиями товара. Такой широкий ассортимент, высокое качество товаров республиканского и иностранного производства, а также профессиональная система обслуживания обуславливают ежегодное увеличение покупателей. Коллектив ООО «Галактика» пополняется профессиональными кадрами. Сейчас команда Компании – это около 700 сотрудников.

Розничный товарооборот торговых сетей Республики в первом полугодии текущего года составил 9,8 миллиарда рублей, что превысило показатели по сравнению с аналогичным периодом в 2019 года на 37,2 процента

В настоящее время спрос на консалтинговые услуги растет, что обусловлено развитием бизнеса и необходимостью повышения эффективности его работы. Причиной обращения к помощи профессиональных консультантов может стать желание руководителя

получить информацию и оценку своей деятельности со стороны независимых экспертов, решить проблемные вопросы по менеджменту, повышению эффективности труда, сокращению издержек производства с помощью внешних профессионалов из-за отсутствия собственных ресурсов.

Консалтинг в розничной торговле предполагает управленческое консультирование в различных областях функционирования магазинов - от стратегии развития до работы с поставщиками и персоналом. При этом консалтинговые компании, специализирующиеся на консультировании розничных магазинов, имеют свои наработанные инструменты и методики диагностики проблем и разработки проектов.

На предприятии в ООО «ГАЛАКТИКА», существует ряд проблемных вопросов в каждом подразделении торговой сети. Решение различного рода проблем в деятельности отделов закупки, логистики, маркетинга, продаж, персонала будет способствовать росту эффективности, что в итоге позволит увеличить прибыль всего предприятия.

Поскольку розничная торговля является неотъемлемой частью современного мира, тренды ритейла будут идти нога в ногу с мировым мейнстримом [3].

Наиболее значимые тенденции, которые можно использовать на предприятии в будущем следующие:

1. Визуальная (AR/VR) и голосовая коммерция.

Красивые витрины, запах новизны и возможность рассмотреть товар перед покупкой - до сих пор уникальный опыт покупок был преимуществом офлайн-шопинга, однако с появлением визуальной коммерции все изменилось.

Использование AR/VR-технологий в розничной торговле позволяет:

упростить онлайн-шопинг (например, покупатели могут “оживить” предмет мебели и посмотреть, как он будет выглядеть в интерьере их дома);

организовать бесконтактную примерку;

улучшить навигацию в офлайн-магазинах;

делать покупателям персонализированные предложения (например, когда они, используя улучшенные инструменты навигации, идут в нужный отдел);

обеспечить клиентам взаимодействие с товарами, не выходя из дома;

избежать потенциального конфликта, когда покупатель не хочет посещать офлайн-магазин, но заинтересован в индивидуальном обслуживании (например, виртуальный тест-драйв автомобиля).

Если говорить о голосовой коммерции, то мнения о ее пользе сегодня разделились: одни считают, что значимость этой функции переоценивают, другие уверены, что за ней будущее розничной торговли. Однако уже сейчас цифры говорят лучше всяких рассуждений. Согласно отчету Microsoft, 72% людей пользуются голосовым поиском. Описать то, что тебе нужно, быстрее и проще, чем вбивать это в строку поиска [4].

2. Рост экологической сознательности покупателя.

Как свидетельствуют результаты опроса, потребители регулярно покупают товары из экологически безопасных или натуральных материалов. Например, все большую популярность обретают товары многоразового использования, изготовленные из экологически чистых или переработанных материалов, нетоксичных или не содержащих химикатов, сертифицированных органических, не содержащих ГМО, местного производства.

3. Возрастание роли искусственного интеллекта.

С ростом объемов информации, которые становятся доступными для потребителя, а также с желанием ритейлеров предоставлять персонализированные условия своим покупателям, искусственный интеллект (ИИ) становится все более популярным.

В ближайшие несколько лет ИИ будет использоваться для формирования ассортимента, персонализированных предложений, управления массовыми промо, а также для повышения точности прогнозирования продаж.

Вот несколько сценариев того, как можно использовать ИИ в розничной торговле:

чат-боты на базе ИИ. Понимают человеческий язык, имитируют разговор с реальным сотрудником поддержки, а также могут выявлять предпочтения пользователей и на их основе предлагать новые товары или прогнозировать потребности;

регулирование цен. ИИ визуализирует вероятные результаты нескольких стратегий ценообразования, собирая для этого

информацию о продуктах, рекламных мероприятиях, показателях продаж;

прогнозирование цен. Ваши клиенты заранее знают, как будет изменяться цена в зависимости от спроса, сезонных тенденций, даты выпуска товара и других характеристик. Такая прозрачность позволяет повысить их лояльность;

поиск по изображению. Позволяет загружать изображения понравившихся товаров и находить похожие в вашем магазине;

виртуальная примерочная. Помогает клиентам сэкономить время и подобрать идеальный наряд за считанные минуты.

4. Персонализация.

Цифровизация, решения для сбора и обработки данных открывают ритейлеру большие возможности для внедрения персонализированного подхода при планировании рекламных кампаний и промоакций. Персонализация помогает клиенту ощутить себя ценным и повышает лояльность, что в условиях высокой конкуренции становится особенно важным.

В 2022 году будет усиливаться упор на персонализированные предложения с учетом прошлых покупок, предпочтений и ожиданий покупателя.

Персонализация в розничной торговле - это процесс создания уникального пути для каждого клиента на протяжении всего цикла взаимодействия с ним. Для его построения используются исторические (например, что другие клиенты покупали вместе с выбранным товаром) и персональные данные, а также аналитика продуктов и клиентов. Главная цель этого подхода - дать покупателю почувствовать себя особенным клиентом, укрепив тем самым его лояльность и улучшив покупательский опыт.

Выстроить грамотное взаимодействие с потенциальными и постоянными покупателями помогут решения для управления взаимоотношения с клиентами. В частности, SAP предлагает решение SAP CRM для продаж, маркетинга, обслуживания и электронной коммерции, которое позволяет поддерживать постоянный контакт с покупателями и предлагать им те товары и услуги, в которых они действительно нуждаются.

Выводы по данному исследованию. В ходе анализа деятельности торговой сети ООО «ГАЛАКТИКА» была выявлена необходимость привлечения маркетингового консалтинга для решения проблем в каждом подразделении предприятия. Благодаря

введению новых тенденций в области торговли и продаж предприятие привлечет к себе новых клиентов и расширит свои возможности в сфере консалтинга.

Список использованных источников

1. Дедяева Л.М. Стратегический консалтинг – важный ресурс развития предприятий / Л.М. Дедяева // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. Сб. науч. статей.- Вып. 9 / ГО ВПО «ДонНУЭТ» - Донецк: ФЛП Кириенко С.Г., 2021.- 324 с. С. 179-182.

2. Министерство промышленности и торговли Донецкой Народной Республики: об итогах работы внутренней торговли ДНР за 2020 г [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mpt-dnr.ru/news/1630-darjamiroshnik-rasskazala-ob-itogahrabotyvnutrennei-torgovli-dnr-za-2020-god.html>

3. Тренды ритейла 2022 год. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.c4r.eu/blog/trendy-riteyla/trendy-riteyla-2022/>

4.Топ-9 трендов ритейла 2021-2022 г.[Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://leverx.ru/news/retail-trends-in-2022>

УДК 658.8

РЕАЛИЗАЦИЯ МАРКЕТИНГОВОЙ СТРАТЕГИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Кисель В.А.,

*бакалавр кафедры менеджмента
непроизводственной сферы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

Ободец Я.В.,

*кандидат наук по государственному управлению, доцент,
заведующий кафедрой менеджмента непроизводственной сферы ГОУ ВПО
«ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

В статье на основании анализа работ ученых, обобщены проблемы реализации маркетинговых стратегий и исследованы направления преодоления данных проблемных моментов реализации маркетинговых стратегий.

Ключевые слова: стратегия, маркетинговая стратегия, маркетинговое управление, реализация стратегии.

In the article, based on the analysis of the work of scientists, the problems of marketing strategies implementation are summarized and the ways to overcome these problem points of marketing strategies implementation are investigated.

Keywords: strategy, marketing strategy, marketing management, strategy implementation.

Постановка проблемы. Стратегический аспект деятельности предприятия предусматривает комплексное управление его развитием на основании всесторонней и полной информации о внешней и внутренней среде.

Под маркетинговым управлением понимается такое управление, при котором не только учитывается имеющаяся информация, но и придерживаются маркетинговой ориентации во всех аспектах предпринимательской деятельности.

Стратегическое маркетинговое планирование в последние годы приобрело значительную популярность среди теоретиков и практиков отечественного маркетинга. Необходимость разработки маркетинговых планов и стратегий объективной реальности не вызывает сомнений. В свою очередь, собственно процессу реализации маркетинговой стратегии, теоретики уделяют меньше внимания, чем ее разработке.

Как показывает практика, текущие показатели реализации стратегии могут существенно отклоняться от плановых, что вызывает сомнения в правильности разработанной стратегии, жалобы на недостаточные исследования и тому подобное. Конечно, на этапе разработки стратегии можно допустить ряд ошибок, но эффективность стратегии зависит не только от этапа разработки, но и от этапа ее реализации. Итак, следует четко понимать различие между определением маркетинговой стратегии и ее реализацией - соответственно, первый процесс предусматривает определение оптимальной для предприятия маркетинговой стратегии; второй – внедрение уже выбранной стратегии.

Стратегическое управление маркетинговой деятельностью предприятия необходимо объективно каждому конкурентоспособному предприятию и требует методологического подхода к разработке и реализации стратегий маркетинговой

деятельности предприятия - это и обусловило цель написания данной статьи.

Цель статьи – выявить направления преодоления основных проблемных моментов реализации маркетинговых стратегий.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы реализации стратегии в целом и маркетинговых стратегий в частности активно исследуются различными учеными. К ним относятся: Р.Каплан и Д. Нортон, Г. Минцберг, З. Шершнева и С. Оборская [5], Д. Эдгар, П.Алтонен и другие.

Изложение основного материала исследования. Исследуя в качестве базового определения понятия стратегии [1-6] для дальнейшего его изучения, целесообразно признать, что стратегия - это совокупность целей и направления действий предприятия. Причем формирование стратегии - это процесс ее определения, а реализация стратегии - процесс достижения ее цели.

Современный мир диктует свои условия, но стратегия и в наши дни остается искусством, которым должен владеть каждый предприниматель, чтобы выиграть битву за прибыль и долю на рынке. Сегодня стратегия представляет собой долгосрочный план действий, направленный на достижение глобальных целей предприятия.

Любая организация имеет общую стратегию, которая соответствует его глобальным целям и стратегии по видам деятельности. Одной из таких является маркетинговая стратегия предприятия.

Маркетинговая стратегия – общий план развития каждого элемента маркетинга (физический товар – продукт, распределение, цена, продвижение; услуга – продукт, распределение, цена, продвижение, физическое окружение, процесс, персонал), разработанный на долгосрочную перспективу.

Маркетинговая стратегия, являясь составной частью общей стратегии предприятия, направляет деятельность на достижение следующих стратегических целей:

- увеличение доли рынка предприятия на рынке;
- увеличение объема продаж предприятия;
- увеличение прибыли предприятия;
- завоевание лидирующих позиций на рынке;
- другие.

Цели маркетинговой стратегии обязательно должны быть согласованы с миссией предприятия и общими глобальными целями. Как мы видим, все цели связаны с конкурентными или экономическими показателями. Достигать их, не имея маркетинговую стратегию, если не невозможно, то очень затруднительно.

Г. Минцберг подчеркивает, что до сих пор самой слабой зоной стратегического менеджмента остается этап реализации стратегии. Исследователь отмечает, что больше половины стратегий, разработанных предприятием, никогда не реализуются в полной мере. Из анализа работ указанных ученых становится очевидной необходимости в дальнейших исследованиях не только процессов формирования стратегий, но и их реализации.

Несмотря на актуальность проблем, возникающих при реализации маркетинговых стратегий, данный вопрос до сих пор не полностью изучен.

Отклонение текущих показателей реализации стратегии от плановых обусловлено объективными причинами: происходит переход от проектирования к практическому внедрению стратегии и выявления ошибок, допущенных на предыдущих этапах стратегического маркетингового планирования. К тому же процесс формирования маркетинговой стратегии требует определенного времени (иногда длительного), в течение которого во внешней и внутренней среде предприятия происходят изменения, которые вызывают определенное «устаревание» стратегии еще до этапа реализации.

Л. Александер на основании анализа 93 предприятий выделяется ряд проблем при реализации маркетинговой стратегии:

- неадекватность определения времени, необходимого для реализации стратегии;
- непредсказуемые факторы внешней среды;
- низкая заинтересованность менеджеров среднего управленческого звена в реализации стратегии;
- низкая координация действий между различными структурными подразделениями предприятия;
- снижение со временем внимания к реализации стратегии;
- расхождение имеющейся квалификации персонала с необходимой для реализации стратегии;

- неэффективность работы имеющихся информационных систем мониторинга реализации стратегий.

Р. Рид и Г. Буклей, изучая проблемы, связанные с реализацией стратегии, выделяют четыре критические зоны.

Во-первых, существенное значение имеет соответствие стратегии структуре предприятия.

Во-вторых, имеющиеся системы бюджетирования являются преимущественно монетарными и не вполне учитывают нематериальные аспекты современных маркетинговых стратегий.

В-третьих, нынешний стиль управления предприятием не отвечает потребностям реализации стратегии. Например, «менеджер может быть идеальной кандидатурой для реализации стратегии глубокого проникновения на рынок и вовсе не подготовленным к реализации стратегии диверсификации».

В-четвертых, постановка целей и контроль их достижения не являются детализированными и не охватывают всех аспектов реализации стратегии [4].

Расхождения временных границ, заложенных при формировании стратегии и потраченных в течение реализации, изучал А. Хамди, который углубил исследования Л. Александера и выяснил, что на 92% предприятий реализация стратегий продолжалась больше времени, чем планировалось заранее. Главной проблемой в 88% предприятий были просчеты в планировании. Ученый исследовал, что низкая эффективность координации действий по реализации стратегии наблюдалась на 75% предприятий. Недостаточная детализация ключевых задач и низкий уровень обмена информацией были присущи 71% предприятий.

Исследования М. Бира и Р. Ейсенстата обнаружили дополнительные существенные барьеры на пути реализации стратегии:

- ленивый стиль управления со стороны менеджеров;
- нечеткие стратегические намерения и конфликты приоритетов по реализации стратегии;
- неэффективные управленческие группы топ-менеджеров;
- слабая вертикальная коммуникация;
- слабая координация функций подразделений предприятия между собой;

- неадекватное развитие управленческих навыков на предприятии.

Совершенно очевидно, что изменения предусмотрены реализацией стратегии, требуют от предприятия наличия четкого видения и управленческого консенсуса. По этому поводу М. Бир отмечает, что если не хватает определенных компетенций, координации и ответственности, провал стратегии будет неизбежным [4].

М. Корбой и Д. О'Корби выделяют такие риски реализации стратегии:

- непонимание того, каким образом стратегия может быть реализована;

- потребители и персонал предприятия зачастую не полностью понимают стратегию;

- не вполне уточнена индивидуальная ответственность персонала в соответствии со стратегическими процессами;

- не определены возможные препятствия внедрения стратегии;

- не учтены повседневные бизнес-процессы предприятия.

Очевидно, что традиционные проблемы реализации стратегии, состоящие в несоответствии организационной структуры предприятия потребностям стратегии и недостаточной поддержке топ-менеджмента, далеко не второстепенны. Все чаще проблемными зонами становятся культурные и поведенческие аспекты, недостаточный уровень коммуникаций, недостаточное ощущение персоналом причастности к реализации стратегии и ответственности за результаты своей деятельности, отмечают В. Гилс, М. Корбой и Д. О'Корби, М. Франко и М. Боурн.

Л. Калабро в статье, опубликованной в CFO Magazine, приводит результаты широкомасштабного исследования, проведенного компанией RENAISSANCE WORLDWIDE и журналом CFO Magazine среди 200 крупнейших западных компаний. Результаты этого исследования показали, что:

- миссия и стратегия не побуждают руководство к действиям (менее 40% менеджеров среднего управленческого звена и 5% работников низшего уровня понимают миссию и действуют на основе стратегии)

- задача, результаты и инициативы работников не связанные со стратегией (обычно они устанавливаются в соответствии с годовым финансовым планом; лишь 50% высшего руководства,

20% менеджеров среднего звена и 10% работников низшего уровня выполняют свои действия и используют систему мотивации, ориентированную на реализацию стратегии);

- распределение ресурсов не связанных со стратегией (только 43% компаний имеют стратегии, четко связанные с годовым бюджетом)

- обратная связь между результатами и целями стратегии имеет тактический характер (системы оценки ориентированы на контроль краткосрочной операционной эффективности, а не долгосрочной стратегии; в среднем 45% менеджеров не тратят ни минуты времени на обсуждение и принятие стратегических решений, а 85% команд управленцев тратят на это меньше одного часа в месяц) [6]

На основании анализа работ указанных ученых, обобщим проблемы реализации маркетинговых стратегий и предложим пути их преодоления. Стоит заметить, что каждая из указанных проблем требует идентификации и взвешенного определения способов ее устранения.

Также следует ввести усовершенствованный алгоритм реализации маркетинговых стратегий роста. Преодоление основных проблемных моментов реализации стратегий предлагается выполнять следующим образом.

Во-первых, адаптировать систему управления и организационную структуру предприятия, распределив зоны ответственности за достижение целей и принятия решений, а так же формализовав бизнес-процессы. Различные маркетинговые стратегии могут потребовать от предприятия различных структурных изменений.

Во-вторых, определить показатели мониторинга реализации стратегии и систем их контроля, которые обеспечивают координацию действий различных подразделений.

В-третьих, скорректировать распределение ресурсов между стратегическими хозяйственными подразделениями в соответствии с целями стратегии. Это особенно важно в случае реализации стратегии, которую рассматривают именно как комплекс решений, которые принимает менеджер по размещению ресурсов предприятия для достижения долгосрочных конкурентных преимуществ на целевых рынках.

В-четвертых, собственно внедрить стратегию: предприятие должно осуществлять операционную деятельность в соответствии с запланированными этапами стратегического маркетингового плана.

В-пятых, осуществлять текущий мониторинг и коррекцию стратегии в соответствии с сбалансированной системой показателей и стратегическими планами. Это и вызвано неизбежными изменениями в окружающей и внешней среде предприятия и изменениями стратегических приоритетов.

Выводы. Для преодоления основных проблем при реализации маркетинговой стратегии необходимо:

1. Адаптировать систему управления и организационную структуру предприятия под маркетинговую стратегию.

2. Определить показатели мониторинга реализации стратегии и систем их контроля, которые обеспечивают координацию действий различных подразделений.

3. Скорректировать распределение ресурсов между стратегическими хозяйственными подразделениями в соответствии с целями маркетинговой стратегии.

4. Предприятию необходимо осуществлять операционную деятельность в соответствии с запланированными этапами маркетинговой стратегии.

5. Осуществлять текущий мониторинг и коррекцию стратегии в соответствии с сбалансированной системой показателей и стратегическими планами.

Таким образом, должно происходить сопоставление плановых показателей эффективности маркетинговой стратегии и предполагаемых изменений в окружающей и внутренней средах предприятия с фактическими показателями и изменениями. Это приводит к корректировке стратегии, а иногда и к полной ее переработке.

Список использованных источников

1. Ансофф, И. Стратегическое управления: сокр. пер. с англ. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://library.lgaki.info:404/2020/Ансофф_Стратегическое.pdf (дата обращения 01.04.2022 г.)

2. Дойль, П. Маркетинг менеджмент и стратегия. Четвёртого изд. / Пер. с англ. – СПб.: Питер, 2017. – 544 с.

3. Полонец, В. Реализация маркетинговых стратегий: проблемные зоны и пути их преодоления / В. Полонец // Маркетинг, 2017. – №4. – С.7 – 11.

4. Райко, Д.В. Методологический подход к формированию и реализации маркетинговой деятельности предприятия / Д.В. Райко // Проблемы науки, 2018. – №1. – С. 27 - 36.

5. Шершнева, З.Е. Стратегическое управления: учеб. пособие / З.Е. Шершнева, С.В. Оборская. – М.: КНЭУ, 2018. – 384 с.

6. Calabro L. On Balance. CFO Magazine. (February 2001). Retrieved June 17, 2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfo.com/> (дата обращения 01.04.2022 г.)

УДК 005.95

РОЛЬ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПЕРСОНАЛА В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ

Крамаренко У.Р.,

*бакалавр кафедры менеджмента
непроизводственной сферы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

В статье рассматриваются стимулирующие направления, в основе которых лежит представление о человеке как о самостоятельном и активном субъекте, преимущественно мотивированном изнутри и опирающемся на нематериальные потребности высшего уровня.

Ключевые слова: Материальное и нематериальное стимулирование, виды нематериального стимулирования, мотивационный потенциал сотрудников, развитие персонала.

This article says that in modern society it is advisable to use stimulating directions, which are based on the idea of a person as an independent and active subject, mainly motivated from within and based on the intangible needs of the highest level.

Keywords: Material and non-material incentives, types of non-material incentives, motivational potential of employees, staff development.

Постановка проблемы: сегодня уже не вызывает сомнений, что важнейшим ресурсом любой организации являются ее сотрудники. Однако не все руководители понимают, насколько

сложно управлять этим ресурсом. Успех любого бизнеса зависит от эффективности работы сотрудников.

В современных условиях формирования рыночной экономики и повышения эффективной работы компаний ключевое значение приобретает совокупный процесс управления персоналом, включающий такие составляющие как контроль потребности предприятия в определенных сотрудниках, мотивация, стимулирование, найм, подбор трудовых ресурсов. Но для получения эффективной работы персонала необходимо создать условия положительного отношения к трудовой деятельности, заинтересовать в конечном результате, чтобы процесс работы, позволял сотруднику удовлетворить его потребности [4].

Анализ последних исследований и публикаций. Различные научные подходы о нематериальном стимулировании персонала содержатся в работах Мандражи З. Р., Асанова З. С., Краснова Т.С., Куприна А. А. Кижаяев А. С., Котляревский А. А. и др.

Исследование вышеупомянутых ученых основательно раскрывают теоретические, методологические, практические и другие аспекты методов нематериального стимулирования рабочих.

Целью статьи является изучение процесса мотивации как важнейшей функции управления деятельностью организации.

Изложение основного материала исследования. Задача руководителей состоит в том, чтобы максимально эффективно использовать возможности персонала.

Можно достичь, выявив мотивации отдельных лиц и групп в организации и соответствующим образом стимулируя положительные мотивы и «возмещая» отрицательные, так как именно мотивированные сотрудники способны вывести компанию на новый уровень деятельности, а не просто обеспечить достижение стратегических и тактических целей, а за счет инновационных инструментов добиться качественно нового положения дел.

Для этого необходимо мотивировать работника, побуждать к эффективным действиям. Не секрет, что основным мотивирующим фактором является заработная плата, однако существует множество других методов, побуждающих человека работать более эффективно.

В настоящее время организации используют в управлении персоналом следующие виды мотивирования и стимулирования

персонала – материальные, к которым относятся денежное премирование, увеличение заработной платы, различные бонусы и другие, а также нематериальные, в виде карьерного роста, похвалы, награждения грамотами, социальных льгот [3]. Но в тоже время, если брать мнения большинства успешных руководителей, для сотрудников, которым нравится их работа, то материальное мотивирование для них не первично. В данной ситуации важнее исследовать основные мотиваторы работников, с учетом психо – эмоциональных компетенций. О различном отношении к трудовой деятельности специалисты по управлению персоналом задумываются уже давно. Так, за несколько лет исследований были выделено несколько мотивационных типов сотрудников. Рассмотрим основные из них, чтобы иметь представление о каждом типе, для осуществления эффективного управления персоналом в современных организациях [7] (табл.1).

Таблица 1

Основные мотивационные типы сотрудников

Мотивационные типы	Пояснения
Инструментальный	Представители данного типа являются реалистами и прагматиками, которые обладают высокой работоспособностью, поддерживают нравственно-этические нормы и правила. Это замечательный работник, который необходим каждой организации.
Профессиональный	Для представителей данного типа главным является самореализация в трудовой деятельности, они обладают высокой работоспособностью, приверженцы содержательного труда, более сложных и интересных заданий.
Социальный	Для представителей данного типа главным является сама идея, содержание работы не важно, они переживают за имидж компании. Рост по карьерной лестнице для них не имеет большого значения, если это не связано с самой идеей.
Хозяйственный	Представители данного типа являются энергичные, работоспособные. Это прагматичные люди, которые стремятся приумножать материальные блага, рационально организовывать деятельность организации, отладить работу с целью максимизации прибыли.
Обывательский	Для представителей данного типа главным является экономия усилий на работе. Работа для него вторична, на первом месте стоят другие ценности: семья, здоровье, отдых и развлечения и другое.
Нелояльный	Для представителей данного типа не свойственна систематическая и целенаправленная деятельность, работа не приносит удовольствия, имидж компании безразличен, интересы у данного типа лежат в области развлечений и досуга, материальное стимулирование воспринимают как должное.

Дубовская Т.С. определяет стимулирование труда как внешнее побуждение, компонент трудовой ситуации, воздействующий на человека в процессе активной деятельности [1].

Мандражи З. Р. и Асанова З. С. указывают, что к нематериальным стимулам относятся стимулы, направленные на регулирование поведения объекта управления в сфере труда с целью улучшения психологического климата в коллективе, повышения эффективности работы персонала, улучшения имиджа организации. и лидер.

По мнению Краснова Т.С. и Куприна А.А., основной целью нематериального поощрения является повышение заинтересованности работника в выполнении им своих профессиональных обязанностей, что в свою очередь повышает производительность труда и, безусловно, увеличивает доход организации.

Краснова Т. С. и Куприн А. А. выделяют следующие виды эффективных нематериальных стимулов:

Виды системных стимулов бизнеса.

Виды социально-психологического стимулирования.

Виды социальной и бытовой стимуляции [4].

По мнению З. Р. Мандражи и З. С. Асанова, к нематериальным стимулам относятся:

нравственное стимулирование (связанное с потребностью в нравственном одобрении данного лица, уважении человека со стороны коллектива);

социальные (основанные на потребности работника в самоутверждении для занятия определенного положения в обществе);

социально-психологические (связанные с потребностью человека в общении).

Согласно Дубовской Т. С., в составе нематериального стимулирования можно выделить следующие направления (табл. 2).

Кижаяев А. С. и Котляревский А. А. выделяют два центральных правила разработки системы нематериального стимулирования:

Первое правило – финансовая устойчивость.

Несмотря на неосвязаемость моральных и организационных стимулов, это затратно для организации с точки зрения финансовых

и человеческих ресурсов, а в коммерческом предприятии любые действия и инвестиции должны быть финансово обоснованы. «Нужно заранее спрогнозировать, какие нематериальные инструменты мотивации целесообразно подключить в определенный период, не неся лишних затрат, сопоставить со стратегией развития и сделать шаг вперед».

Таблица 2

Виды нематериального стимулирования

Виды нематериального стимулирования	Применяемые инструменты
Моральное	Отражение поведения работников на основе всеобщего признания: медали; знаки отличия; грамоты; выпеллы; кубки; благодарность.
Организационное	Увеличение творческих элементов в работе; карьерный рост; личностное развитие; профессиональное обучение.
Стимулирование свободным временем	Дополнительные выходные (отгулы); выбор времени отпуска; сокращение рабочего дня; гибкая занятость.

Второе правило – релевантность (уместность): «дай то, что тебе нужно, или не давай ничего».

Кижаев А. С. и Котляревский А. А. подчеркивают, что при составлении плана мероприятий на следующий год необходимо максимально глубоко изучить потребности, желания и реакции сотрудников: можно использовать данные дискуссионных групп, анализировать данные о причинах по увольнению, полученным за прошлый год, отзывы о внутренних событиях, данные из предыдущих запросов от сотрудников.

Габриелян Б. В. отмечает, что в процессе развития корпоративной культуры одним из приоритетов является развитие системы внутрифирменного мотивационного потенциала с учетом текущих задач, стоящих перед компанией, и тенденций развития современных технологий.

Корпоративная культура через мотивацию оказывает существенное влияние на:

- взаимодействие в рабочем процессе;
- устранение дискомфорта и конфликтов;
- ротация персонала в организации;

на производительность сотрудников.

Кижаяев А.С. и Котляревский А.А. подтверждают, что эффективная система нематериального стимулирования позволяет создать максимально благоприятный морально-психологический климат, который во многом компенсирует недостатки системы материального стимулирования и направляет работников на самосовершенствование, профессиональный рост и позитивную самовыражение [2].

Эффективная система корпоративных ценностей в организации обеспечивает не только социальную и творческую активность сотрудников, но и, как следствие, повышение общей эффективности и прибыльности компании, что выражается в повышении ее уровня эффективности.

Развитие корпоративной культуры, превратив ее в сильный движущий и объединяющий принцип, может стать одним из рычагов эффективного функционирования организации, поэтому многие современные руководители рассматривают корпоративную культуру как стимулирующий стратегический инструмент, позволяющий всем подразделениям и отдельным сотрудникам ориентироваться на общие задачи, а также мобилизовывать инициативу персонала и обеспечивать продуктивное взаимодействие.

Поэтому компания, ориентированная на успех, в рамках развития системы нематериальной мотивации должна систематически управлять уровнем удержания и вовлеченности сотрудников и оценивать факторы, снижающие этот уровень. Подчеркнем, что наилучшей мотивацией для всех уровней сотрудников является стремление руководства создать не «машину для зарабатывания денег», а ведущую в отрасли систему, которая реально приносит пользу (а не декларативно) всей компании.

Работа на благо своей страны, участие в важных процессах перезапуска экономики и укрепления мировой мощи страны – пример стимулирующей цели для отечественного бизнеса, особенно в условиях повсеместного поиска объединяющей идеи.

Однако при разработке или замене существующей системы нематериального стимулирования особое внимание следует уделить не только развитию корпоративной культуры и благоприятного психологического климата, но и внедрению таких методов, как: обучение персонала, возможность личной и

профессиональной самореализации, стимулирование свободного времени.

Так, Мандражи З. Р. и Асанова З. С. указывают, что наиболее распространенными причинами увольнения являются такие факторы, как неблагоприятный психологический климат в коллективе и отсутствие возможностей для профессионального развития.

В связи с этим, на мой взгляд, задачами менеджмента являются:

Грамотная постановка индивидуальных целей, составление прозрачных планов карьерного развития и роста, равномерное развитие творческого и профессионального потенциала сотрудников.

Ротация работы для уменьшения рутины и повышения интереса к работе.

Внедрение системы наставничества (менторства) для обеспечения преемственности знаний.

Интеграция курсов повышения квалификации для развития управленческих навыков и лидерских качеств.

Создание возможностей для участия сотрудников в принятии решений – каждый сотрудник компании должен иметь возможность вносить свои предложения по повышению эффективности функционирования подразделения или компании в целом.

Возможность для представителей некоторых специальностей использовать гибкий график и работать на результат, а не на время.

Першина Е.Г., Масленников П.В. и Подзорова Г.А. указывают на перспективность геймификации как метода нематериального стимулирования сотрудников.

Геймификация – может служить инструментом вовлечения сотрудников во взаимодействие, командную работу: таблицы лидеров, продвижение в «топ» по набранным в процессе профессиональной деятельности очкам, психологически-престижные и виртуальные награды, бейджи, персональный рейтинг — элементы игры, в перспективе способные разнообразить рабочий процесс и сделать его менее формализованным.

Геймификация – не заменяет, а совершенствует существующие бизнес-процессы, дополняет их новыми элементами

и позволяет задействовать дополнительные каналы коммуникации и мотивации сотрудников.

Таким образом, оптимальное использование персонала в компании достигается за счет выявления положительных и отрицательных мотиваций отдельных лиц и групп в организации и соответствующего стимулирования положительных мотиваций и «возмещения» отрицательных мотиваций.

В современном информационном обществе представляется целесообразным использование стимулирующих подходов, в основе которых лежит представление о человеке как об автономном и активном субъекте, преимущественно мотивированном изнутри и опирающемся на нематериальные потребности более высоких уровней.

Российская практика использования нематериального стимулирования постепенно развивается и апробируется, позволяя организациям достигать новых показателей эффективности и ставить перед собой самые высокие цели.

В то же время, учитывая национальный менталитет, кризисное состояние экономики России и падение реальных доходов населения, необходимо также внедрять стратегическую систему материального стимулирования работников на предприятиях, поскольку материальная заинтересованность остается ключевой фактор мотивации россиянина к труду.

Для осуществления эффективного управления персоналом в процессе мотивации и стимулирования трудовой деятельности важно учитывать личностные потребности, нормы и ценности сотрудников. Первостепенно иметь четкое представление о структуре мотивационных потребностей сотрудников на предприятии. Современным предприятиям необходимо помимо материальных стимулов, учитывать существующую атмосферу, рабочее место, изучать работника как личность, предоставлять различные льготы, создавать благоприятные условия, формировать такую мотивацию персонала, которая приведет их к наивысшим результатам труда.

Для того чтобы с наибольшей эффективностью управлять стимулированием труда, необходимо выполнить следующее:

выбрать самые предпочтительные для данной организации формы и системы оплаты труда, что является первым начальным этапом стимулирования труда персонала;

тарифная система должна применяться в тех организациях, в которых наблюдаются существенные различия в сложности выполняемых работ и работники разной квалификации;

для усиления трудовой мотивации построение системы дополнительного стимулирования отдельных элементов трудовой активности персонала (ценные подарки, моральное поощрение, отгулы и дополнительные отпуска, участие в прибыли др.) [1].

Помимо дополнительных методов стимулирования российские компании используют разнообразные льготы в качестве методы стимулирования труда, среди которых чаще всего применяют следующие:

- оплата жилья;
- организация отдыха (льготный проезд, оплата бензина и т.д.);
- обучение работника за счет предприятия;
- страхование (вплоть до ОСАГО и личного имущественного страхования);
- предоставление ссуд (льготных или безвозвратных);
- оплата общественного гражданства.

Говоря о стимулировании работников, надо принимать во внимание и такую категорию как мотивация труда [1]. Когда действующая в организации система мотивации вступает в противоречие с поведенческими характеристиками реальных сотрудников, то организации приходится либо менять всю систему мотивации, либо заниматься поиском новых сотрудников. Иначе попытки руководства навязать свои мотивы персоналу, не учитывая сформированную в организации организационную культуру, становятся неэффективными [1]. Такого рода противоречия можно попытаться сгладить при помощи правильного разъяснения работникам всей системы мотивации. Руководитель сможет правильно расставить акценты при разъяснении и системы мотивации, и других изменений в организации, если будет знать то, к какому поведенческому типу относится тот или иной его подчиненный.

Выводы. Таким образом, невозможно эффективно стимулировать работников к росту своих производственных показателей без учета их трудовых мотиваций. Именно на этом принципе и должна строиться система стимулирования, которая

должна быть гибкой, легко изменяющейся по отношению к разным категориям персонала. А прежде чем формировать оптимальную систему мотивации, необходимо для начала устранить демотивирующие факторы, которые могут действовать в данной организации.

Список использованных источников

1. Дубовская Т. С., Сущность стимулирования трудовой деятельности персонала // Евразийский союз ученых. 2016. № 4 (25). С. 36-39.
2. Кижаев А. С., Котляревский А. А. Сущность и особенности нематериального стимулирования // Поиск (Волгоград). 2016. № 1 (3). С. 251-254.
3. Коваленок А.В., Дедкова И.Ф., Дедков В.Н., Герасимов А.Э. Технологии коучинга в решении проблем адаптации персонала на современных предприятиях // Экономика устойчивого развития. 2016. № 1 (25). С. 216-220.
4. Краснова Т. С., Куприн А. А. Нематериальное стимулирование труда работников в контексте мотивации трудовой деятельности // Образование и наука без границ: социально-гуманитарные науки. 2016. № 5. С. 69-72.
5. Крестьянскова Е. А. Основные методы материального и морального стимулирования персонала в организации // Контентус. 2016. № 2 (43). С. 73-79.
6. Мандражи З. Р., Асанова З. С. Основные направления совершенствования системы нематериального стимулирования персонала // Таврический научный обозреватель. 2016. № 2 (7). С. 26-30.
7. Мустафаев Р.В., Лымарева О.А. Мотивационные аспекты управленческой деятельности в органах государственной службы // Экономика устойчивого развития. 2016. № 4 (28). С. 187-191.

УДК 005.21:624

СТРАТЕГИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ ВНУТРЕННЕЙ И ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ В СТРОИТЕЛЬНЫХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

Михайличенко К.А.,

*студентка кафедры менеджмента
внешнеэкономической деятельности ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

Климова П.А.,

*канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента
непроизводственной сферы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

Стратегический анализ играет важную роль в процессе подготовки и принятия управленческих решений, и является неотъемлемой частью планирования хозяйственной деятельности предприятий всех форм собственности. Не исключением является и строительная отрасль. Стратегический анализ имеет большое значение для оценки результатов деятельности и изменения стратегического плана предприятия или его реализации. В данной статье рассмотрен стратегический анализ влияния факторов внешней и внутренней среды в строительных организациях.

Ключевые слова: стратегический анализ, строительные организации, внутренняя среда организации, внешняя среда организации, PEST-анализ, SWOT-анализ.

Strategic analysis plays an important role in the process of preparing and making managerial decisions, and is an integral part of planning the economic activities of enterprises of all forms of ownership. The construction industry is no exception. Strategic analysis is of great importance for evaluating the results of activities and changing the strategic plan of the enterprise or its implementation. This article discusses the strategic analysis of the influence of external and internal environmental factors in construction organizations.

Keywords: strategic analysis, construction organizations, internal environment of the organization, external environment of the organization, PEST analysis, SWOT analysis.

Актуальность. Достижения строительной науки, технологий и техники существенно влияют на современный мир, различные

институты и сферы жизни общества: экономику, управление, экологию, науку, политику и другие, что, безусловно, превращает место строительства в обществе в фактор стратегического развития организации строительной отрасли. С каждым годом современные технологии становятся все более сложными и высокотехнологичными, поэтому практика стратегического анализа организаций строительной отрасли весьма актуальна. Разработка направлений организационного развития на основе инструментов стратегического анализа является перспективным направлением в стратегическом менеджменте.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучением стратегического анализа и анализа факторов внутренней и внешней среды организаций занимались многие отечественные ученые такие, как И.А. Ильченко, И.Д. Котляров, О.А. Цуканова, Т.В. Ковалева, С.А. Измалкова.

Цель статьи. Основной целью данного исследования является анализ влияния факторов внешней и внутренней среды на стратегическое направление развития строительной организации. Современным строительным организациям следует не только обращать внимание на внутренние условия, но и отслеживать изменения, происходящие в их среде в связи с жесткой конкуренцией и быстро меняющейся конъюнктурой рынка.

Изложение материалов основного исследования. Управление организацией в условиях рыночной экономики невозможно без планирования хозяйственной деятельности на стратегическом, тактическом и оперативном уровнях. Наиболее важным является стратегический уровень принятия управленческих решений, который имеет решающее значение для дальнейшего развития предприятия. Стратегический уровень управления является высшим уровнем, и функция, которую он обеспечивает – стратегический анализ.

Развитие строительной отрасли является важным направлением российской экономики. Данное обусловлено тем, что необходимо обеспечить комфортную и безопасную среду для жизни и деятельности населения. Данная отрасль является капиталоемкой и обеспечивает большое количество рабочих мест для трудоспособного населения [1, с.29].

Решение задач, стоящих перед предприятиями строительной отрасли, невозможно без учета влияния факторов внешней и

внутренней среды на деятельность строительных предприятий и формирования устойчивого механизма развития, обеспечивающего долгосрочную стабильную работу в рыночных условиях. Для решения этих задач используют стратегический анализ.

Стратегический анализ является одной из функций стратегического управления, включающая комплексный анализ внешних и внутренних факторов внешней среды [2, с.7].

Внешнюю среду традиционно делят на два уровня – внешнюю микросреду (состоящую из элементов, с которыми непосредственно взаимодействует фирма) и внешнюю макросреду (представляющую совокупность факторов, формирующих бизнес-среду) [3, с.57].

Внутренняя среда предприятия представляет собой целостную совокупность производственно-технологических, финансово-экономических, социально-культурных, организационно-технических и управленческих условий, определяющих характер и формы бизнес-процессов организации [4, с.1294]. В общем виде внутренняя среда предприятия состоит из пяти блоков (рис.1).

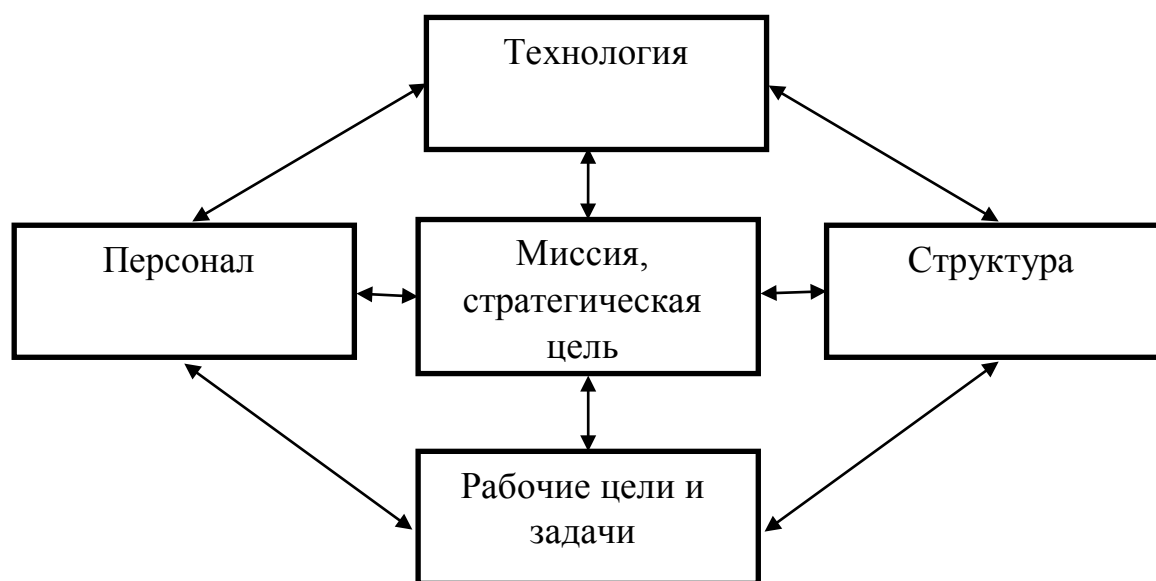


Рис.1. Модель внутренней среды предприятия по М. Мескону

Миссия (философия бизнеса) – основная цель существования компании, сформулированная ее владельцами. Четкое понимание миссии позволяет разрабатывать долгосрочные стратегические цели компании и является основой формирования корпоративных ценностей и культуры.

Для достижения цели последняя разбивается на задачи – более мелкие цели, выполняемые в определенной последовательности. Задачи выполняются специалистами, обладающими соответствующими знаниями и навыками. Они характеризуются сложностью, повторяемостью и интенсивностью работы.

Исходя из поставленной цели, определяется организационная структура предприятия, подбирается технология и подбирается персонал.

Структура предприятия представляет собой логическую систему, состоящую из вертикальных и горизонтальных элементов и связей между ними, выстроенную таким образом, чтобы наиболее эффективно достигать поставленных целей. Таким образом, структура должна соответствовать целям предприятия.

Технология в общем смысле означает совокупность инструментов, процессов и операций, направленных на решение конкретной задачи. Эти задачи не обязательно относятся только к производственным единицам. В той же мере технология применима к задачам в области финансов, продаж, закупок, маркетинга и т. д.

Для персонала в организациях характерны: иерархия, определяемая занимаемой должностью; отношение к собственности предприятия; отношение к работе (мотивация); личностные характеристики (возраст, пол, образование, способности и др.); профессиональные характеристики (квалификация, знания, опыт и т.д.). Для создаваемого предприятия важным этапом является организация найма персонала. При этом компания нуждается в разных сотрудниках – как по квалификации, так и по личным характеристикам.

Внешняя среда предприятия представляет собой совокупность всех внешних условий и воздействий, влияющих на его жизнедеятельность и развитие. Она включает в себя ряд элементов, которые принято делить на среду косвенного воздействия, или макросреду, и среду прямого воздействия, или микросреду.

Анализ макросреды включает в себя изучение влияния следующих компонентов среды на деятельность компании: общее состояние экономики, рыночная конъюнктура, правовое обеспечение предпринимательства, политические процессы, уровень социокультурной, научной, техническое и технологическое развитие общества, международное разделение труда, глобализация рынков. Среди приоритетных направлений анализа

рассматриваются состояние строительной отрасли как в мировом масштабе, так и в национальных рамках, уровень и направления развития строительных технологий на инновационной основе.

PEST-анализ является простым и удобным методом анализа макросреды (внешней среды) предприятия. Он помогает оценить окружение организации в разрезе четырёх групп факторов: политических, экономических, социальных и технологических [5, с.4].

Политические факторы являются следствием осуществления конкретных действий по реализации абсолютно определенных политических решений, принятых международными организациями или правительствами любых стран, направленных на достижение определенных политических целей и прямо или косвенно влияющих на состояние строительного рынка.

Политические факторы, как и факторы внешней среды, существенно влияют на эффективность деятельности строительных организаций, но это влияние обычно опосредовано экономическими или правовыми факторами. Так, политическая нестабильность в России в начале 1990-х годов привела к резкому падению стоимости акций российских компаний, затруднила размещение ими ценных бумаг на международных финансовых рынках, что значительно снизило эффективность строительных организаций за счет сокращения приток инвестиций в капиталоемкую отрасль.

Экономические факторы отражают современное или актуальное состояние развития экономики мирового сообщества и экономики нашего государства, выражающееся в претензиях или претензиях сообщества, или общества к продукции, что обусловлено категориями рыночных отношений «спрос» и «предложение», «конкуренция» и т. д., а также тенденции развития других отраслей экономики всех стран.

Социальными факторами являются демографический состав населения в местах осуществления предприятиями производственно-хозяйственной деятельности, образ жизни, обычаи и привычки, социальная мобильность населения, возможность привлечения и использования коренных народов в качестве рабочей силы на предприятиях, наличие социальных инфраструктура в местах хозяйственной деятельности: жилье и

объекты социально-культурного назначения, учреждения здравоохранения и образования.

Все эти факторы также могут влиять на эффективность деятельности строительных организаций, так как связаны со значительными затратами на участие предприятий в социально-экономическом развитии регионов в местах производственно-хозяйственной деятельности и затратами на создание благоприятных производственных и социальных условий. для своих сотрудников.

Технологические факторы – это совокупность факторов, отражающих уровень достижений науки и техники, способных оказать существенное влияние на совершенствование производственных процессов, используемых комплексом и его отраслями на основе внедрения новой техники, технологий, прогрессивных форм организации труда и производства с целью повышения его эффективности.

В связи с этим важно определить соотношение затрат на внедрение новой техники, технологии, прогрессивных форм организации труда и производства и результатов, получаемых за счет внедрения науки и техники.

Сопоставление этих показателей с показателями эффективности действующего производства позволяет оценить степень прогрессивности инноваций, определить целесообразность их использования.

К барьерам входа на строительный рынок как к факторам, оказывающим существенное влияние на эффективность деятельности строительной организации, относятся высокая капиталоемкость данного сектора экономики, высокие требования к квалификации персонала, жесткое государственное регулирование в ряде стран, предмет состав участников связан с обязательным лицензированием деятельности.

При разработке и реализации стратегии, помимо анализа макросреды, необходимо провести анализ ближайшего окружения тех участников рынка, которые влияют на потенциальную доходность бизнеса.

Одной из самых популярных моделей для широкого круга является модель пяти силовых соревнований М. Портера [6, с.10]. Его преобразование для условий строительства на рисунке 2.

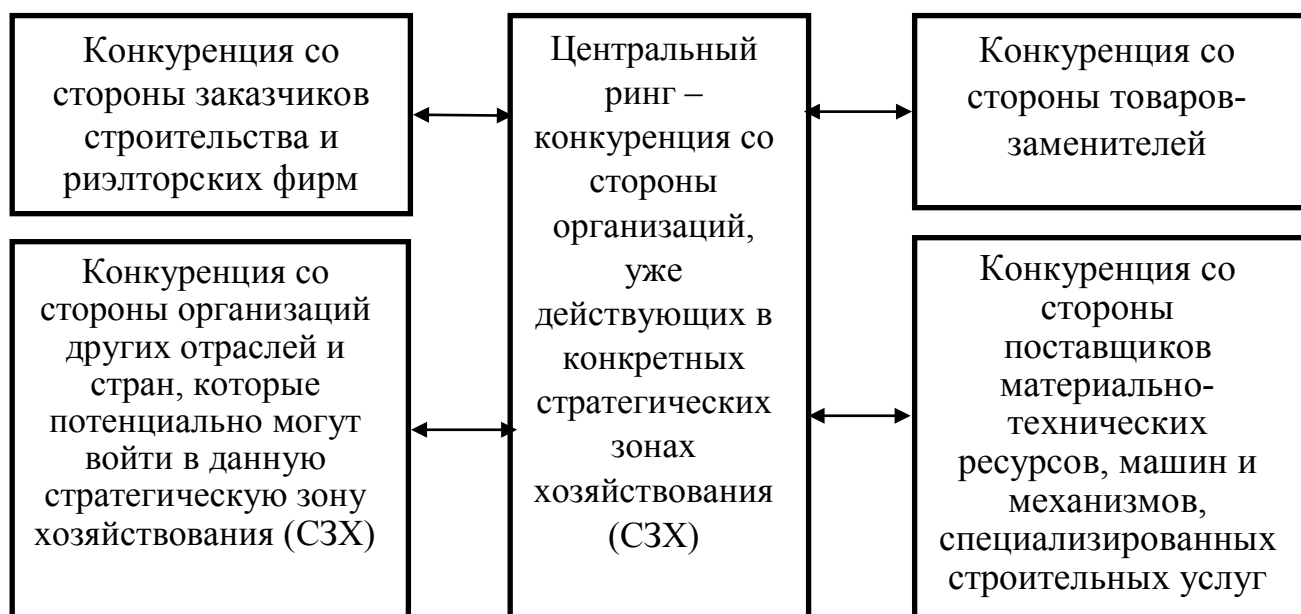


Рис. 2. Модель 5 сил конкуренции (по М. Портеру)

Цель внутреннего анализа – изучить компанию, выявить ее сильные и слабые стороны, чтобы использовать имеющиеся преимущества и компенсировать недостатки при разработке стратегии. В ходе внутреннего анализа используются методы, ориентированные как на изучение отдельных аспектов деятельности и категорий ресурсов, так и на комплексную оценку конкурентоспособности позиции. К первой группе относятся методы оценки финансового положения, маркетинга, производства, технологий, управления, персонала, информационных систем, ко второй – SWOT-анализ, оценка внутреннего состояния по факторам, анализ компетенций и цепочек создания стоимости.

SWOT-анализ является одним из наиболее распространенных видов анализа в стратегическом менеджменте. Он позволяет выявить и структурировать сильные и слабые стороны компании, а также потенциальные возможности и угрозы, интегрируя информацию о внешней и внутренней средах компании. Простейшей формой представления результатов SWOT-анализа является перечисление сильных и слабых сторон, возможностей и угроз и оформление в виде матрицы [7, с.24].

Возможность управлять сильными и слабыми сторонами компании обусловлена тем, что это внутренние аспекты. Возможности и угрозы находятся вне контроля компании и могут рассматриваться как внешние, связанные с элементами рыночной среды. Отправной точкой для этой части SWOT-анализа является

анализ внешней среды прямого и косвенного воздействия. К основным элементам, которые необходимо учитывать, относятся: законодательные и регулирующие силы, политическое влияние, экономические и технологические факторы, изменения в деятельности и стратегиях конкурентов, влияние и власть поставщиков, покупательная способность потребителей.

В таблице 1 показан SWOT-анализ строительной организации.

Таблица 1

SWOT-анализ строительной организации

Сильные стороны	Слабые стороны
наличие дополнительных производственных мощностей; высокое качество работы; опыт работы в отрасли; высококвалифицированный персонал; возможность построения сложных и уникальных объектов.	высокая энергоемкость и материалоемкость производства; слабое использование собственных инвестиционных возможностей; текучесть кадров; недостаток опыта и отделов стратегического управления и маркетинга.
Возможности	Угрозы
выбор дополнительных направлений деятельности; рост рынка строительных материалов и изделий; низкий уровень конкуренции; растущая потребность в жилье в регионе; сотрудничество с зарубежными партнерами.	трудности в привлечении внимания; снижение платежеспособного спроса потребителей строительной продукции; высокие налоговые ставки.

Таким образом, компании, формирующей свою стратегию, необходимо проанализировать ресурсы и компетенции, виды осуществляемой деятельности и конкурентоспособность цен и затрат, сильные и слабые стороны и конкурентные позиции. При этом анализ внутренней среды строительной организации выступает фундаментом для формирования стратегии.

Выводы. В ходе исследования был рассмотрен стратегический анализ, направленный на выявление влияния факторов внутренней и внешней среды предприятий строительной отрасли.

Изучение влияния факторов внешней и внутренней среды на стратегические направления развития строительной организации связано с тем, что все компании в условиях высокой конкуренции и быстро меняющейся ситуации должны ориентироваться на внутреннее положение дел в компании. А также развивать долгосрочную стратегию выживания, которая позволила бы им быстро адаптироваться к изменениям, происходящим в их среде.

Строительная отрасль в настоящее время является одной из ключевых отраслей экономики России, призванной решать важнейшие задачи социально-экономического развития регионов и государства в целом. Современные организации поставлены в условия, когда они вынуждены действовать в условиях нестабильного рынка. В связи с этим в последнее время возникла необходимость адаптации к быстро меняющейся среде. Решение задач, стоящих перед предприятиями строительного комплекса, невозможно без учета влияния факторов внешней и внутренней среды на деятельность строительных предприятий и формирования механизма их устойчивого развития, обеспечивающего обеспечение стабильного функционирования в рыночных условиях в долгосрочной перспективе.

Список использованных источников

1. Ильченко, И.А. Стратегический анализ факторов внешней и внутренней среды предприятия строительной отрасли / И.А. Ильченко // Вестник Таганрогского института управления и экономики. – 2019. – № 2(30). – С. 29-34.

2. Измалкова, С.А. Стратегический анализ: современная концепция менеджмента: учебное пособие для высшего профессионального образования / С.А. Измалкова [и др.]. – Орел: ФГБОУ ВПО «Госуниверситет - УНПК». – 2013. – 315 с.

3. Котляров И.Д. Внутренняя и внешняя среда фирмы: уточнение понятий//Известия высших учебных заведений. Серия: Экономика, финансы и управление производством. – 2012. – № 01. – С. 56-61.

4. Ковалева, Т.В. Изучение факторов внешней и внутренней среды организации / Т. В. Ковалева // Молодой ученый. – 2016. – № 12 (116). – С. 1293-1296.

5. Цуканова, О.А. Анализ влияния факторов внешней среды на развитие строительных предприятий в России / О. А. Цуканова, Цинкэ Сун // Проблемы современной экономики: материалы III Междунар. науч. конф. (г. Челябинск, декабрь 2013 г.). – Т. 0. – Челябинск: Два комсомольца. – 2013. – С. 4-6.

6. Иванишина, В.А. Анализ модели пяти сил Портера и ее применение в современной экономической ситуации / В. А. Иванишина // Проблемы современной экономики: материалы V Междунар. науч. конф. (г. Самара, август 2016 г.). – Самара: ООО "Издательство АСГАРД". – 2016. – С. 9-12.

7. Гладких, Я.Н. SWOT-анализ как элемент стратегического планирования организации / Я.Н. Гладких, М.С. Лебедева // Контентус. – 2017. – №5 (58). С. 24-31.

УДК 331.1

КОНФЛИКТ – МЕНЕДЖМЕНТ НА ПРЕДПРИЯТИИ: ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА

Михайлов Н.Н.,

*магистр кафедры менеджмента
непроизводственной сферы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

Козлов В.С.,

*д-р. экон. наук, доцент, доцент кафедры менеджмента
непроизводственной сферы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

Формирование организационно-психологического климата преследует основную цель, состоящую в повышении эффективности работы персонала, в том числе за счет выявления и устранения социальной напряженности в коллективе - управления конфликтом. В статье проанализированы основные понятия управления конфликтами на предприятии, выявлены основные причины их появления и разработаны рекомендации по оптимизации процесса управления конфликтами.

Ключевые слова. Конфликт, управление персоналом, управление конфликтами, анализ конфликтности предприятия, методы управления конфликтами.

The formation of the organizational and psychological climate pursues the main goal, which is to increase the efficiency of the work of the staff, including through the identification and elimination of social tension in the team - conflict management. The article analyzes the basic concepts of conflict management in the enterprise, identifies the main causes of their occurrence and develops recommendations for optimizing the conflict management process.

Keywords. Conflict, personnel management, conflict management, enterprise conflict analysis, conflict management methods.

Актуальность. Актуальность темы, рассматриваемой в статье, состоит в том, что процесс управления конфликтами следует рассматривать во взаимосвязи со стратегическими мероприятиями, которые в будущем позволят улучшить результативность деятельности предприятия в целом. В современных условиях эффективность управления конфликтами заключается в способности умело находить пути их решения в случае возникновения. Важно понимать, что в ходе разрешения той или иной конфликтной ситуации последствия имеют место в долгосрочной перспективе функционирования предприятия.

Управление конфликтами на предприятии требует наличия огромных знаний у руководителя об особенностях данного инструментария и его влиянии на стратегию управления.

Анализ последних исследований и публикаций. Конфликтология достаточно разработанная тема. Исследованию конфликтов в трудовых коллективах, природе возникновения конфликтов и методам их разрешения посвящены труды многих известных авторов, занимающихся вопросами управления персоналом: Кабушкина Н.И., Лукичевой Л.И., Кибанова А.Я. Кроме этого есть немало литературы, посвященной углубленному изучению конфликтологии, это труды авторов Уткина Э.А., Емельянова С.М., Анцупова А.Я., Шипилова А.И и других.

Цель статьи. Определение основных причин возникновения конфликтных ситуаций и разработка мероприятий, направленных на улучшение производственного климата предприятия.

Изложение основного материала исследования. Каждая организация сталкивается с конфликтами на ежедневной основе. Конфликтов нельзя избежать, но можно управлять ими так, чтобы своевременно их распознавать. Необходимо постоянно отслеживать организационные сигналы, которые указывают на их существование. Если не реагировать должным образом, то это может привести к тому, что сам конфликт будет управлять организацией. Проблемы, приводящие к конфликту, должны контролироваться в нужное время, чтобы предотвратить извержение большого инцидента. Управление конфликтами играет важную роль везде, на рабочих местах и даже в нашей личной жизни. Борьба на работе никогда не делает кого-либо счастливым и фактически эмоционально истощает и тормозит работу. Управление конфликтами в трудовом коллективе имеет большое значение для укрепления связей между работниками и работы предприятия в целом.

Конфликт представляет собой сложное психологическое явление и имеет неоднозначный характер, так как наличие конфликта может привести как к негативным, так и к позитивным последствиям. Природа конфликтов многогранна. Одни конфликты возникают в ходе внутренних противоречий, другие затрагивают двух и более человек. Как правило, в конфликтных ситуациях люди ведут себя по-разному: одни часто уступают, отказываются от собственных желаний и мнений, другие агрессивно отстаивают свою позицию [1].

Много раз конфликт или столкновение интересов отождествляется с причиной необходимости управления. Факты практики не опровергают этот вывод. Конфликт как организационный процесс представляет собой сложное и динамичное явление. Конфликт может развиваться на разных уровнях: на уровне личности, группы, организации [8]. Для разрешения конфликтов на разных уровнях используются соответствующие методы и стили. Структурные методы могут быть успешно использованы для разрешения организационных конфликтов.

Управление – это процесс целенаправленного воздействия на систему (механическую, технологическую, биологическую, социальную), в результате которого достигается ее

упорядоченность, развитие в соответствии с поставленными целями [2].

Если раньше в компании возникал конфликт, и это считалось негативным явлением, то авторы сегодняшних современных работ по менеджменту, такие как А.П. Егоршин и другие утверждают, что отсутствие конфликтов внутри организации невозможно и нежелательно. Другими словами, некоторые конфликты возможны и даже желательны.

Проблема в том, что конфликтная ситуация может снизить степень удовлетворения потребностей одного человека и помешать достижению стратегической цели компании в целом. Поэтому важно, чтобы конфликт не был деструктивным [3].

Определим взаимодействие стратегии управления и управления конфликтами в компании. Под стратегией мы понимаем свод правил принятия управленческих решений, которыми компания руководствуется в своей долгосрочной деятельности. Это организационные действия и управленческие подходы, которые используются для достижения целей и задач компании [4].

Под управлением конфликтом мы понимаем преднамеренное воздействие на его изменение в интересах развития той социальной системы, к которой этот конфликт относится. Важность управления конфликтами заключается в том, что последствия конфликта влияют на качество работы команды по решению задач, поставленных в рамках стратегического управления компанией. [5]

Без сомнения, управление персоналом в условиях постоянных изменений под воздействием факторов внешней среды является сложным элементом функционирования предприятия. При реализации стратегии управления атмосфера внутри коллектива меняется, и конечно, не избежать тех конфликтов, последствия которых оказываются непредсказуемо губительными для предприятия.

Конфликты, как правило, возникают на всех уровнях производственных отношений. Эффективно справиться с конфликтными ситуациями можно, зная причины их возникновения.

Основными этапами конфликта являются конфликтная ситуация, инцидент, кризис и разрыв отношений, завершение конфликта.

Конфликтная ситуация - такое ситуация сторон, при котором их интересы вступают в противоречие, но открытого столкновения нет. Элементы конфликтной ситуации: объект (неделим вообще или по справедливости); участники (оппоненты); признаки конфликта (дискомфорт, напряжение, непонимание); результат конфликтной ситуации (исчезает с исчезновением объекта конфликта или сохраняется, усугубляется, трансформируется) [1].

Инцидент - открытое столкновение сторон. Это происходит случайно или намеренно и завершается либо кризисом и разрывом отношений, либо компромиссом.

Завершение конфликта выражается восстановлением сотрудничества, компромиссом, переходом конфликта из одного вида в другой.

Основные причины конфликтов в действующих организациях:

- распределение ресурсов (не имеет значения каких) – даже в самых крупных организациях они всегда ограничены, люди всегда хотят получить больше, а не меньше, поэтому необходимость делиться ресурсами почти неизбежно и приводит к различным видам конфликта;

- взаимозависимость задач – возможность конфликта существует везде, где один человек или группа зависят в выполнении задач от другого человека или группы (например, когда нарушается принцип единоначалия);

- различия в восприятии и ценностях – вместо того чтобы объективно оценить ситуацию, люди могут рассматривать только те взгляды, альтернативы и ее аспекты, которые, по их мнению, благоприятны для группы или реализации личных потребностей;

- различия в манере поведения и жизненном опыте, в возрасте, уровне и специфике образования, в манере одеваться – люди могут вести себя так, как не принято в коллективе, например, агрессивно и враждебно, готовы оспаривать каждое слово, что создает вокруг них атмосферу, чреватую конфликтом;

- увеличение потребности в специалистах и зависимость руководителей от профессиональных знаний специалистов (конфликты между штатными специалистами и административно – управленческим персоналом) – административный персонал и специалисты рассматривают друг друга и оценивают свои роли в организации с различных позиций, например, с увеличением значения технических знаний и опыта во всех областях

деятельности организации роль технических специалистов все более расширяется, что приводит к обострению конфликтов между техническим и административным персоналом, но все увеличивающаяся степень сложности, специализации и конкуренции в деятельности большинства организаций приводит к тому, что конфликты между специалистами и управленцами становятся основной заботой руководства при управлении поведением организации как единого целого;

- неудовлетворительные коммуникации – такие причины, как: неоднозначные критерии качества, невозможность точно определить должностные обязанности и функции всех сотрудников и подразделений, предъявление взаимоисключающих требований к работе, плохая передача информации – способны служить как причиной, так и следствием конфликта, они могут действовать как его катализатор, мешая отдельным лицам или группе понять ситуацию или точки зрения других.

Выделяют 4 типа конфликтов:

1) Внутриличный конфликт. Это происходит, когда к человеку предъявляются противоречивые требования. Внутриличный конфликт может возникнуть и в результате несоответствия производственных требований личным потребностям или ценностям. Данный конфликт проявляется как реакция на перегрузку или недостаточную работу.

2) Межличностный конфликт. Этот тип конфликта является наиболее распространенным. Очень часто это борьба лидера за ограниченные ресурсы, рабочую силу, финансы и т.д. Межличностный конфликт может проявляться и как столкновение личностей, то есть люди с разными характерами, несовместимыми темпераментами просто не могут ужиться друг с другом.

3) Конфликт между личностью и группой. Из-за того, что производственные группы задают стандарты поведения и деятельности, бывает, что ожидания группы вступают в противоречие с ожиданиями личности. В этом случае возникает конфликт.

4) Межгрупповой конфликт. Как известно, организации состоят из множества групп, как формальных, так и неформальных групп. Даже в самых лучших организациях между ними могут возникнуть конфликты.

Деление конфликтов на виды достаточно условно, жесткой границы между различными видами нет и на практике возникают конфликты: организационные вертикальные межличностные; горизонтальные открытые межгрупповые и т.д. Рассмотренные конфликты могут играть самые разные роли, как положительные, так и отрицательные [6].

В данной статье хотелось бы остановиться на группе причин, порожденных трудовым процессом, так как они являются одними из основных источников возникновения конфликтной ситуации.

Благодаря исследованиям, проводимым Гришиной Н.В. [7] в области межличностных конфликтов, порожденных трудовым процессом, ей удалось выявить и систематизировать их причины благодаря ряду усилий. По результатам ее исследований к причинам их появления относятся:

- 1) факторы, препятствующие достижению цели трудовой деятельности, а именно, получению определенных продуктов;
- 2) факторы, затрудняющие достижение второстепенных целей трудовой деятельности, то есть достаточно высокий доход, благоприятные условия труда, а также отдыха;
- 3) несоответствие человеческих поступков принятым в коллективе нормам и ценностям;
- 4) некачественное описание служебных функций персонала.

Конфликты возникают, когда на предприятии происходит внедрение новых технологий, оборудования и инструментария. Реализация этих мер вызывает изменение стратегии управления конфликтами и стратегии управления бизнесом в целом [8].

Приведя ряд причин, способствующих возникновению конфликтных ситуаций, нам следует определить роль, которую должен выполнить руководитель при их разрешении. Главная его задача состоит в сохранении лояльности персонала в условиях новой среды, где условия работы и стандарты управления постоянно меняются [9].

Хотелось бы отметить роль руководителя как личности. Он должен обладать рядом качеств, характеризующих его как отличного организатора рабочего процесса, как грамотного специалиста в решении задач вверенного ему подразделения, а также человека с высокой культурой поведения, обладающего знаниями и навыками в сфере деловых отношений.

Ключом к эффективному управлению конфликтами на предприятии является способность и готовность руководителя выполнять общие управленческие функции. Для этого нужно обладать обширными знаниями в сфере профессиональной деятельности.

Благодаря таким качествам можно охарактеризовать руководителя как хорошего организатора трудового процесса и компетентного специалиста в своей деятельности, хоть этого и не совсем достаточно для предупреждения и преодоления конфликтов и стрессов в коллективе. Но самое главное, на наш взгляд, в том, что руководитель должен быть в какой-то мере психологом.

Личность руководителя – является решающим фактором эффективного управления конфликтами на производстве. Ведь именно от его качеств зависит, будет ли он авторитетом и примером для подражания. И, конечно же, следует понимать, что руководитель управляет конфликтами непосредственно делом, то есть действиями с профессиональной точки зрения, а также словом, то есть обликом, авторитетом.

Несомненно, существует множество методов разрешения конфликтов, с помощью которых руководитель будет грамотно регулировать и разрешать конфликтные ситуации таким образом, чтобы не подрывать свой авторитет и не нарушать психологический климат в коллективе. Большое значение в эффективном управлении конфликтами имеет личность руководителя, его порядочность и культура общения.

Если на предприятии возник конфликт, то вся сложность управления заключается в следующем: во-первых, в обострении проблемы, по сравнению с обычным режимом работы, во-вторых, в появлении новых задач, присущих развитию предприятия.

Именно в таких условиях руководитель должен проявить весь свой опыт и мудрость. Роль руководителя часто - это роль арбитра, который с максимальной справедливостью должен разрешить спор. Он не имеет права не реагировать на конфликт, и тем более игнорировать его. Он начальник, который организовывает встречи конфликтующих сторон, налаживает диалог, направляет обсуждение на правильное направление. При этом начальник может неправильно или резко оценивать события, а также может игнорировать мнение отдельного взятого сотрудника. Выход из этого тупика можно найти в подходе к анализу конфликта

с точки зрения теории организации. Руководитель должен проанализировать ситуацию с позиции взаимоотношений между организационными единицами.

К мероприятиям по предотвращению конфликта относят:

- - совершенствование системы управления; справедливое распределение ресурсов;
- улучшение условий труда;
- контроль за соблюдением регламентов, норм, правил, традиций;
- материальное и моральное стимулирование, основанное на принципах справедливости.

К организационным мероприятиям по разрешению конфликтных ситуаций относят:

- объединение общей целью;
- организацию совместного поиска разрешения конфликта;
- демонстрацию невозможности добиться желаемого путем конфликта;
- угрозу разоблачения инициаторов интриги;
- применение специальных механизмов (арбитраж, посредничество, торги, переговоры, стимулирование коммуникаций).

Общими являются наиболее важные цели, которые могут быть достигнуты совместными усилиями, кооперацией конфликтующих оппонентов. Чем интенсивнее будут усилия, направленные на достижение целей высшего уровня, тем быстрее будут ослабевать противоречия и конфликты.

В случае организации совместного поиска разрешения конфликта обе стороны активно участвуют в систематическом поиске оптимального решения, используя методы переговоров и торгов. Переговоры весьма эффективны в случае, когда оппоненты абстрагируются от претензий личного характера и разрешают конфликт в интересах общей цели.

Одним из методов разрешения конфликта является посредничество - устранение разногласий путем привлечения посредника (третьей стороны). Посредник обсуждает суть проблемы с каждым из враждующих оппонентов и может предложить свое решение. Если не удастся найти решение,

устраивающее обе стороны, посредник может выступить судьей в их споре [1].

Стимулирование коммуникаций способствует урегулированию конфликтов, так как обмен информацией уменьшает взаимную подозрительность, увеличивает возможность совместной деятельности.

Для предотвращения конфликтов также необходимо использовать следующие стратегии:

1. Уменьшение взаимозависимости. Потенциал возникновения конфликта очень высок, когда два или более подразделения, или семинаров являются взаимозависимыми и совместно используют ресурсы. Таким образом, конфликт может быть сведен к минимуму за счет уменьшения взаимозависимости между различными бизнес-единицами.

2. Ротация персонала. Ротация сотрудников между взаимозависимыми отделами может улучшить восприятие и взаимопонимание. Сотрудники могут видеть общую картину и обмениваться мнениями друг с другом. Сотрудники будут становиться более внимательными и кооперативными.

3. Установление целей координаций. Различия в целях является частой причиной конфликтов в организациях. Различия в целях можно избежать путём установления взаимосогласованных целей. Цель высшего порядка - это общая цель, которая обращается ко всем сторонам и не может быть достигнута ресурсами какой-либо одной стороны. Чтобы достичь цели высшего порядка, конфликтующие стороны должны уменьшить свои разногласия и сотрудничать друг с другом. Например, жёсткая конкуренция может заставить различные отделы работать вместе, чтобы обеспечить выживание и рост организации. Таким образом, общая угроза или враг может действовать как великая объединяющая сила.

4. Построение взаимного доверия и общения. Чем больше доверия между членами подразделения, тем более открытым и честным будет общение. Отдельные лица и группы должны стремиться к открытому общению друг с другом, чтобы можно было устранить недоразумения и понять проблемы друг друга.

Вышеуказанные рекомендации не являются исчерпывающими и могут корректироваться в процессе деятельности хозяйствующего субъекта. При реализации данных рекомендаций

улучшится качество межличностных отношений внутри коллектива предприятия, повысится уровень работы, как сотрудников конкретного подразделения, так и руководителей всех уровней, в результате чего увеличатся показатели эффективности предприятия. Проведение предложенных мероприятий принесёт наиболее ощутимый эффект при их комплексном применении и позволит каждому сотруднику проявить себя с профессиональной стороны и не отвлекаться на разрешение конфликтов. Снижение трудовых конфликтов и создание хорошего психологического климата в коллективе даст предприятию прирост производства, а также ежегодную экономию. Таким образом, ликвидация конфликтов и их последующее предотвращение позволит повысить эффективность работы организации в целом.

Список использованных источников

1. Козлов, В.С. Роль менеджера в совершенствовании системы профилактики конфликтов в современной организации / В.Ю. Чернецкий, В.С. Козлов // Сборник научных работ. Серии «Государственное управление». Вып. 25: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДОНАУиГС». – Донецк: ДОНАУиГС, 2022.- С. 221-229.
2. Бершова Л.В. Конфликты в организации и методы их профилактики / Л. В. Бершова // Справочник кадровика. – 2015. – 21 с.
3. Крюкова, Т. В. Основы теории принятия решений в конфликте. Учебное пособие / Т.В. Крюкова. - М.: Фонд развития конфликтологии, 2016. – 148 с.
4. Кильмашкина, Т.Н. Конфликтология. Социальные конфликты: Учебник для студентов вузов / Т.Н. Кильмашкина. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, Закон и право, 2013. – 287 с.
5. Шапиро, С.А. Работа без конфликтов: тактика успешного сотрудничества / С.А. Шапиро, И.Ю. Котенко. - Изд. 2-е, доп. и перераб. – М. ; Берлин : Директ-Медиа, 2015. – 325 с.
6. Лукин, Ю.Ф. Конфликтология: управление конфликтами. Management of the conflicts. Учебник для вузов / Ю.Ф. Лукин. – М.: Академический проект, 2015. – 167 с.
7. Гришина Н. В. Я и другие. Общение в производственном коллективе / Н. В. Гришина. - Л. : Лениздат, 2012. – 169 с.

8.Пигоров Г. С. Креатология и интеллектуальные технологии инновационного развития: Учебник для вузов / Г. С. Пигоров, В.П. Козинец и др. - Днепропетровск: Пороги, 2011. – 499 с.

9.Анцупов, А.Я., Конфликтология: Учебник для вузов / А.Я. Анцупов, А.И. Шипилов - М.: ЮНИТИ, 2010. – 99с.

УДК 005.32:005.95

**МОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА КАК ЭЛЕМЕНТ СИСТЕМЫ
СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ
MOTIVATION STAFF AS AN ELEMENT OF THE STRATEGIC
MANAGEMENT SYSTEM OF THE ENTERPRISE**

*Панфилов К.А.,
студент бакалавриата ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

*Климова П.А.,
Кандидат экономических наук, преподаватель кафедры
менеджмента непроеизводственной сферы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

В статье рассмотрена и исследована система мотивации сотрудников на предприятии, раскрывается сущность мотивации персонала, описываются виды мотивации и способы ее повышения. Изучение стратегического управления предприятием позволяет сформировать конкурентоспособный потенциал предприятия, направленный на выживание, развитие и достижение целей предприятия в долгосрочной перспективе. На сегодняшний день совершенствованию системы мотивации уделяется незначительное внимание, в связи с чем предлагается сформировать алгоритм эффективной системы мотивации персонала на предприятии.

Ключевые слова: *система мотивации персонала, эффективность, стимулирование, материальная мотивация, нематериальная мотивация.*

The article examines and investigates the system of employee motivation at the enterprise, reveals the essence of staff motivation, describes the types of motivation and ways to increase it. The study of the strategic management of the enterprise allows you to form a competitive potential of the enterprise aimed at

survival, development and achievement of the goals of the enterprise in the long term. To date, little attention is paid to improving the motivation system, and therefore it is proposed to form an algorithm for an effective system of personnel motivation at the enterprise.

Keywords: *personnel motivation system, efficiency, stimulation, material motivation, non-material motivation.*

Постановка проблемы в общем виде. В настоящее время в мировой экономике наблюдается экономический кризис, в связи с чем основная часть организаций значительно направляет свои усилия на стабилизацию финансовых показателей. При этом важно знать, что повышение эффективности управления в жестких условиях кризиса требует внимания ко всем аспектам управления, в том числе и персоналу.

Как гласит основной принцип менеджмента: «персонал – это основная ценность, основа любого предприятия». От того, насколько предприятию удастся сохранить персонал и при этом получить от кадрового потенциала максимальную отдачу зависит устойчивость компании. Основным фактором результативной работы работников предприятия является их мотивация к выполнению целей и задач предприятия, построенная на основе системы стимулирования.

Применение руководством организации различных методов мотивации персонала определяет основные атрибуты успешной деятельности предприятия. Отсутствие руководством необходимых данных и представлений стимулирования деятельности предприятия способно привести к снижению уровня удовлетворения потребностей сотрудников и ухудшению трудового поведения сотрудников.

Мотивация персонала выступает основным средством обеспечения оптимального использования ресурсов, мобилизации имеющегося кадрового потенциала. Основная цель процесса мотивации – это получение максимальной отдачи от использования имеющихся трудовых ресурсов, что позволяет повысить общую результативность и прибыльность предприятия [1, с. 135].

Цель исследования состоит в изучении мотивации персонала в системе стратегического предприятия.

Изложение материалов основного исследования. Мотивация – это побуждение к действию, которое позволяет доводить начатое

до конца. Она находится в основе практически любого действия, продвигает и направляет это действие. Без мотивации нет действия [2, с. 27].

Высокая мотивация персонала представляет собой важнейшее условие успеха организации. Ни одна организация не может преуспеть без настроя сотрудников на работу с высокой отдачей, без заинтересованности членов организации в конечных результатах и без их стремления внести свой вклад в достижение поставленных целей.

Мотивация трудовой деятельности характеризует собой процесс удовлетворения работниками своих потребностей и ожиданий в выбранной ими работе, осуществляемый в результате реализации их целей, согласованный с целями и задачами предприятия, и одновременно с этим это комплекс мер, применяемых со стороны субъекта управления для повышения эффективности труда работников [3, с. 197].

Следует выделить следующую мотивацию:

Материальная мотивация – это вознаграждение работника, в денежном эквиваленте (назначение, повышение или понижение оклада, доплаты и надбавки, премии). Недостаток материальной мотивации: не всегда устраивает человека.

Нематериальная мотивация – вознаграждение за заслуги, имеющее денежное выражение, но выдаваемое работнику не в денежной форме, а в отношении работника к организации (путевки, подарочные сертификаты, продукция компании и пр.). Нематериальная мотивация включает в себя моральные и организационные инструменты мотивации.

Моральная мотивация – вознаграждения, не имеющие денежного выражения: признание статуса и заслуг, предоставление отдельным сотрудникам особых условий работы, расширение полномочий и дополнительных возможностей распоряжаться ресурсами организации.

Внешняя мотивация – не связанная с содержанием деятельности, но обусловленная внешними по отношению к субъекту обстоятельствами.

Внутренняя мотивация – мотивация несвязанная с внешними обстоятельствами, а зависит от содержания деятельности.

Положительная мотивация – влияние положительных факторов (поощрение, уважение, премия и др.)

Отрицательная мотивация – влияние отрицательных факторов (замечание, выговор, понижение в должности, снятие премии и др.) [4, с. 322].

При построении гибкой системы мотивации труда на предприятии желательно использовать в зависимости от внешних и внутренних факторов окружающей среды, специфики и размеров организации, квалификации работников, прибыли предприятия, по возможности все виды мотивации труда персонала. В то же время, построение и развитие гибкой и, не затратной системы мотивации труда в организации во многом зависит от методов мотивации и стимулирования, от их разнообразия и дальновидности менеджеров и руководителей предприятия.

Система управления персоналом – это структура управления персоналом организации, которая состоит из элементов, компонентов и подсистем, взаимодействующих и влияющих друг на друга. Система управления персоналом имеет свою подсистему, которая, в свою очередь, приобрела собственную структуру с элементами и связями.

Элементами подсистем могут быть научные подходы, принципы, методы, способы управления, планирования, организации и различные связи между ними. Связи между элементами могут быть внутренними и внешними, прямыми, обратными, комбинированными, целенаправленными и другими, в зависимости от взаимодействия между элементами и подсистемами системы управления персоналом предприятия, фирмы и любой организации.

Стратегия управления персоналом – это планирование и деятельность, направленные на последовательное принятие решений и применение методов, позволяющих провести анализ, дать оценку и разработать эффективную систему воздействия на персонал для реализации развития организации.

Достижение баланса между экономической и социальной составляющей является также важнейшей задачей мотивации и стимулирования труда персонала в организации для повышения эффективности производственной деятельности.

Мотивация – это стратегическая составляющая обеспечения эффективного труда персонала, а стимулирование – тактическая. Мотивация – это процесс стимулирования отдельного сотрудника или группы людей к действиям, приводящим к осуществлению

целей организации в перспективе. Стимулирование – это тактика решения проблемы и направление ценностных ориентаций и интересов работников, на более полную реализацию имеющегося трудового потенциала персонала в настоящее или ближайшее время. Мотивация и стимулирование, как способы управления трудом персонала имеют одну цель, но «противоположны по направленности» но при этом они «взаимно дополняют друг друга». Основная цель развития подсистемы мотивации труда в организации направлена на развитие эффективного производства товаров или услуг, предоставляемых их потребителям, для получения прибыли предприятием.

Работодатели заинтересованы в высокопроизводительном труде, для этого необходима современная система управления персоналом и развитая гибкая подсистема (направление) мотивации труда персонала на предприятии. Мотивацию и стимулирование труда персонала в организации следует рассматривать как одно из определяющих направлений (подсистем) [5, с. 276].

Эффективное управление работниками на предприятиях требует качественного формирования мотивационных установок для персонала, которые позволяют сблизить персонал организации и добиться эффективного управления персоналом. В связи с этим проведем алгоритм эффективной системы мотивации.

Алгоритм эффективной системы мотивации персонала предприятия состоит из семи шагов.

Шаг 1. Выяснение главных проблем на предприятии, которые возникают из-за отсутствия мотивации сотрудников, определение причин. Это будут стандартные для многих предприятий случаи:

- регулярное опоздание;
- низкие показатели эффективности;
- авралный режим работы;
- апатичное, нездоровое настроение в коллективе;
- текучесть кадров.

Шаг 2. Определение ключевых задач системы мотивации персонала, согласно результатам первого шага. Задачи могут быть как общими для всего коллектива, так и конкретными для определенных отделов, групп сотрудников и даже отдельных специалистов.

Задачи будут разработаны для групп офисных сотрудников и могут носить следующий характер:

повышение эффективности офисного отдела – увеличение прибыли на X% за Y времени;

здоровая атмосфера в коллективе – улучшение «боевого» настроения команды;

создание целостной, профессиональной команды – устранение текучки кадров;

соблюдение поставленных сроков – воспитание пунктуальности, ответственности.

Шаг 3. Проведение социального исследования (анкетирование, опрос, интервью) с целью выявления эффективных стимулов для всей команды и для отдельно взятого сотрудника.

В процессе разработки мотивационной программы для коллектива предприятия, методом анонимного анкетирования, было выявлено, что больше всего они недовольны текущей заработной платой.

На втором месте стоит невозможность сделать карьеру. На третьем – неудовлетворенность взаимоотношениями в коллективе.

Таким образом, руководство предприятия определило ключевые стимулы мотивации: деньги, карьерный рост, здоровое отношение в коллективе.

Шаг 4. Разработка системы мотивации персонала, схема которой должна основываться на результатах прошлых этапов (таблица 1). Этот шаг подразумевает выбор инструментов мотивации, увязку материальных и нематериальных способов стимулирования и определение последовательности и периодичности мотивационных мероприятий.

Проект системы мотивации необходимо утвердить у руководителя предприятия и оформить как официальный документ.

Шаг 5. Расчет материальных затрат на введение оптимальной системы мотивации. При подсчетах не стоит забывать, что сытый, бодрый и счастливый работник – это основной ресурс, а также выгодная инвестиция в будущие успехи предприятия.

Шаг 6. Информирование сотрудников о нововведениях, требованиях, целях и задачах, которые ставятся перед ними. Необходимо подробно объяснить механизм и тонкости работы системы, сроки введения, перспективы и новые возможности, которые открываются перед вашими специалистами. Если

мотивационная система слишком замысловата, тогда обязательно раздайте персоналу подробные инструкции с описанием параметров оценки, способом начисления бонусов, премий, штрафов.

Шаг 7. Запуск и тестирование мотивационной программы, а после окончания пробного периода – расчет экономической выгоды введенных мероприятий. Для данного пункта целесообразно соотнести затраченные материальные средства с полученной прибылью.

Таблица 1

Схема системы мотивации персонала

Задача системы мотивации	Целевой ориентир	Ключевой стимул	Инструмент системы мотивации	Периодичность мероприятия
Повышение эффективности и отдела	Увеличение продаж на X за Y деньги	Материальная мотивация - деньги	Праздничные дни; материальные бонусы за перевыполнение плана продаж; повышение квалификации; проведение курсов персонала	Регулярно; периодически; в зависимости от результатов работы; 2 раза в квартал
		Нематериальная мотивация – обучение персонала		
Здоровая атмосфера в коллективе, устранение утечки	Улучшение «боевого» настроения команды, развитие лояльности	Нематериальная мотивация – обучение персонала	Организация зоны отдыха для сотрудников отдела; проведение корпоративных мероприятий	Единоразово; Регулярно
Пресечение опозданий и задержек	Пунктуальность сотрудников	Комбинированный тип мотивации – награда или наказание	Введение штрафов за опоздание без уважительной причины; введение доп. выходных дней за высокие показатели эффективности	В зависимости от результатов работы

В том случае, если результат окажется негативным, следующим этапом должно стать совершенствование системы мотивации, включающее повторное исследование ситуации, постановку новых целей, определение наиболее эффективных стимулов и выбор необходимых инструментов [6].

Таким образом, комплексный подход, регулярность и неуклонное выполнение обещаний являются основами системы мотивации персонала. Невозможно построить эффективную систему управления персоналом, если руководство будет уваливать от собственных обязательств перед своими подчиненными.

Программа стимулирования персонала нуждается в регулярном пересмотре, желательно ее проводить раз в полгода. Для этого не нужно кардинально менять эффективную систему мотивации, вводить новые инструменты и прочее. Достаточно провести исследования и анализ данных, затем оценить эффективность работающей мотивационной программы, а после этого откорректировать ее, согласно новым тенденциям, финансовой ситуации и переменам в коллективе [7,8].

Выводы. В управлении предприятием система мотивации персонала играет важную роль, поскольку именно от ее функционирования зависит результат работы каждого сотрудника и предприятия в целом. Система мотивации персонала представляет собой комплекс мер, побуждающий сотрудников к деятельности, направленной на достижение целей организации.

Мотивация персонала исключительно деньгами может привести к тому, что в организации останутся только те сотрудники, для которых деньги превыше всего. На практике такие работники непродуктивны и нелояльны. В связи с чем исследование системы мотивации персонала, оперативное и эффективное управление ею являются залогом благополучия предприятия в будущем. Исследование и дальнейшее повышение уровня мотивации персонала - важное направление развития предприятия. Чем выше уровень мотивации сотрудников предприятия, тем эффективнее они трудятся, а значит, и компания способна получать более высокие доходы.

Подводя итог, целесообразно отметить, что построение системы мотивации и стимулирования персоналом предприятия является одним из эффективных инструментов повышения конкурентоспособности предприятия. Система мотивации и

стимулирования персоналом предприятий представляет собой необходимый инструмент формирования кадрового потенциала предприятия, то есть комплекс взаимосвязанных между собой административных (организационно-распорядительных), экономических и социально-психологических методов, направленных на эффективное управление персоналом, повышение продуктивности и достижение стратегических целей предприятия.

Список использованных источников

1. Морозова, Н.И. Роль мотивации выбора профессии в процессе становления социального работника / Н.И. Морозова, А.В. Ерина // Вестник Кемеровского государственного университета. – 2015. – № 2. – С. 134-136

2. Боковня А. Е. Мотивация – основа управления человеческими ресурсами (теория и практика формирования мотивирующей организационной среды и создания единой системы мотивации компании): монография / А.Е. Боковня. – М.: ИНФРА-М, 2017 – 144 с.

3. Шапиро, С.А. Основы трудовой мотивации: учеб. пособие / С.А. Шапиро. – 3-е изд. перераб. и доп. – Москва: КНОРУС, 2016. – 268 с.

4. Ребров А. В. Современные модели и технологии: учеб. пособие / А.В. Ребров. – М: ИНФРА-М, 2017. – 346 с.

5. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности: учебник / под ред. А.Я. Кибанова. – Москва: ИНФРА-М, 2019. – 524с.

6. Система мотивации персонала: разработка и совершенствование. Как правильно стимулировать сотрудников [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://kirulanov.com/razrabotka-sistemy-motivacii-personala-7-shagov-s-primerami> (Дата обращения: 17.05.2022)

7. Панфилов, К.А. Внедрение алгоритма эффективной системы мотивации на предприятиях ДНР / К.А. Панфилов, С.В. Чернобаева // Материалы XXI Межд. науч.-практ. конф. «Наставничество. Имплементация в научных, образовательных, предпринимательских, молодежных средах». Сборник материалов конференции. – Курск: Издательство Курского института менеджмента, экономики и бизнеса, 2022.

8. Панфилов, К.А. Система мотивации персонала на предприятии: теоретический аспект / К.А. Панфилов // ПРАВЭД: правовое регулирование и администрирование внешней экономической деятельности. – 2021. – №1 (1). Электронный ресурс. [Режим доступа]: <https://praved.ru/2022-2/>

УДК 65.012.123

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ФАКТОРОВ ВНЕШНЕЙ СРЕДЫ НА ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

*Степанова Ю.А.,
магистр кафедры менеджмента
непроизводственной сферы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

*Алдошин Е.Л.,
магистр кафедры менеджмента
непроизводственной сферы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

*Козлов В.С.,
д-р экон. наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента
непроизводственной сферы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

В статье проведен SWOT-анализ предприятия, определены направления дальнейших действий с целью эффективного управления финансово-экономическим состоянием предприятия.

Ключевые слова: SWOT-анализ, менеджмент, контроль, влияющие факторы, управление.

In the article, a SWOT analysis of the enterprise is carried out, the directions of further actions for the purpose of effective management of the financial and economic condition of the enterprise are determined.

Keywords: SWOT analysis, management, control, influencing factors, management.

Постановка проблемы. Определение ясных, измеримых и достижимых целей развития организации является этапом управления, который оказывает значительное влияние на все

остальные элементы экономической стратегии. Данный элемент отражает качество системы принятия стратегических решений компании. Принятие ошибочных стратегических решений или ошибочное определение целей развития может спровоцировать накопление системных ошибок в управлении компанией.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию проблем влияния факторов внешней среды на эффективность деятельности предприятий посвящены работы отечественных и зарубежных ученых: Басовский Л.Е. [1], Блэйк Р.Р. [2], Мутон Д.С. [2], Верещагина Л.С. [3], Жемчугов А.М. [4], Панов М.М. [5], Каковкин П.М. [6], Козлов В.С. [7], Кузьмин С.С. [9], Поршневу А.Г. [10], Азоев Г.Л. [10], Баранчев В.П. [10], Краснова Л.Н. [11], Гинзбург М.Ю. [11], Садыкова Р.Р. [11], Агарков А.П. [12], Аникин Б.А. [12].

Изложение основного материала исследования. При определении стратегических вариантов развития необходимо обеспечить обзор максимально широкого спектра вариантов стратегических решений, характеризует эластичность стратегического видения, позволяя оценить возможные планы действий и изменение статуса компании при реализации или срыве той или иной стратегии.

Ресурсы включают в себя клиентскую базу, качество технической оснащенности и технологического уклада компании, а также другие ресурсы (кадровые, неосязаемые активы, хранящие след исторического пути организации, интеллектуальная собственность и пр.). Операционная эффективность, текущее и перспективное состояние компании зависит от того, какими ресурсами она владеет, а также от эффективности их восприятия и использования.

Инвестиции – один из наиболее важных факторов роста компании. Наличие, доступность и стоимость финансового капитала определяют планы развития компании и ее доходность. Прогноз трансформации этого фактора увязывает стратегические цели развития компании с ее финансовыми возможностями. Учитывается объем собственного капитала, доступность внешнего финансирования, эффективность финансовой политики, уровень развития управленческого учета и финансовой отчетности.

Маркетинг здесь понимается как элемент, который скоординирует цели компании, инвестиции, инновации.

Таким образом, действия компании могут быть ориентированы в следующих направлениях:

1. Маркетинговую стратегию-совокупность стратегических решений, касающихся номенклатуры, объема выпускаемой продукции и способы поведения предприятия на товарном рынке.

2. Ресурсно-рыночную стратегию – совокупность стратегических решений, определяющих поведение предприятия на рынке производственно-финансовых и иных факторов и ресурсов производства.

3. Инновационную стратегию – стратегические решения, определяющих динамику технологии предприятия и влияния на неё рыночных факторов.

4. Интеграционную стратегию – совокупность решений, определяющих интеграционные функционально-управленческие взаимодействия предприятия с другими предприятиями.

5. Финансово-инвестиционную стратегию – совокупность решений, определяющих способы привлечения, накопления и расходования финансовых ресурсов.

Для любых условий функционирования, для обеспечения высокого качества товаров и услуг предприятие должно выбрать те стратегии, которые отвечают особенностям и задачам этапа жизненного цикла.

Должно быть обеспечено поддержание эффективной деятельности в настоящем и сохранение устойчивого положения на рынке в стратегическом плане. Несвоевременная корректировка задач, целей, стратегии и, соответственно, системы управления приводит к динамическому спаду, а затем и переходу к последней стадии жизненного цикла.

Для реализации общей экономической стратегии предприятия вся система управления должна быть ориентирована на создание условий для эффективного использования ресурсов и рыночного роста за счет поддержания равновесного состояния организации с внешней средой, то есть ее адаптации к внешним изменениям, и, следовательно, должна иметь адаптивные механизмы.

По своей сути адаптивные механизмы представляют собой совокупности определенных действий (или бездействий) организации, основанные на информации, полученной в результате

стратегического анализа. Основная функция адаптивных механизмов состоит в том, что они помогают выбрать стратегию взаимодействия организации с внешней средой.

Механизмы реализации стратегии, разрабатываемые на предприятии, должны обладать свойством целостности и, одновременно, рациональной обособленности его элементов. Это означает, что изменение любого элемента механизмов должно приводить к некоторым сдвигам в изменениях других механизмов.

Реализация разработанной стратегии невозможна без адекватного стратегического управления с постоянным контролем и оценкой достижимости поставленных стратегических целей с помощью эффективных инструментов.

Инструментами стратегического планирования являются, SWOT-анализ (сильных и слабых сторон), анализ портфеля, метод проверочного списка, метод оценки по системе баллов, концепция жизненного цикла товара, и также иные методы прогнозирования решений.

Факторов, определяющих стратегию компании и влияющих на структурные элементы стратегии компании, которые также являются либо внешними структурными элементами либо внутренними, достаточно много. Факторы, оказывающие значительное воздействие на стратегию ГП «Донецкгормаш», приведены в SWOT-анализе в табл. 1.

Взаимодействие подобных факторов обычно комплексное и имеет специфические отличия для конкретной отрасли и фирмы, входящей в нее.

Одной из наиболее всеобъемлющих и разработанных является теория жизненных циклов деловых организаций, предложенная американским исследователем И. Адизесом в конце 1980-х.

Теория Адизеса концентрирует внимание на двух важнейших параметрах жизнедеятельности организации: гибкости и контролируемости (управляемости). Молодые организации очень гибки и подвижны, но слабо контролируемы. Когда организация взрослеет, то соотношение изменяется – контролируемость растет, а гибкость уменьшается.

В процессе роста любая компания сталкивается с определенными трудностями и проблемами. Эти трудности и проблемы можно на каждом этапе развития организации условно разделить на две большие категории.

Таблица 1

Матрица SWOT-анализа по ГП «Донецкгормаш»

		Возможности			Угрозы		
		Повышение требований к качеству	Доверие деловых партнеров	Повышение продуктивности труда	Снижение покупательской способности потребителей	Высокий уровень политической и законодательной нестабильности	Возрастание стоимости сырья и энергоносителей
Сильные стороны предприятия	Высокое качество продукции	Лидерство в области производства качественной шахтной продукции	Поддержка доверия высоким качеством продукции	Возможность высокой продуктивности при сохранении высокого качества	Удовлетворение всех требований в отношении качества	Возможность создать эталон качества в области производства шахтной продукции	Попытки перехода на более дешёвые аналоги сырья при сохранении качества продукции
	Широкий ассортимент	Высокая конкурентоспособность продукции	Возможность удовлетворения потребностей партнёров в различных ассортиментных группах	Возможность расширения ассортимента, путём стимулирования персонала	Возможны отсрочки по определённым группам товаров для покупателей		
	Высокий имидж предприятия	Поддержание имиджа производством качественной продукции	Появление новых деловых партнёров	Мотивация работников путём акцента на престижности завода	Покупатели будут покупать продукцию завода, из-за оптимального сочетания цена качество	Может стать стимулом к налаживанию международных связей	Возможность закупать дорогое сырьё с отсрочкой оплаты
Слабые стороны	Независимость от поставок сырья из заграничных стран	Может увеличиться цена на продукцию	Возможна утрата доверия партнёров из-за невозможности выполнения обязательств по поставке точно в срок, вследствие зависимости от заграничных поставщиков и проблем на границе	Возможна задержка зарплат вследствие необходимости взаиморасчётов с контрагентами		Политические события могут стать серьёзным препятствием в поставках сырья, вплоть до полной блокады ДНР	Возможна потеря части рынка вследствие вынужденного повышения цен на продукцию
	Высокие затраты производства	Цена может стать настолько высокой, что покупатели не смогут позволить себе приобретать продукцию завода		Уменьшение затрат за счёт повышения продуктивности труда	Возможно ещё большее повышение затрат		Ещё большее повышение затрат из-за повышения стоимости сырья
	Достаточная платежеспособность	В случае повышения требований качества предприятие не сможет позволить себе дорогие внедрения	Невозможность расчетов по обязательствам	Невозможность повышения продуктивности за счёт внедрения дорогостоящих инноваций	Невозможность предоставления коммерческого кредита	Невозможность накопления средств вследствие нестабильной политической ситуации	Нехватка средств на закупку дорогого сырья

К первой относятся так называемые болезни роста, т.е. проблемы, которые обусловлены незрелостью компании и которых, подобно детским инфекционным болезням, очень трудно избежать. Согласно данной теории эффективно управлять организацией – это умение сосредоточиться на решении проблем, которые присущи данной стадии жизненного цикла организации, и разрабатывать на каждом этапе комплекс мероприятий по реализации экономической стратегии так, чтобы она смогла развиваться дальше.

Проанализировав внешнюю и внутреннюю среду предприятия, целесообразно формировать такую стратегию, которая способствовала максимально эффективной реализации всех имеющихся на предприятии ресурсов и конкурентных преимуществ.

Рекомендуемые стратегии предприятия в зависимости от жизненного цикла отрасли приведены в табл. 2.

Таблица 2

Рекомендуемые стратегии предприятия в зависимости от
жизненного цикла отрасли

Этап жизненного цикла предприятия	Структурные элементы стратегии	Рекомендуемые стратегии
1	2	3
Этап зарождения организации	Цель	На данном этапе закладывается теоретическая основа будущего предприятия
Младенчество	Цель, инвестиции, инновации, механизм, инструменты	Базовая стратегия развития- стратегия концентрированного роста; могут использоваться косервативные и интенсивные инвестиционные стратегии; возможными инновационными стратегиями являются стратегия сравнительных преимуществ, имитационная стратегия.
Быстрый рост	Цель, инвестиции, инновации, ресурсы, механизм, инструменты	Базовая стратегия - стратегия развития продукта, интенсивная, прогрессивная инвестиционная стратегия. Инновационные стратегии - стратегия сравнительных преимуществ, имитационная стратегия

Продолжение табл. 2

Юность	Цель, инвестиции, инновации, ресурсы, маркетинг, механизм, инструменты	Базовая стратегия - стратегия усиления позиций на рынке, инновационная стратегия - стратегия непрерывного совершенствования, инвестиционная - интенсивная, прогрессивная
Зрелость	Цель, инвестиции, инновации, ресурсы, маркетинг, организационная структура, механизм, инструменты	На данном этапе базовыми могут быть стратегия интегрированного роста, стратегия диверсификации, инновационные стратегии выбираются либо оборонительные, селективные, либо создания нового рынка (в зависимости от выбранной базовой), инвестиционные стратегии: экстенсивно-прогрессивная, экстенсивно-интенсивная, консервативно-интенсивная, маркетинговыми стратегиями на данном этапе могут быть развития рынка, совершенствование товара (лидерство в издержках), диверсификация.
Аристократизм, ранняя бюрократизация, спад	Цель, организационная структура, механизм, инструменты	Базовая стратегия - стратегия сокращения

Системно-интеграционные представления о функционировании организации, обогащённые моделью жизненного цикла отрасли, позволяют расширить сегодняшние представления о процессе развития организации и прохождении различных стадий развития. Её характер и механизмы, с одной стороны, определяются индивидуальными особенностями эволюции отдельных организационных внутренних структур, а с другой - эволюцией внешних факторов, оказывающих влияние на деятельность организации.

На каждом этапе жизненного цикла отрасли структурируется определенный набор элементов, который определяет комплексную стратегию предприятия.

Выводы. Государственное предприятие «Донецкгормаш» – крупное машиностроительное предприятие-изготовитель угольного и горнорудного оборудования. Оно является крупным машиностроительным предприятием по производству сложного горно-шахтного оборудования с мелкосерийным и индивидуальным характером производства, а также индивидуальных машин и узлов для металлургического производства, теплоэнергетики и других отраслей промышленности.

Проанализировав внешнюю и внутреннюю среду предприятия, целесообразно формировать такую стратегию, которая способствовала максимально эффективной реализации всех имеющихся на предприятии ресурсов и конкурентных преимуществ.

Наличие квалифицированных специалистов позволяет предположить, что разработка нового продукта не вызовет серьезных трудностей у предприятия. В качестве такого вида продукции ГП «Донецкгормаш» можно массово освоить выпуск автоматизированного мобильного дефектоскопа, который является новинкой в настоящее время на рынке РФ, соответственно и на рынке ДНР. Следовательно, можно сказать, что для реализации корпоративной стратегии «Новые продукты / Те же рынки» необходимо осуществить инвестиции в размере 28,01 млн. руб.

При сохранении тех же показателей объема производства и реализации, которые были спланированы в рамках исследования, переменных затрат и соответственно маржинальной прибыли, предприятие сможет покрыть свои единовременные затраты второго года. Доходность инвестиций можно оценить как 1,4%, рентабельность реализации во второй и последующие годы составит 15,4%.

Список использованных источников

1. Басовский Л.Е. Стратегический менеджмент: учебник / Л.Е. Басовский. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 365 с.

2. Блэйк Р.Р., Мутон Д.С. Научные методы управления / Р.Р. Блэйк, Д.С. Мутон [пер. с англ. И. Ющенко]. – Киев: Высшая школа, 2017. – 274 с.

3. Верещагина Л.С. О содержании организационно-экономического механизма управления промышленным предприятием // Вестн. Саратовского гос. социально-экон. ун-та. – 2018. – № 2. – С. 60-63.

4. Жемчугов А.М. Разработка и реализация эффективной стратегии // Проблемы экономики и менеджмента. – 2019. – №11. – С. 19-24.

5. Жизненный путь и цикл развития организации: Практическое пособие/М.М.Панов –М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017.– 98с.

6. Каковкин П.М. Общий анализ факторов, влияющих на формирование конкурентной стратегии современных предприятий // Вестник Московского университета МВД России / П.М. Каковкин. – 2017. – №10. – С. 303-308.

7. Козлов, В.С. Повышение эффективности управления предприятием за счёт совершенствования стратегии и механизмов управления персоналом / В.С. Козлов, Ю.А. Иванова // Сборник научных работ. Серии «Государственное управление». Вып. 1 (5): Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2017. – С. 263-271.

8. Козлов, В.С. Разработка новых и адаптация существующих инструментов по формированию процессов управления в организациях сферы услуг: монография / В.С. Козлов. – Донецк: ГОУ ВПО «ДонАУиГС», 2020. – 260 с.

9. Кузьмин С.С. Парадигмы корпоративного роста: монография / Кузьмин С.С. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. – 225 с.

10. Поршнев А.Г. Управление организацией: Учебник / Поршнев А.Г., Азоев Г.Л., Баранчев В.П., Румянцева З.П., Саломатин Н.А., 4-е изд., перераб. и доп. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2018. – 736 с.

11. Экономика предприятий: Учебное пособие / Краснова Л.Н., Гинзбург М.Ю., Садыкова Р.Р. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2017. – 374 с.

12. Эффективная организация и управление инструментальным хозяйством предприятия: монография / А.П. Агарков, Б.А. Аникин. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2019. – 128 с.

УДК 005.21:658

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ

*Сурженко Л. С.,
магистр кафедры менеджмента
непроизводственной сферы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

*Стасюк Н. В.,
канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента
непроизводственной сферы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

Наиболее распространенным подходом к разработке составных частей корпоративной стратегии, является функциональный подход. Разработка функциональных стратегий необходима для каждой функциональной службы предприятия. Выбор оптимальной стратегии зависит от стратегической позиции предприятия на рынке; цели и типа контроля; возможности получения адекватной информации о динамике окружения.

Ключевые слова: стратегическое развитие предприятия, эталонные стратегии, функциональные стратегии.

The most common way to developing the components of a corporate strategy is the functional method. The development of functional strategies is necessary for each functional part of the firm. Optimal strategy choice depends on: the strategic position of the firm in the market; the purpose and type of control; the possibility of obtaining relevant information about the dynamics of the environment.

Keywords: strategic development of the firm, reference strategies, functional strategies.

Введение. Развитие экономики Донецкой Народной Республики находится под влиянием глобализационных процессов. Стимулирует их распространение деятельность предприятий интернет-связи, которая, благодаря современным телекоммуникационным технологиям, выходит далеко за географические границы любого государства. Эти процессы дают все новые аргументы в пользу необходимости формирования и

реализации стратегии развития предприятия как единственного способа формального прогнозирования его будущих проблем и возможностей. Разработка стратегических альтернатив развития предприятия с целью создания необходимых условий для стабильного и эффективного их функционирования позволит снизить риск принятия необоснованного управленческого решения и своевременного реагирования на изменения внешней и внутренней среды.

В основе процесса управления стратегическим развитием предприятия лежит комплекс управленческих решений, которые являются результатом творческого процесса по поиску направлений и способов решения производственно-хозяйственной ситуации, включают экономическую, правовую, организационную, социальную и психологическую составляющие и приводят к соответствующим последствиям. Экономическая составляющая предполагает разработку управленческих решений согласно общей цели деятельности с учетом оптимального использования стратегических ресурсов.

Изменения во внешней и внутренней среде существенно повышают разнообразные риски в деятельности предприятия. Для уменьшения воздействия любого из видов риска с одновременным устойчивым ростом предприятию необходимы знания о тенденциях своего развития путем предвидения и прогнозирования. Подобная информация позволяет предприятию достичь желаемых результатов, а также является ориентиром для принимаемых управленческих решений. Предвидение будущих целей и задач развития предприятия, а также разработка средств их достижения в длительной перспективе в широком смысле представляет собой сущность стратегии развития.

Общей тенденцией является то, что понятие «стратегия» и ее понимание изменялось наряду с усложнением условий ведения бизнеса. На основе различных наиболее известных определений стратегии можно проследить, как по мере возрастания требований внешней среды изменялись принципы формирования стратегического поведения хозяйствующих субъектов.

Основной раздел. Общей тенденцией является то, что понятие «стратегия» и ее понимание изменялось наряду с усложнением условий ведения бизнеса. На основе различных наиболее известных определений стратегии можно проследить, как по мере возрастания

требований внешней среды изменялись принципы формирования стратегического поведения хозяйствующих субъектов.

Согласно исследованиям Ансоффа И. стратегия является набором правил для принятия решений, которыми организация руководствуется в своей деятельности. Стратегия – сложное и потенциально мощное оружие, с помощью которого современная фирма может противостоять меняющимся условиям [1].

Армстронг М. считает, что стратегия определяет направление движения компании с учетом конкретного внешнего окружения с целью создания устойчивого конкурентного преимущества. Стратегия – это констатация намерения, определяющего средства для достижения целей, связанного с долгосрочным распределением значительных ресурсов компании, с гибким соответствием этих ресурсов и адекватным реагированием на внешнее окружение [2].

Мнение Гранта Г. определяет, что стратегия – это не детальный план или программа инструкций; это объединяющая тема, обеспечивающая согласованность и задающая общее направление действиям и решениям человека или организации. Стратегия - это планирование способов, с помощью которых организация или индивид могут достичь поставленных целей [3].

Томпсон А. А., Стрикленд А. Дж. в своих исследованиях определяют, что стратегия компании, как правило, состоит во-первых, из продуманных целенаправленных действий и, во-вторых, из реакции на непредсказуемое развитие событий и на растущую конкурентную борьбу. Стратегию лучше всего рассматривать как комбинацию из запланированных действий и быстрых решений по адаптации к новым достижениям промышленности и новой диспозиции на поле конкурентной борьбы [4].

Согласно определению Каплан Р. С., Нортон Д. П. стратегия компании описывает, каким образом производить ценность для акционеров, клиентов и членов сообщества вообще. Создание стратегии и ее реализация должны быть направлены на мобилизацию и стратегическое соответствие нематериальных активов. Стратегия – это выбор таких видов деятельности, в которых организация достигнет совершенства, создав устойчивое конкурентное преимущество на рынке [5].

Карлофф Б. описывает стратегию, как обобщающую модель действий, необходимую для достижения поставленных целей путем координации и распределения ресурсов компании [29].

Исследователи Мескон М. Х., Альберт М., Хедоури Ф. отмечают, что стратегия это детальный всеохватывающий план, предназначенный для того, чтобы обеспечить осуществление миссии организации и достижение ее целей [7].

Портер М. настаивает, что разработка конкурентной стратегии заключается в поиске четкой формулировки того, как предприятие будет вести конкуренцию, какими должны быть его цели и какие средства и действия понадобятся для достижения этих целей [8].

Ричардсон Г., Томпсон М. утверждают о том, что любая стратегия, независимо от сферы применения должна иметь две ключевые составляющие: стратегические цели (то есть, то чего стратегия предполагает достичь) и план действий (то есть средство, с помощью которого предлагается достичь намеченных целей [4].

Рассмотрение эволюции понятия «стратегия» в хронологическом порядке позволяет глубже осознать сущность разрабатываемого предприятием стратегического поведения и понять его структурное содержание и многоплановый характер процесса развития (табл. 1).

Таблица 1

Теоретические подходы к определению понятия «стратегия»

Автор	Определение стратегии	Основной подход
А.Чандлер, 1962 г.	Стратегия, как метод установления долгосрочных целей организации, программы ее действий и приоритетных направлений по размещению ресурсов	Долгосрочные цели разрабатываются и не подлежат пересмотру до изменения внешних или внутренних условий среды функционирования организации
Гарвардская школа бизнеса, 1965 г.	Стратегия, как метод определения конкурентных целей организации	Стратегия определяет основные сферы бизнеса, которые компания будет продолжать и / или начнет осуществлять
М. Портер, 1980-1985 гг.	Стратегия, как способ реакции на внешние возможности и внутренние сильные и слабые стороны.	Основная задача стратегии заключается в достижении организацией долгосрочных конкурентных преимуществ в каждой сфере бизнеса
И.Ансофф, 1965 г., Д.Стейнер, 1977 г., П. Лоранж, 1977 г.	Стратегия, как способ установления целей для корпоративного, делового и функционального уровней.	При разработке стратегии следует выделять корпоративные, деловые и функциональные цели с точки зрения различного их влияния на процессы управления в организации

Продолжение табл. 1

Г. Минцберг, 1987 г.	Стратегия, как последовательная, согласованная и интегрированная структура управленческих решений	При разработке стратегии внимание уделяется формированию планов, которые служат для целей контроля по эффективности достижения стратегических ориентиров
Мысли исследователей, 1987-1989 гг.	Стратегия, как способ определения экономических и неэкономических преимуществ, которые организация намеревается предоставить основным заинтересованным группам	Стратегия приобретает и рассматривается с точки зрения корпоративной философии и организационной культуры
Г. Хамель, 1989 г.	Стратегия, как способ развития ключевых конкурентных преимуществ организации	Основу конкурентоспособности составляют особые способности фирмы и внутренние ресурсы
А. Томпсон, 1995 г.	Стратегия, как набор действий и подходов по достижению по данным показателей деятельности	Стратегия одновременно является преактивной (упреждающей) и реактивной (адаптирующейся)

Наиболее распространенные, выверенные практикой и широко освещенные в литературе стратегии развития бизнеса обычно называются базисными или эталонными [9; 10]. Они отражают четыре различных подхода к росту фирмы и связаны с изменением состояния одного или нескольких элементов: продукт, рынок, отрасль, положение фирмы внутри отрасли, технология. Каждый из данных пяти элементов может находиться в одном из двух состояний: существующее состояние или новое состояние.

Первую группу эталонных стратегий составляют так называемые стратегии концентрированного роста – связаны с изменением продукта и (или) рынка.

В случае избрания этих стратегий предприятие пытается улучшить свой продукт или начать производить новый, не меняя при этом отрасли. Конкретными типами стратегий первой группы являются следующие: стратегия усиления позиции на рынке; стратегия развития рынка; стратегия развития продукта.

Вторую группу эталонных стратегий составляют такие стратегии бизнеса, которые предполагают расширение фирмы путем добавления новых структур. Эти стратегии называются стратегиями интегрированного роста. К ним относят: стратегию обратной вертикальной интеграции; стратегию прямой вертикальной интеграции.

Третьей группой эталонных стратегий развития бизнеса являются стратегии диверсифицированного роста. Эти стратегии реализуются в том случае, если предприятия дальше не могут развиваться на данном рынке с данным продуктом в рамках данной отрасли. Стратегиями данного типа являются следующие: стратегия централизованной диверсификации; стратегия горизонтальной диверсификации; стратегия конгломеративной диверсификации.

Четвертым типом эталонных стратегий развития бизнеса являются стратегии запланированного сокращения: стратегия ликвидации; стратегия «сбора урожая»; стратегия сокращения; стратегия сокращения расходов. В том или ином виде эти эталонные критерии находят воплощение в других классификационных группах.

На практике предприятие может одновременно реализовывать несколько стратегий. Особенно это распространено в многоотраслевых предприятиях. Может внедряться предприятием и определенная последовательность в реализации стратегии. По поводу первого и второго случаев говорят, что предприятие осуществляет комбинированную стратегию.

Наиболее распространенным подходом к разработке составных частей корпоративной стратегии, как в зарубежной, так и в отечественной практике, является функциональный подход. В связи с этим выделяют следующие функциональные стратегии: производственную; технологическую; инвестиционную; финансовую; НИОКР; информационную; управления персоналом и т. д. Если при формировании корпоративной и бизнес-стратегий предприятие выбирает одну или несколько стратегий из имеющихся стратегических альтернатив, то функциональные стратегии необходимы предприятию по каждой его функциональной службе [9; 10].

Существуют различные подходы к вопросу о том, какие же функциональные стратегии важнее для предприятия. Важность тех или иных функциональных стратегий и их разнообразие зависит только от специфических особенностей конкретного предприятия. При формировании корпоративной стратегии необходимо исходить из принципа разумной достаточности функциональных стратегий.

Исходя из перечисленных подходов к пониманию сущности термина «стратегия» и обобщения изложенного материала, можно

определить, что стратегия – это детальный всесторонний комплексный план, направленный на осуществление миссии и достижение долгосрочных целей и задач организации, а также общее направление развития организации, методы конкуренции и позиции во внешней среде.

Выводы. Современный темп изменений во внешней среде, увеличение количества знаний и информационных потоков настолько велики, что только при помощи разработки стратегических альтернатив развития предприятие сможет предвидеть события во внешней среде и быстрее на них реагировать или адаптироваться к ним.

На основе изучения теоретических взглядов и подходов к исследуемой проблеме уточнено понятие «стратегия развития предприятия», под которым следует понимать непрерывный процесс целенаправленных количественных и качественных изменений, обусловленных трансформацией внешней и внутренней среды, формирующих общее направление деятельности предприятия в долгосрочной перспективе, направленное на достижение поставленных целей. Основываясь на факторах, которые являются наиболее существенными для развития предприятия, были определены наиболее важные критерии (содержание стратегии, уровень принятия управленческих решений, стадии жизненного цикла предприятия, поведение организации в конкурентной среде, относительная отраслевая позиция предприятия, степень реализации стратегии), на базе которых разработана классификационная карта стратегий развития предприятия. Использование данной карты позволит упростить процесс разработки стратегии развития любого предприятия.

При разработке стратегических альтернатив развития предприятия необходимо учитывать такие принципы как: ориентация на долгосрочные глобальные цели предприятия и экономические интересы его владельцев; множество возможных направлений развития; непрерывность разработки стратегии, постоянная адаптация к изменениям внутренней и внешней среды; комплексность стратегии, согласованность стратегических решений по отдельным направлениям деятельности предприятия, видами ресурсов, функциями и т. д.

Таким образом, качественно разработанные стратегические альтернативы развития предприятия обычно требуют навыков и

способностей высокого уровня профессионалов, которых иногда нет в наличии у предприятия. Успешную реализацию стратегии часто ограничивает неготовность и нежелание поставщиков и потребителей действовать в интересах предприятия. Действия конкурентов могут полностью перечеркнуть процесс реализации стратегии. Все перечисленные ограничения еще раз подтверждают то, что к процессу разработки и реализации стратегии необходимо подходить очень взвешенно и внимательно, стараться максимально точно учесть изменения, которые будут происходить в период продвижения по заданной траектории стратегического развития.

Залогом успешного функционирования предприятия в условиях неопределенности, является своевременная разработка стратегических альтернатив его развития. Выбор той или иной стратегии зависит от вида стратегической позиции предприятия на рынке; цели и типа контроля; возможности получения адекватной информации о динамике окружения и тому подобное. Стратегия, которая характеризуется минимальным риском в условиях достижения стратегических целей, считается оптимальной.

Список использованных источников

1. Ансофф, И. Стратегический менеджмент: классическое издание / Игорь Ансофф. – Москва: Питер, 2009. – 342 с.
2. Армстронг, М. Практика управления человеческими ресурсами. 8-е изд. / Пер. с англ. под ред. С.К. Мордовина. – СПб.: Питер, 2005. – 832 с.
3. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка: 100000 слов, терминов и выражений [Текст] / С. И. Ожегов ; под общ. ред. Л. И. Скворцова. — 28-е изд., перераб. — Москва : Мир и Образование, 2018. —1375с.
4. Сироткин, С. А. Стратегический менеджмент : учебник / С.А. Сироткин, Н.Р. Кельчевская. – Москва : ИНФРА-М, 2021. – 263 с.
5. Смирнова, Н.К., Фомина А.В. Реализация стратегий компаний: от простого к сложному [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.elobook.com> (дата обращения 15.05.2022 г.)
6. Томпсон, А.А., Стрикленд А.Дж. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии: Учебник для вузов / Пер. с англ. под ред. Л.Г. Зайцева, М.И. Соколовой. – М. : Банки и биржи, ЮНИТИ, 2017. – 576 с.

7. Мескон, М. Х. Основы менеджмента / М. Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури Пер. с англ. – М. : Дело, 1993. – 702 с.

8. Портер, М. Конкурентная стратегия: Методика анализа отраслей и конкурентов : пер. с англ. / М. Портер. – М. : Альпина Бизнес Букс, 2015. – 454с.

9. Попов, С.А. Стратегический менеджмент: актуальный курс : учебник для бакалавриата и магистратуры / С. А. Попов. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 463 с.

10. Смирнова, Н.К. Реализация стратегий компаний: от простого к сложному / Н.К. Смирнова, А.В., Фомина А.В. [Электронный ресурс] – Режим доступа : <http://www.elobook.com> (дата обращения 15.05.2022 г.)

УДК 366.1

УПРАВЛЕНИЕ ПОВЕДЕНИЕМ ПОТРЕБИТЕЛЕЙ С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СОВРЕМЕННОГО СТРАТЕГИЧЕСКОГО АНАЛИЗА

Таранцова К.О.,

*магистрант ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

Кириенко О.Э.,

*канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента
непроизводственной сферы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

В статье рассмотрены теоретические аспекты исследования поведения потребителей, факторы, определяющие поведение потребителей и моделирование потребительского поведения. Кроме того, исследован практический опыт изучения потребительского поведения клиентов ООО «Галактика» и разработаны предложения по повышению эффективности управления поведением потребителей ООО «Галактики» с использованием современного стратегического анализа.

Ключевые слова: поведение потребителей, стратегический анализ, моделирование потребительского спроса, методика управления, референтная группа.

The article discusses the theoretical aspects of consumer behavior research, factors determining consumer behavior and modeling consumer behavior. In addition, the practical experience of studying the consumer behavior of customers of Galaktika has been studied and proposals have been developed to improve the efficiency of managing the behavior of consumers of Galaktika using modern strategic analysis.

Keywords: *consumer behavior, strategic analysis, modeling of consumer demand, management methodology, reference group.*

Постановка проблемы в общем виде. В современных условиях предприятиям все сложнее становится бороться за приверженность потребителей. Ведь потребитель по праву считается центральной фигурой всех рыночных процессов, а его решения – определяющими для успеха производственных и торговых предприятий. Учитывая это, повышается актуальность вопросов предсказания потребительских предпочтений, прогнозирования его поведения с целью разработки эффективной политики управления, построенной на комплексном использовании факторов влияния на потребительские приоритеты.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы управления поведением потребителей с использованием современного стратегического анализа рассматривают в своих трудах Е.Г. Агаларова, И.В. Алешина, Д.С. Дегтярев, Т.Н. Макарова, Л.М. Марченкова, В.И. Федоренко и другие.

Актуальность. В современных условиях высокой конкуренции и насыщенности рынков товарами, каждая организация, желающая достичь успеха, должна внимательно относиться к изучению потребителей, их потребностей и предпочтений. Знание потребительского поведения становится неотъемлемой составляющей деятельности каждой организации, ориентированной на построение благоприятных отношений со своими клиентами.

Целью исследования является разработка предложений по повышению эффективности управления поведением потребителей с использованием современного стратегического анализа.

Изложение материалов основного исследования. В современном обществе потребительский рынок представляет собой сложноструктурированную систему экономических, психологических, технологических отношений между

производителями и потребителями, продавцами и покупателями, возникающими в процессе обмена товарами в целях личного потребления. Многочисленные участники такого рынка выступают обычно в четырех главных социальных ролях: производителей, продавцов, покупателей и потребителей. Кроме того, на современном потребительском рынке действует множество различных посредников, способствующих продвижению товаров к потребителям. К их числу относятся оптовые предприятия, банковские учреждения, биржи, страховые и транспортные компании, маркетинговые организации [1, с. 172].

Главной фигурой на рынке выступает потребитель, являясь предметом заинтересованности компаний-производителей. От его поведения зависят их успехи или неудачи. В широком значении под поведением понимается любая реакция человека на соответствующие раздражители, которые подвергаются наблюдению. Среди поведения личности важнейшей формой является поведение потребителя. В литературе встречаются разные толкования его сущности. В частности, поведение потребителя определяется как совокупность действий, связанных с приобретением, использованием и распоряжением товарами и услугами вместе с решениями, которые предшествуют и оговаривают эти действия [2, с. 318].

С позиций достижения надлежащих результатов в маркетинговой деятельности продавец должен иметь объективное представление о поведении покупателей. Его формирование основывается на следующих принципах (рис. 1).

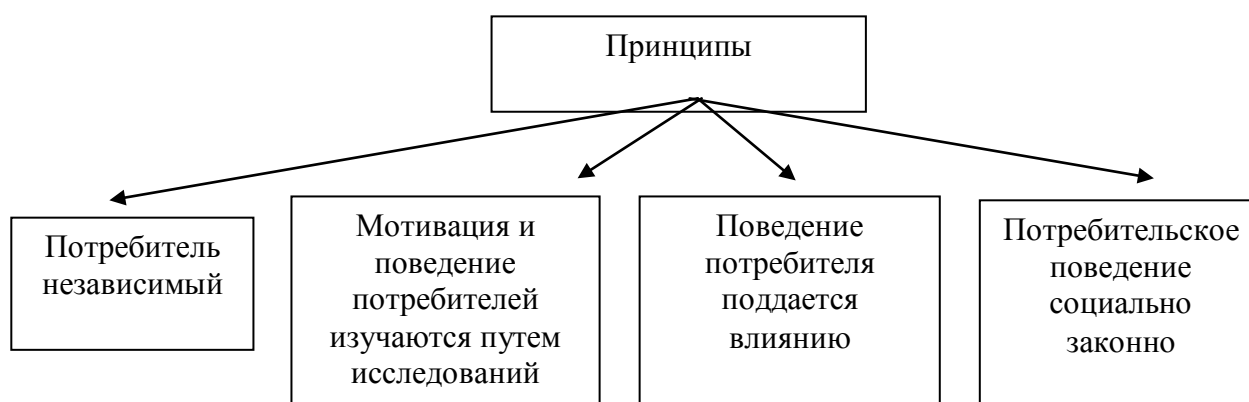


Рис. 1. Принципы поведения потребителей

Независимость потребителя проявляется в ориентации на соответствующую потребительскую цель, восприятие или

неприятие товара в зависимости от степени соответствия товара его запросам.

Второй принцип означает, что характер мотивации и поведения потребителя определяется с помощью исследований, позволяющих эти процессы моделировать. Поскольку существует возможность моделирования поведения потребителя, то соответственно оно подвергается воздействию с помощью использования различных маркетинговых инструментов (рекламы, стимулирования, мерчандайзинга, упаковки, цены и т.п.) [3, с. 154].

Потребитель в своих действиях свободен, что основывается на ряде его прав. Соблюдение прав потребителей является обязательной задачей не только общества в целом, но и его юридических субъектов (предприятий, учреждений, организаций).

К составным элементам поведения потребителя можно отнести:

- соблюдение иерархии потребностей;
- приобретение средств потребления;
- выбор из доступных средств потребления, то есть способ компоновки благ и услуг;
- использование средств потребления, то есть способ обращения с ними.

Из изложенного следует, что поведение потребителя охватывает приобретение, владение и использование средств удовлетворения потребностей покупателя [4, с. 317].

Управление поведением потребителя осуществляется с помощью инструментов маркетинговой деятельности компании, направленной, с одной стороны, на максимизацию удовлетворенности потребителей продуктами компании и, с другой, на оптимизацию продаж продуктов компании. Это комплексный процесс, и его успешное проведение во многом зависит от методического обеспечения.

Методика управления – это некий алгоритм действий компании, основанный на пяти функциях управления (планирование, организация, мотивация, контроль и координация). Эти «общие» функции являются составными частями любого процесса управления вне зависимости от особенностей объекта управления.

Поведение потребителей, его характер и специфика определяются воздействием множества факторов. Вся их совокупность условно делится на четыре группы (рис. 2).

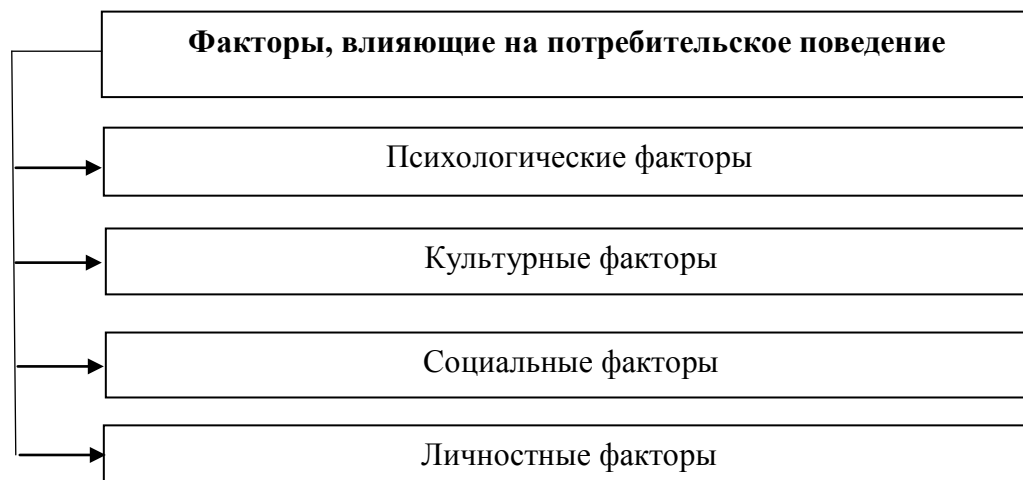


Рис. 2. Факторы, влияющие на потребительское поведение

Психологические факторы, оказывающие влияние на выбор покупателя и его потребительское поведение на рынке, тесно связаны с психологией личности. К ним принято относить взгляды и мнения человека, его восприятие, усвоение и мотивацию[5, с. 58].

Культурные факторы, включающие культуру, субкультуру и общественный класс, оказывают сильнейшее влияние на поведение покупателей. Учет культурных специфик потребителей имеет особенно большое значение в международной маркетинговой деятельности, ведь в разрезе стран национально-культурные особенности могут значительно разниться. В государствах, где подавляющее большинство населения исповедует мусульманство, чрезвычайно низкие объемы продаж свинины, алкогольных напитков. В Японии, где традиционно покупают продукты питания в небольших семейных магазинах, «не прижились» супермаркеты.

Социальные факторы воздействия на покупателей включают в себя: референтные группы, семью, роли и статусы.

Четвертой группой факторов, оказывающих определяющее влияние на рыночное поведение потребителей, выступают личностные факторы. К ним относятся: гендерная принадлежность, возраст покупателей, стиль жизни, уровень дохода и материальное положение, профессиональная принадлежность, стадия жизненного цикла, мировоззрение, индивидуальность [6, с. 7].

Практические аспекты, актуальные проблемы управления поведением потребителей с использованием современного стратегического анализа и пути их решения рассмотрим на примере ООО «Галактика». Стратегический анализ показал ряд проблем, связанных с управлением поведением потребителей, а именно среднее качество товара, неполноценная реализация качественного обслуживания. PEST-анализ позволил определить платежеспособность потребителя, а именно то, что в ДНР преобладает низкий и средний класс. Можем также заметить, что существует такая грань слабых сторон предприятия, как отсутствие должного внимания к обучению персонала, завышенные цены, недостаточно развитый мерчендайзинг.

В качестве направления совершенствования взаимодействия ООО «Галактика» с потребителями и повышение конкурентоспособности фирмы можно предложить усиление продаж путем организации личных продаж. Личная продажа – устное представление товара в ходе беседы с одним или несколькими потенциальными покупателями с целью продажи товара или услуг.

Таким образом, можно предложить проводить рассматриваемое мероприятие непосредственно в торговых залах торгового центра, путем взаимодействия консультантов с покупателями. А также можно предложить обеспечить обратную связь с покупателями, а именно предоставление ответов на интересующие вопросы на официальном сайте ООО «Галактика», в directInstagram, а также по горячей линии.

Так как в ДНР преобладает низкий и средний класс, считаем необходимым предпринять следующие действия: разнообразить товар разной ценовой политикой, доступной от низшего класса к высшему. Данные действия поспособствуют привлечению различного потребительского контингента.

Ввиду сложившийся эпидемиологической обстановки, следует также обратить внимание на возможность взаимодействия с покупателями, которым нежелательно покидать дом. Для них следует предусмотреть возможность заказа товара из дома и доставку. Для этого необходимо расширить информацию о товарах на сайте торгового центра и добавить номер телефона для заказа товара или разработать приложение на телефон, которое позволит быстро делать заказ.

Для разработки приложения следует обратиться к специалисту в IT-сфере. Приложение должно быть доступным и легким в использовании. Для успешной работы приложение должно включать в себя следующие аспекты.

Для того чтобы сделать заказ в приложении необходимо пройти регистрацию. Войти можно по номеру телефона, через почту на Google, Mail.Ru или аккаунт в социальной сети «ВКонтакте», Facebook, «Одноклассники». После регистрации будет представлен приветственный гайд (бесплатная доставка до пяти километров, возможность возврата или обмена товара). Данный гайд позволит наглядно увидеть, почему выгодно покупать именно в ООО «Галактика».

Главный экран необходимо снабдить баннерами, которые ведут на выгодные акции и специальные предложения, а также подборки тематических товаров, например, к Новому году. Главный экран – лучшее место, где можно показать пользователю всю выгоду и удобство покупок.

В строке поиска введя запрос, пользователь видит наиболее частые запросы по теме и прямые ссылки на категории товаров. Графически эти поисковые подсказки выделены по-разному – интуитивно понятно, куда предлагается перейти. Так покупатель может довериться выбору других людей или пойти в нужную категорию, чтобы продолжить там поиск самостоятельно. Кроме того, товары необходимо разделить по категориям.

Кнопка «Купить» – главный элемент карточки, поэтому она должна быть большой и всегда видной. Все для того, чтобы пользователь мог совершить покупку на любом этапе знакомства с товаром.

Также необходимо предусмотреть возможность добавления товара в избранные, что позволит пользователю купить товар позже. Обычно это можно сделать, нажав на «сердечко» со страницы результатов поиска и в карточке товара.

Обязательные блоки на этапе оформления заказа – это состав заказа, данные покупателя, скидка, доставка и сумма покупки. Необходимо также добавить способ оплаты товара: картой ЦРБ или наличными курьеру.

Так как торговые центры «Галактика» находятся не в центре города и зачастую покупателям необходимо добираться на транспорте, то возможность доставки будет пользоваться спросом

также после завершения пандемии, так как значительно может сократить время на дорогу и выбор товара потребителем.

Проведенный стратегический анализ показал, что значительная часть товара имеет завышенные цены по сравнению с качеством. Цена на аналогичные товары у конкурентов значительно ниже. Считаем необходимым повысить качество товаров путем поиска новых поставщиков. Это позволит повысить имидж ООО «Галактика», что в дальнейшем обеспечит поток постоянных клиентов.

Также у клиентов ООО «Галактика» зачастую возникают проблемы с поиском ценников на товары. Очевидно, данная проблема возникает из-за большого постоянно обновляющегося ассортимента в торговом центре. Однако, если не решить данную проблему, то часть клиентов из-за стеснения уточнить цену у консультантов, будут переходить к конкурентам.

Для полноценной реализации качественного обслуживания необходимо обучить квалифицированных специалистов или внедрить практику самообслуживания, а именно предоставить возможность клиентам пользоваться компьютерами, которые по отсканированному коду показывают цену товара.

Также еще одним важным способом воздействия на потребителя, который должны учитывать в ООО «Галактика» при построении своей деятельности, является мерчандайзинг. При входе в торговый зал покупатели чаще всего интуитивно направляются в правую сторону. Данный факт необходимо учитывать, составляя план торгового зала и вспомогательного оборудования. К тому же, существует еще ряд тонкостей, используемых в мерчандайзинге, которые необходимо использовать в совокупности с планировкой помещения. Придерживаясь таких правил расположения товара в торговом зале, покупателю будет комфортно находиться в магазине, а, следовательно, и совершать покупки.

Выводы. Подводя итог к вышеизложенному, следует отметить, что управление поведением потребителя осуществляется с помощью инструментов маркетинговой деятельности компании, направленной, с одной стороны, на максимизацию удовлетворенности потребителей продуктами компании и, с другой, на оптимизацию продаж продуктов компании. Это комплексный процесс, и его успешное проведение во многом

зависит от методического обеспечения. Поведение потребителей, его характер и специфика определяются воздействием множества разрозненных факторов. К основным факторам, определяющим поведение потребителя на рынке, относятся культурные, личностные, социальные и психографические. Для наиболее эффективного управления поведением покупателей ООО «Галактика» необходимо обеспечить обратную связь с покупателями посредством предоставления ответов на интересующие вопросы на официальном сайте ООО «Галактика», в directInstagram, а также по горячей линии; разнообразить товар разной ценовой политикой, доступной от низшего класса к высшему. Ввиду сложившейся в мире пандемии следует предусмотреть возможность заказа товара из дома и доставку. Для этого необходимо разработать приложение на телефон, которое позволит быстро делать заказ. Также еще одним важным способом воздействия на потребителя, который должны учитывать в ООО «Галактика» при построении своей деятельности является мерчендайзинг.

Список использованных источников

1. Макарова, Т.Н. Влияние новых технологий на экономическое поведение потребителей / Т.Н. Макарова // Фундаментальные и прикладные исследования в области экономики и финансов: Международная научно-практическая конференция: материалы и доклады / Под общ.ред. О.А. Строевой. – Орел. – 2017. – С. 172-177.
2. Алешина, И. В. Поведение потребителей: учебник / И.В. Алешина. – М.: Экономистъ. – 2019. – 524 с.
3. Дегтярев, Д. С. Оценка уровня влияния факторов потребительского поведения на рынке / Д.С. Дегтярев // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. – 2020. – № 9. – С. 154 - 158.
4. Агаларова, Е. Г. Управление поведением потребителя: от манипуляции к мотивации / Е. Г. Агаларова, Т. Ю. Фролова. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2014. – № 1 (60). – С. 317-319.
5. Федоренко, В. И. Особенности управления потребительским поведением с использованием социальных сетей:

международный и российский опыт / В.И. Федоренко // Финансовые рынки и банки. – 2021. – №5. – С. 58-64.

6. Марченкова, Л. М. Потребительский рынок товаров и услуг и его роль в современных условиях / Л.М. Марченкова // Экономическая среда. – 2020. – № 3. – С. 4-9.

УДК 332.8

АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЖКХ КРУПНОГО ГОРОДА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Троцюк В.Ю.,

*бакалавр кафедры менеджмента
непроизводственной сферы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

Кириенко О.Э.,

*канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента
непроизводственной сферы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

Показана значимость организации эффективной работы такой сферы коммунального хозяйства как организация обращения с твердыми бытовыми отходами. Выполнен анализ состояния и выявлены проблемы развития жилищно-коммунального хозяйства в ДНР на примере вывоза твердых бытовых отходов, а также разработан комплекс мероприятий по совершенствованию организации обращения с твердыми бытовыми отходами на территории крупного города.

Ключевые слова: *жилищно-коммунальное хозяйство, механизм управления, экологическая проблема, переработка, рекультивация, твердые бытовые отходы*

The importance of organizing the effective work of such a sphere of public utilities as the organization of solid domestic waste management is shown. The analysis of the state was carried out and the problems of the development of housing and communal services in the DPR were identified on the example of the removal of solid domestic waste, and a set of measures was developed to improve the organization of the management of solid domestic waste in the territory of a large city

Keywords: *housing and communal services, management mechanism, environmental problem, processing, reclamation, municipal solid waste*

Постановка задачи. Среди важнейших направлений социально-экономических преобразований в Донецкой Народной Республике выделяется реформирование и развитие жилищно-коммунальной сферы, создающей необходимые условия для жизнедеятельности человека. На данный момент в республике существует проблема вторичной переработки твердых бытовых отходов (ТБО), которая не решается должным образом. Это обстоятельство обуславливает основную экологическую проблему региона, которая в значительной мере может быть решена в результате использования определённой части ТБО в качестве источника вторичного сырья.

Особого внимания требует переработка, так как бытовые отходы занимают большие площади, сокращая при этом плодородные почвы и отравляя окружающую среду.

Актуальность статьи обусловлена необходимостью реформирования жилищно-коммунального хозяйства в сфере обращения с ТБО, что позволит отчасти решить экологическую проблему и, как следствие, улучшить качество жизни населения в регионе.

Целью статьи является выявление основных закономерностей образования потоков ТБО в крупном промышленном городе и обоснование подходов к его экономически обоснованной утилизации.

Изложение материалов основного исследования. Система жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ) занимает особенное место в экономике республики, образуя жизнеобеспечивающую основу городских образований и реализуя социальные функции в процессе экономической деятельности хозяйствующих субъектов. Сфера ЖКХ – это непроеизводственная сфера экономики, в рыночных критериях хозяйствования которой трудно добиться баланса между финансовой пользой и общественной потребностью, тут «в особенности остро вступают в противоречие рыночные и административные подходы для увеличения эффективности работы данной сферы; требуется осуществление большого комплекса задач технических, финансовых и социальных» [1].

Конструкция жилищно–коммунального хозяйства включает три вида компаний:

санитарно-технические – водопроводы, канализации, предприятия по уборке территорий населённых мест и санитарной

очистки домовладений, купально-плавательные сооружения, прачечные, бани;

транспортные – общественный пассажирский транспорт (трамвай, троллейбус, автобусы, такси), водный транспорт местного назначения;

энергетические – электрические, газовые и теплофикационные распределительные сети, котельные, тепло- и электростанции, газовые заводы, обслуживающие населённые пункты [2].

Во многих городах коммунальные службы также обслуживают промышленные предприятия, снабжая их водой, электричеством и газом. Однако, промышленные предприятия имеют и собственные водопроводные трубы, канализацию и другие коммунальные объекты.

Современное состояние жилищно-коммунального хозяйства Донецкой Народной Республики в целом можно охарактеризовать как кризисное. Эта ситуация усугубляется тем, что кризис в жилищно-коммунальном хозяйстве носит долговременный характер. Правительство республики рассматривает возможность принятия различных мер для решения проблемы, но ничто из этого не может полностью обеспечить скорый выход сектора из кризиса.

Основными целями улучшения жилищно-коммунального хозяйства являются:

повышение качества предоставляемых населению жилищно-коммунальных услуг;

привлечение частных инвестиций в сектор;

снижение себестоимости производства жилищно-коммунальных услуг;

повышение устойчивости функционирования отрасли [3].

Единственным источником дохода жилищно-коммунального хозяйства является оплата оказанных услуг и выполненных работ. Размер этой платы полностью зависит от установленного тарифа на конкретную услугу. Таким образом, посредством грамотного тарифного регулирования можно положительно влиять на общее финансовое состояние отрасли.

Главной задачей муниципального управления является формирование такого механизма управления жилищно-коммунальным хозяйством, который мог бы эффективно функционировать в изменяющихся рыночных условиях. На современном этапе развития одной из важнейших задач сферы

ЖКХ в Донецкой Народной Республике является восстановление объектов, разрушенных в ходе боевых действий. Значительный ущерб получили 9,5 тысяч домостроений, более 2000 домов не подлежат восстановлению. Отреставрировано 9942 частных многоквартирных дома. Это не намного больше 37% от общего количества частных и многоэтажных домов, получивших повреждения.

Производство тепла в ДНР осуществляется государственным предприятием «Донбасстеплоэнерго». Неудовлетворительное состояние тепловых сетей приводит к авариям, значительным потерям тепла в теплотрассе, снижению надежности теплоснабжения, ухудшению качества обслуживания населения. Однако отопительный период на территории республики предприятию удастся проводить без сбоев и в срок.

В рамках Программы к отопительному сезону в начале 2020 года работниками ЖКХ заменено 58 километров тепловых сетей, капитально отремонтировано и перестроено 40 парилок, заменено 45 паровых.

В течение 2019 года произведена замена 33 километров сетей водоснабжения, 5,5 километров водоотведения. Была продолжена работа по реализации мероприятий, направленных на снижение потерь питьевой воды, что позволило в 2020 году уменьшить непроизводственные потери на 1,7%. Выполнены работы по реконструкции водовода в Новоазовском районе (установлено 5 насосов и заменено более 600 погонных метров водовода) и водовода в г. Комсомольское (установлено 2 насоса и осуществлена замена более 700 погонных метров водовода).

В 2019 году специализированными городскими и районными компаниями в республике было заменено около 700 км сетей наружного освещения и 13 тысяч уличных фонарей, вышедших из строя по разным причинам.

Продолжена работа по ликвидации несанкционированных свалок. С начала 2018 г. коммунальные предприятия убрали более 2 тыс. стихийных свалок, ими вывезено 72 тыс. куб м мусора. В таких городах, как Докучаевск, Ждановка, Торез, Харцызск и Ясиноватая работа по ликвидации стихийных свалок выполнена на 100%. В рамках мероприятий, направленных на повышение эффективности деятельности коммунального хозяйства

Республики, рассматривается возможность построения завода по переработке твердых бытовых отходов [4].

Рассмотрим возможные способы решения выявленных проблем, связанных с наличием несанкционированных свалок и необходимостью их ликвидации на примере крупного промышленного города (табл. 1).

Таблица 1

Проблемы и решения в сфере обращения с твердыми бытовыми отходами города Макеевки

Проблемный аспект	Решение
Документационный	- разработка списка отходов; - создание целевой программы по развитию системы обращения с отходами
Методический	- корректировка существующих норм накопления ТБО
Организационный	- снижение количества мест образуемых ТБО; - увеличение доли санкционированных мест размещения ТБО в общем количестве мест размещения ТБО; - выработка развернутой системы селективного сбора мусора; - выработка системы совершенствования вывоза ТБО с последующей рекультивацией полигонов
Финансового – экономический	- проведение финансирования для проектировки и строительства полигонов, завода по переработке ТБО
Информационно - технологический	- формирование системы сбора, сортировки и приема вторичного сырья

Отметим, что дальнейшая работа по совершенствованию системы сбора отходов в местах их образования в городе Макеевки должна включать следующие мероприятия:

1. Строительство и реконструкция мест сбора ТБО в жилом секторе в соответствии с санитарными нормами и правилами.
2. Установка дополнительных металлических контейнеров на специальных площадках для сбора ТБО.
3. Создание системы разделения отходов.

Раздельный сбор отходов должен включать комплекс мер, учитывающих введение долговременной системы обращения с отходами. Переход на раздельный сбор отходов в рамках

специальной программы предлагается проводить, основываясь на опыте городов Российской Федерации. Мероприятия планируется осуществлять поэтапно.

Первый этап включает организацию раздельного сбора отходов в учебных учреждениях, для чего их необходимо оснастить специальными контейнерами. Поощрение учреждений, которые приняли более активное участие в программе.

В составе оборудования необходимо предусмотреть инструменты со специальным оборудованием для сбора любых отходов и их переработки.

Привлечение к раздельному сбору отходов предприятий различных форм собственности.

Строительство завода по переработке отходов, позволяющего сортировать до 90% отходов и отправлять их для повторного использования.

На втором этапе осуществляется раздельный сбор отходов по двум фракциям: первая – пищевые отходы и вторая – прочие, с последующей сортировкой отходов на мусоросортировочной станции.

Развитие сети стационарных и мобильных пунктов сбора и первичная переработка вторичного сырья.

Ликвидация несанкционированных свалок на территории города Макеевки.

Совершенствование системы вывоза ТБО предполагает:

строительство мусоросортировочного цеха;

рекультивацию городской свалки, расположенной на границе улиц Полевая и Садовая;

проектирование и строительство нового полигона.

Финансирование мероприятий планируется осуществлять за счёт средств городского бюджета.

После закрытия полигона ТБО необходимо провести его рекультивацию.

Рекультивация закрытых полигонов – это «комплекс работ по восстановлению производительности и экономической ценности восстановленной территории и улучшению состояния окружающей среды» [3].

Разработка проектов рекультивации осуществляется на основе действующих санитарно-гигиенических, экологических, строительных и других нормативов и стандартов с учетом

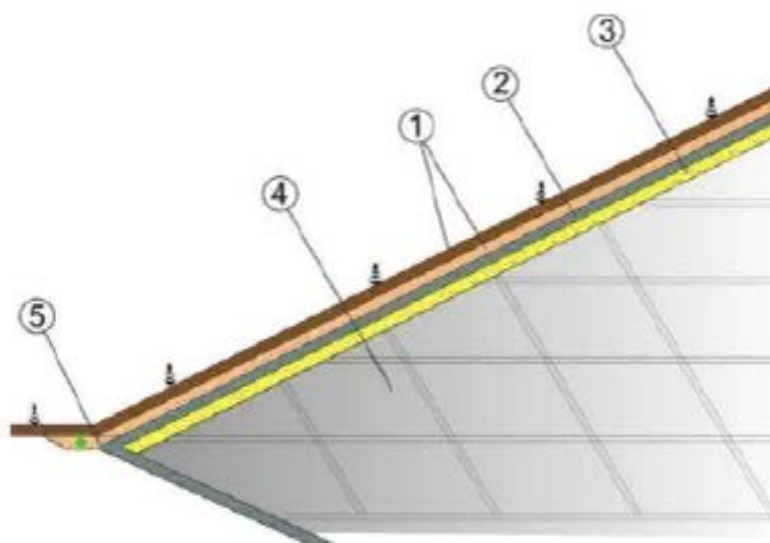
региональных природно–климатических условий и мест расположения нарушений участка.

Рекультивацию земель проводят в два этапа:

технический этап состоит из разработки технических и строительных мер, решений и конструкций для установки защитных экранов на фундаментах и поверхностях свалок; сбора и утилизации биогаза, сбора и очистки фильтров и поверхностей сточных вод;

биологический этап направлен на восстановление нарушенных земель. Работы проводятся специализированными предприятиями коммунального, сельскохозяйственного или лесного профиля.

Рекультивируемые земли и прилегающая к ним территория после завершения всего комплекса работ должны представлять собой оптимально организованный и экологически сбалансированный устойчивый ландшафт (рис. 1).



- 1 – почвенно–растительный и дренажный слой 0,3 – 0,5 м;
- 2 – противофильтрационный экран (глины, суглинки) 0,7 – 0,10 м;
- 3 – газодренажный и выравнивающий слой 1 – 1,5 м;
- 4 – свалочный грунт;
- 5 – дренажный коллектор для сбора и отведения сточных вод.

Рис. 1. Структура перекрытия рекультивируемого полигона

Сроки реализации мероприятий по рекультивации свалок должны быть определены в проектной документации по рекультивации свалок.

Кроме рекультивации полигона ТБО предлагается, основываясь на опыте российских городов, заменить рекультивированную свалку заводом по переработке твердых бытовых отходов, мощностью 300 тысяч тонн ТБО в год.

В таблице 2 показано, как быстро будут переработаны отходы с учетом постройки завода по переработке твердых бытовых отходов.

Таблица 2

Прогноз переработки твердых бытовых отходов города Макеевки

Год	2021	2022	2023	2024	2025	2026
Количество ТБО, млн.т.	1,46	1,16	0,86	0,56	0,26	0,0

В результате строительства завода по переработке твердых бытовых отходов имеющиеся ТБО будут переработаны к 2026 году.

Выводы. Развитие заводов по переработке твердых бытовых отходов зависит от технических и биологических этапов, которые включают техническую разработку и реализацию строительных мероприятий, восстановление нарушенных земель. Предложенные мероприятия по переработке твердых бытовых отходов позволят улучшить экологическую ситуацию в городе и выведут на новый качественный уровень жизнедеятельности населения Республики.

Дальнейшие исследования будут направлены на выявление возможностей и условий привлечения частного капитала для решения экологических проблем, связанных с наличием и переработкой твердых бытовых отходов в республике.

Список использованных источников

1. Особенности управления ЖКХ на муниципальном уровне [Электронный ресурс]. – URL: https://bstudy.net/626867/-ekonomika/osobennosti_upravleniya_zhilischno_kommunalnym_hozyaystvom_munitsipalnom_urovne (дата обращения 01.02.2022 г.)

2. Жилищно-коммунальное хозяйство [Электронный ресурс]. – URL: https://studopedia.ru/view_ekonomika.php?id=60 (дата обращения 28.01.2022 г.)

3. Ветрова, Е.А. Управление жилищно-коммунальным хозяйством: уч.–метод. пособие / Е.А. Ветрова, Е.Е. Кабанова. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2021. – 224 с.

4. Информация об обращении с отходами в городе Донецк [Электронный ресурс]. – URL: <http://gorod-donetsk.com/novosti-/18595-informatsiya-ob-obrashchenii-s-otkhodami-v-g-donetske>

УДК 332.1: 338.432

ОЦЕНКА ИНВЕСТИЦИОННОГО КЛИМАТА АПК В ДНР

*Халиуллина К.Р.,
бакалавр кафедры менеджмента
непроизводственной сферы ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

В статье рассматриваются методы оценки инвестиционного климата и привлекательности АПК в Донецкой Народной Республике на разных уровнях экономики и с учетом отраслевых особенностей деятельности. Определена разница в содержании понятий «инвестиционный климат» и «инвестиционная привлекательность».

Ключевые слова: инвестиции, агропромышленный комплекс, инвестиционная деятельность, инвестиционная привлекательность, инвестиционный климат.

The article discusses methods for assessing the investment and attractiveness of the region in the agricultural sector at different levels of the economy and taking into account industry-specific features of the activity. The difference in the content of the concepts “investment climate” and “investment attractiveness” is determined.

Keywords: investments, agriculture, investment activity, investment attractiveness, investment climate.

Постановка проблемы: Создание благоприятного инвестиционного климата является одним из важнейших задач для привлечения инвестиций и дальнейшего экономического роста страны. Развитие агропромышленного комплекса в значительной степени зависит от внедрения высокопроизводительных технологий, развития производственной, рыночной и социальной инфраструктуры сельской местности, введение агрокредитования. Это возможно при значительных объемах инвестирования в

развитие агропромышленного производства, привлечения частных инвестиций населения иностранных инвестиций

Анализ последних исследований и публикаций. Различные научные подходы к оценке инвестиционного климата и привлекательности региона содержатся в работах Лайков Г.П., Мезенцева Н.И., Гайдучкий А.П., Гуткевич С.А., Бланк И.А., Качаев Ю.Д. и др. Исследование вышеупомянутых ученых основательно раскрывают теоретические, методологические, практические и другие аспекты методов оценок.

Целью статьи является обзор существующих методических подходов к оценке инвестиционного климата и привлекательности региона в АПК.

Изложение основного материала исследования. Инвестиционный климат - это обобщенная характеристика совокупности социальных, экономических, организационных, правовых, политических, социокультурных предпосылок, что приводит привлекательность и целесообразность инвестирования в ту или иную хозяйственную систему (экономику страны, региона, корпорации).

Заметим, что по отношению к территориальным экономическим системам, которыми страны, регионы, понятие "инвестиционный климат" применяется наряду с категорией "инвестиционная привлекательность". Эти понятия подобные, поскольку они учитывают максимальное количество факторов, влияющих на процесс принятия инвестиционных решений и дальнейшую реализацию инвестиционных проектов.

Выделяют пять групп факторов, под воздействием которых формируется инвестиционный климат, а именно:

- уровень развития производительных сил и состояние инвестиционного рынка;
- политическая воля власти и правовое поле государства;
- состояние финансово-кредитной системы и деятельность финансовых посредников;
- статус иностранного инвестора;
- инвестиционная активность населения [5].

При этом в разных методиках оценки количество показателей, описывающих инвестиционные характеристики, существенно варьирует и может составлять от десяти до ста и более.

Под влиянием указанных факторов формируются четыре типа сред, которые фактически составляющими инвестиционного климата: политико-правовое, социально культурное, экономическое и институционально- инфраструктурную среду.

Для количественного описания и анализа инвестиционных процессов учеными используются различные методы оценки инвестиционных характеристик, которые по специфике объекта оценки можно разделить на две большие группы:

- методы оценки отдельных инвестиционных характеристик;
- методы оценки обобщающих (интегральных) инвестиционных характеристик [6].

Методы каждой из групп предполагают, как количественную оценку инвестиционных характеристик (на основе применения показателей, имеющих количественное выражение), так и их качественную оценку (путем вербального описания состояния или уровня инвестиционной характеристики или применения экспертных оценок).

Оценка с помощью методов первой группы не предполагает определение обобщающего количественного показателя уровня или степени благоприятности инвестиционных характеристик и может быть выполнена несколькими способами: на основе отдельных показателей, с использованием системы показателей и вербального описания состояния или тенденций изменения инвестиционных характеристик, путем составления "карт" или "портретов" объекта исследования на основании показателей (факторов), формирующие инвестиционные характеристики, а также посредством проведения опросов экспертов о состоянии или уровне той или иной инвестиционной характеристики.

Методы второй группы предусматривают обязательный расчет интегрального количественного показателя, описывает уровень инвестиционных характеристик. Интегральный показатель определяется путем сведения отдельных показателей, которое может осуществляться тремя различными способами: по сумме отдельных показателей или по сумме баллов (мест, рангов), назначаемые отдельным показателям, формирующие инвестиционную характеристику; по сумме произведений отдельных показателей или сумме произведений баллов (мест, рангов) отдельных показателей (или их групп), и весовых коэффициентов этих показателей; с помощью расчета по

аналитической формуле или с использованием методов математической статистики (сведение показателей по формуле многомерной средней, средней геометрической и др.). В свою очередь, баллы могут присваиваться по значению показателей или на основании экспертных оценок, а весовые коэффициенты также могут быть расчетными или экспертными [6].

Инвестиционная привлекательность регионов - это интегральная характеристика регионов страны с точки зрения перспективности развития их хозяйства, инвестиционного климата, возможностей получения инвестиций. Региональные факторы инвестиционной привлекательности включают наличие сырья, рабочей силы, транспортной инфраструктуры, емкость рынка сбыта, природно-климатические условия и уровень экологической безопасности.

Локальные факторы инвестиционной привлекательности включают место расположение, земельную площадь, наличие производственных мощностей, финансовые показатели предприятия (прибыльность, ликвидность, стабильность и т.д.).

Исследования, посвященные разработке методики сравнительной оценки инвестиционной привлекательности, осуществляются почти три десятилетия.

Первые основы такого исследования заложены в трудах Гарвардской школы бизнеса. Для оценки инвестиционной привлекательности стран было определены экспертной шкалу, которая охватывала следующие характеристики: правовые условия для отечественных и иностранных инвесторов, возможности свободного вывоза капитала, стабильность национальной валюты, специфика политической ситуации, возможности привлечения национального капитала, уровень инфляции.

Однако, такие показатели не дают полной характеристики инвестиционной привлекательности региона и должны дополняться в целях инвестиционной деятельности данными о инвестиционный климат.

По нашему мнению, приведенные методики анализа и оценки инвестиционной привлекательности регионов в большей степени ориентированы на изучение экономической среды и не уделяют достаточного внимания значению общественно-географических факторов. так, например, транспортную инфраструктуру нельзя оценить по образом лишь по показателю плотности транспортных

путей, поскольку большое значение для организации производства имеет и качественная характеристика транспортных путей, наличие транспортных средств тому подобное. Оценка производственной инфраструктуры должна включать анализ ее размещения. При исследовании инвестиционной привлекательности региона не менее важным является анализ его экономико-географического положения.

Общественно-географическое исследование инвестиционной деятельности в сельском хозяйстве и пищевой промышленности предусматривает региональный анализ факторов инвестиционной деятельности через оценку правовых, организационных и управленческих факторов, природно-ресурсного потенциала АПК, факторов социально-экономического содержания.

С точки зрения общественно-географического исследования, следует определить следующие основные группы факторов, определяют инвестиционную деятельность в АПК регионов:

- организационно-управленческие и правовые факторы. К этой группе относятся государственные меры направлены на улучшение инвестиционного климата страны, законодательно-правовая база, виды и количество налогов и сборов, их уровень (налоговая нагрузка), льготы, таможенное регулирование. Такие факторы характеризуют степень либерализации земельных имущественных трудовых, предпринимательских и управленческих отношений предпринимателей и инвесторов АПК с органами власти и субъектами хозяйствования в сельской местности.

- социально-экономические факторы. Это самая большая группа факторов, к которой относятся эффективность финансово-кредитной системы, продовольственные потребности жителей региона, уровень продовольственной доступности, уровень региональной продовольственной безопасности, основные ее угрозы, конъюнктура агропродовольственного рынка, уровень развития рыночной инфраструктуры (ипотечный механизм кредитования, биржевая торговля и т.п.), уровень рентабельности хозяйства, транспортное обеспечения, основные производственные фонды предприятий, уровень заработной платы работников агропромышленного комплекса, уровень инфляции, производительности труда и т.д.

- ресурсные факторы. К этой группе относятся состояние и плодородие почв, структура земельных и сельскохозяйственных

угодий, посевных площадей различных культур, климатические условия, обеспеченность пресной водой, экологическая ситуация. Анализируется обеспеченность трудовыми (Демографическая ситуация, расселения населения, уровень занятости и безработица, уровень и особенности урбанизации) и материально ресурсами, экономико-географическое положение региона [5].

Мы разделяем эту точку зрения и считаем, что основными факторами, которые обуславливают инвестиционную деятельность в АПК, является организационно-управленческие, правовые, социально-экономические и ресурсные факторы.

Организационно-управленческие факторы включают государственное регулирования и институциональное обеспечение инвестиционной деятельности в сельском хозяйстве и пищевой промышленности. правовые факторы предусматривают законодательно-правовое обеспечение инвестиционной деятельности. Ресурсные факторы инвестиционной деятельности в сельском хозяйстве и пищевой промышленности включают агроклиматические, материально-технические и трудовые ресурсы, а также экономико-географического положения.

К социально-экономическим факторам относятся объемы, динамика и рентабельность агропромышленного производства, уровень развития рыночной инфраструктуры, конъюнктура агропродовольственного рынка и платежеспособный спрос населения.

Инвестиционную привлекательность для инвесторов определяют факторы, формирующиеся на общегосударственном, региональном и локальном уровнях. Учитывая специфику производства в сельском хозяйстве и пищевой промышленности, оценку инвестиционной привлекательности сельскохозяйственных и перерабатывающих предприятий целесообразно проводить с учетом региональных особенностей.

К общегосударственным факторам инвестиционной привлекательности относятся инвестиционный климат, включающая правовые гарантии защиты интересов инвесторов, политическую и финансовую стабильность инвесторов, развитие инвестиционной инфраструктуры, формирования стимулирующих рыночных отношений. Для формирования привлекательности агропромышленного комплекса необходима политическая стабильность в государстве.

Одной из основных составляющих привлекательного инвестиционного климата в агропромышленном производстве ограничения административных функций управления органов исполнительной власти.

Так, например, органы исполнительной власти должны непосредственно участвовать в решении вопросов, связанных с обеспечением сельскохозяйственных товаропроизводителей материально ресурсами.

Проведение политики невмешательства в хозяйственную деятельность предприятий гарантирует поступление дополнительных инвестиций в агропромышленный комплекс. Существенное значение в государственном управлении инвестиционным процессом имеет амортизационный регулирования.

Ускоренная амортизация стимулирует интенсивное восстановление средств производства, снижает инфляционный риск, способствует модернизации производства, инновационному процессу.

В процессе анализа инвестиционной деятельности необходимо учитывать разницу в содержании понятий "инвестиционный климат" и "инвестиционная привлекательность". Ю. Качаев считает, что в процессе оценки уровня инвестиционной привлекательности регионов учитываются общеэкономические, рыночные, социальные, криминогенные и экологические факторы. При определении инвестиционного климата важно учитывать общегосударственные факторы и условия инвестирования, прежде всего, политическую ситуацию и законодательное обеспечение инвестиционной деятельности [1].

Эффективная инвестиционная деятельность возможна при условии создания благоприятного инвестиционного климата как экономико-географического среды в государстве, в котором происходят инвестиционные процессы.

Инвестиционный климат формируется под влиянием организационно-правовых, экономических и социальных факторов, определяющих условия инвестиционной деятельности в государстве и регионах. В конечном счете эти факторы определяют степень риска инвестирования и возможность эффективного использования капиталовложений.

Критерием благоприятности или неблагоприятности инвестиционного климата финансовые результаты деятельности предприятий. Это, прежде всего, такие показатели, как скорость оборачиваемости капитала, доходность инвестиций, объемы капиталовложений. Социально-экономическим критериям инвестиционной деятельности является продовольственная безопасность, уровень благосостояния населения и его покупательная способность.

Инвестиционная привлекательность территории - это совокупность индикаторов, отражающих влияние факторов, которые определяют объемы, динамику, направления, структуру и эффективность привлечения инвестиций.

Учеными разработаны различные варианты оценки инвестиционной привлекательности регионов. В частности, одной из первых комплексных методик оценки инвестиционной привлекательности регионов был разработан под руководством И. Бланка в сотрудничестве с инвестиционной компанией "Омега-Инстер".

Они предложили осуществлять оценку инвестиционного климата и инвестиционной привлекательности регионов на основе обобщения таких данных:

- уровень развития экономики региона;
- уровень развития инвестиционной инфраструктуры;
- демографическая характеристика региона;
- уровень развития рыночных отношений и рыночной инфраструктуры;
- наличие экологических, инвестиционных, политических, кредитных, коммерческих, валютных рисков [2].

По этой методике анализ инвестиционной привлекательности регионов базируется на статистических данных и обобщенных синтетических показателях эффективности отдельных инвестиционных проектов.

Эта методика была углубленно и детализировано С. Гуткевич [3]. По мнению автора, в пределах первой группы факторов имеют анализироваться показатели оценки общеэкономического развития региона, включают изучение потенциальной потребности региона в объемах инвестиций, анализе возможности инвестирования за счет собственных источников финансирования, общей емкости регионального рынка.

Вторая группа факторов предполагает анализ инвестиционной инфраструктуры с целью определения возможности темпов реализации инвестиционных проектов.

При оценке третьей группы факторов предложено изучение демографической ситуации, занятости и безработицы населения, уровня использования квалифицированной рабочей силы и потенциального спроса на продукцию.

Четвертая группа факторов характеризует развитие рыночных отношений и состояние рыночной инфраструктуры, при оценке которых имеет учитываться отношение местных органов управления к рыночным реформам и создание соответствующего климата для функционирования предпринимательских структур.

Принятие решения об инвестировании осуществляется на основе анализа пятой группы факторов - инвестиционных рисков. Эти факторы определяются на основе изучения правовых, экономических, социальных, криминогенных, экологических и других условий осуществления инвестиционной деятельности в регионе.

Именно С Гуткевич определил значимость каждой группы факторов в общей оценке инвестиционной привлекательности региона. так, доля первой группы факторов составляет 35% в общей оценке инвестиционной привлекательности региона, второй группы - 15%, третьей группы - 15%, четвертой группы - 25% и пятой группы факторов - 10% [3].

Инвестиционная привлекательность региона для иностранных инвесторов также может определяться по системе факторов, которые, по С. Гуткевич, целесообразно разделить на [3]:

общие факторы, характеризующие инвестиционный климат страны. Сюда относятся политическая и финансовая стабильность, правовые гарантии защиты интересов инвесторов, степень развитости инвестиционной инфраструктуры, рыночных отношений, удельный вес государственного сектора инвестирования, уровень инвестиционных рисков, условия страхования и тому подобное;

отраслевые факторы, определяющие уровень капиталоемкости и доходности различных отраслей;

территориальные факторы, характеризующие наличие природных, трудовых ресурсов, транспортную инфраструктуру и тому подобное;

индивидуальные факторы, т.е. рейтинговая оценка, место расположение, земельная площадь, наличие производственных фондов, показатели баланса субъекта предпринимательской деятельности и тому подобное.

Другой подход оценки инвестиционной привлекательности в АПК региона и для иностранных инвесторов был предложен А. Гайдуцким. Как показывает зарубежный опыт, в проблемы оценки инвестиционной привлекательности отраслей АПК для иностранных инвестиций, следует подходить прежде всего с позиций потенциального инвестора. Исходя из этого положения ученым были предложены следующие основные составляющие инвестиционной привлекательности АПК, как ресурсная, инфраструктурная, фискальная и регуляторная привлекательность [4].

При оценке ресурсной составляющей инвестиционной привлекательности следует учитывать количественное измерение коммерческой эффективности структуры земельных и сельскохозяйственных угодий, посевных площадей различных культур, плодородия почв, агроклиматических предпосылок, обеспеченности трудовыми и материально-техническими ресурсами. Для достижения этой цели, по мнению А. Гайдука, должен быть применен индексный метод как система соотношений показателей ресурсной обеспеченности и отдельных ее регионов в соответствии с средними показателями в Европе и странах происхождения инвестиций.

Главная идея разработки такой системы заключается в обеспечении иностранных инвесторов как количественными, так и сравнительными характеристиками инвестиционной привлекательности агропромышленного производства, которые предоставляют объективную информацию и значительно легче для восприятия и понимания потенциальным инвестором.

Инфраструктурная привлекательность, а именно оценка уровня развития производственной, сервисной и социальной инфраструктуры, не менее важным показателем инвестиционной привлекательности, чем ресурсная база.

В отдельных случаях этот показатель является первоочередной и определяющим для принятия инвестором решения об инвестировании. Основными показателям измерения инфраструктурной привлекательности АПК являются показатели

насыщенности объектами инфраструктуры (по количеству и стоимости) на единицу площади.

Под фискальной привлекательностью, по мнению А. Гайдука, понимают, прежде всего, виды и количество налогов и сборов, их уровень (Налоговая нагрузка) и бюрократизацию процедуры взыскания налогов [4].

Регуляторная привлекательность АПК оценивается инвесторами как степень либерализации системы экономических отношений. при этом учитываются земельные, имущественные, трудовые, предпринимательские, управленческие и другие отношения предпринимателей и потенциальных инвесторов с органами власти, крестьянами и другими субъектами жизнедеятельности в сельской местности. Основным показателем, по которому можно, по мнению А. Гайдука, оценить уровень либерализации (дерегуляции) системы экономических отношений является рост числа их субъектов на единицу площади [4].

Выводы. Учитывая вышесказанное, можно сделать вывод, что к настоящему времени разработана значительное количество методик оценки инвестиционного климата и привлекательности региона, которые имеют определенные преимущества и недостатки в случае их применения. Цель большинства из них привлечь внимание отечественных и зарубежных инвесторов к потенциальным инвестиционным проектам, способствующим социально-экономическому развитию регионов и субъектов хозяйствования. По нашему мнению, ни один из методов не может претендовать на исключительную универсальность и абсолютную объективность.

Обобщая имеющийся опыт, целесообразно выделить четыре составляющих инвестиционной привлекательности в агропродовольственном производстве:

- ресурсную, включающий уровень обеспеченности агропромышленного производства агроклиматическими, трудовыми и материально-техническими ресурсами;
- инфраструктурную, что определяется наличием производственной, сервисной и социальной инфраструктуры;
- регуляторную, связанной с состоянием предпринимательского среды в экономике в целом и отрасли в частности;

- фискальную, сущность которой определяет уровень налогового нагрузки.

Список использованных источников

1. Качаев Ю.Д. Концептуальные основы общественно-географического исследования влияния инвестиционной деятельности на региональное развитие / Ю.Д. Качаев // Регион-2014: стратегия оптимального развития / Материалы междунар. научно-практической конференции. : 2014 - С.41-43.

2. Бланк И.А. Основы инвестиционного менеджмента. СПб.: Ника-Центр, 2016. 537 с.

3. Гуткевич С.А. Инвестиционная привлекательность аграрного сектора экономики. / С.А. Гуткевич. - К.: Изд-во Европ. ун-та, 2015. - 252 с.

4. Гайдущий А. П. Оценка инвестиционной привлекательности экономики. Экономика и прогнозирования. 2014. № 3. С. 119-128.

5. Мезенцева Н. И. Общественно-географическая сущность инвестиционной деятельности в АПК/ Н. И. Мезенцева, Л.Г. Тодорашко // Экономическая и социальная география. - 2014. - Вып. 55. - С. 142-147.

Лайков Г. П. Инвестиционная привлекательность регионального сельскохозяйственного производства / Г. П. Лайков // Экономика АПК. - 2015. - № 12. - С. 63-66.

УДК 004.8

ИСТОРИЯ СТАНОВЛЕНИЯ ПРАВОВОЙ ЗАЩИТЫ ИСКУССТВЕННОГО ИНТЕЛЛЕКТА

*Протасова Х.А.,
обучающаяся бакалавриата кафедры
теории управления и государственного администрирования ГОУ ВПО
«ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

*Ткачик Т. И.,
обучающаяся бакалавриата кафедры
теории управления и государственного администрирования ГОУ ВПО
«ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

*Пылько Е.А.,
ст. преподаватель кафедры инновационного менеджмента и
управления проектами ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

Данное исследование направлено на анализ современных реалий в сфере регулирования авторского права на результаты деятельности систем с искусственным интеллектом. Проанализирован генезис формирования и развитие теории искусственного интеллекта. Рассмотрены различные подходы стран в определении статуса систем с искусственным интеллектом как автора произведений.

Ключевые слова: искусственный интеллект, AI, цифровизация общества, авторское право, компьютерные произведения, авторство.

This study is aimed at analyzing modern realities in the field of copyright regulation for works of systems with artificial intelligence. The genesis of the formation and development of the theory of artificial intelligence is analyzed. Various approaches of countries in determining the status of systems with artificial intelligence as the author of works are considered.

Keywords: artificial intelligence, AI, digitalization of society, copyright, computer works, authorship.

Постановка проблемы в общем виде. В связи с активной цифровизацией современного общества системы с искусственным интеллектом начинают проникать во все его сферы. Таким образом,

системы с искусственным интеллектом требуют качественного социально-политического управления, поскольку такие системы способны изменить все общество кардинально, начиная от самой среды, заканчивая характером социальных взаимодействий.

Изначально необходимо обратиться к дефиниции «искусственного интеллекта». Дефиниция «искусственный интеллект», сокращенно AI (Artificial Intelligence – искусственный интеллект), была введена в 1956 году Джоном Маккарти. Согласно его рассуждениям, «это наука и технология создания интеллектуальных машин, особенно интеллектуальных компьютерных программ. Это связано с аналогичной задачей использования компьютеров для понимания человеческого интеллекта, но ИИ не должен ограничиваться биологически наблюдаемыми методами». [1]

Иногда понятие «искусственный интеллект» употребляют в отношении технических систем, которые способны к адаптивному поведению и решению задач относительно сферы восприятия, организации движений и т.п. [2, с. 96] В трудах некоторых авторов к этому определению добавляются также способности к творческим функциям, которые принято рассматривать как атрибут человеческого разума. [3, с. 125]

Анализ результатов последних исследований и публикаций. Из примеров конкретных вариантов дефиниции искусственного интеллекта можно привести определение А.В. Понкина и А.И. Редькиной. Они предлагают называть искусственным интеллектом сложную кибернетическую компьютернопрограммно-аппаратную систему с когнитивно-функциональной архитектурой и собственными или релевантно доступными вычислительными мощностями необходимых емкостей и быстродействия. Также исследователи предлагают свой список свойств: субстантивность, то есть субъектность, и способность совершенствоваться; высокоразвитая способность воспринимать информацию, принимать решения, их исполнять; способность адаптироваться к внешней среде, анализируя собственный опыт; выполнять когнитивные функции; способность к самосознанию. [4, с. 94-95]

Выделение нерешённой части общей проблемы. Отсутствует определённый оптимальный вариант регулирования авторского права на произведения систем искусственного интеллекта.

Цель исследования – выявить определённый оптимальный вариант регулирования авторского права на произведения систем искусственного интеллекта.

Изложение основных результатов исследования. В 1956 году исследовательский проект по искусственному интеллекту в Дартмуте считается началом исследований ИИ, но это не является началом появления теоретического осмысления искусственного интеллекта и его правовой защиты. Развитие искусственного интеллекта можно условно разделить на следующие этапы.

Первую стадию именуют «стадией прорастания». Она занимает временный промежуток, начиная с середины 17 века и заканчивая 1930-х годов.

Такие философы середины 17 века как Готфрид Вильгельм Лейбниц, Томас Гоббс и Декарт выдвинули систематическую гипотезу, которая легла в основу изучения систем с искусственным интеллектом.

После в начале 19 века Чарльз Бэббидж разрабатывает принципы «Аналитической машины», которые являются механическим прототипом электронно-вычислительных машин, появившихся спустя столетие. К сожалению, саму аналитическую машину он не смог завершить.

Изучая в дальнейшем данную тему, в 20-м веке появились такие труды, как «An Investigation of the Laws of Thought» Джордж Буль, «Begriffsschrift» Готтлоб Фреге, «Principia Mathematica» Бертран Рассел и Уайтхед. Они сделали большой прорыв в изучении математической логики, которая предвещает появление искусственного интеллекта.

Согласно тезису, выдвинутому математиком Алонзо Черч и Аланом Тьюрингом в 1936 году, все вычисления или алгоритмы могут быть выполнены при помощи машины Тьюринга. Этот тезис известен как одна из основ компьютерной науки.

Вторая стадия развития искусственного интеллекта связана с его рождением, она длится с 1940-х по 1950-е годы.

А именно, в 1950 году был предложен знаменитый тест Тьюринга. Алан Тьюринг утверждал, что систему с искусственным интеллектом можно назвать интеллектуальной, если она не может быть опознана человеком, как обычное передающее оборудование.

Позже в 1954 году американец Джордж Девол разработал первый в мире программируемый робот. Летом 1956 года

Дартмутский колледж провел первую в истории конференцию, которая рассматривала вопросы систем с искусственным интеллектом. Этой конференция – старт рождения современного понимания искусственного интеллекта, поскольку на ней впервые была выдвинута концепция «искусственного интеллекта». Аллен Ньюэлл и Герберт Саймон представили миру машину теории логики, которую они запрограммировали.

Третью стадию развития часто ассоциируют с периодом расцвета развития систем с искусственным интеллектом (с 1950-х до 1970-х).

В период с 1966 по 1972 годы SRI International занималась разработкой первого мобильного робота Shakey, который обладал искусственным интеллектом и мог рассуждать над своими действиями.

Это следовало тому что в 1966 году Джозеф Вейценбаум создал первого в мире чат-бота ELIZA. Этот бот мог понимать простой естественный язык, а также, следуя правилам и сценариям, могла генерировать человеческие взаимодействия.

Стадия, которая связана с заложением основы развития систем с искусственным интеллектом, началась с 1970-х и закончилась 1980-ми годам.

Ещё в начале 1970-х прогресс развития систем с искусственным интеллектом столкнулся с технической проблемой в виде ограниченной памяти и скорости обработки компьютеров, поскольку ее было недостаточно для того, чтобы обрабатывать простые задачи.

Решить данную проблему в то время не могли, поскольку никто не знал, как создать такую огромную базу данных для обработки информации. Также не создана ещё такая база данных, программа которой сможет самостоятельно распознавать информацию в достаточно больших объёмах. В связи с отсутствием прогресса агентства, финансирующие развития систем с искусственным интеллектом (например, передовые исследовательские проекты Министерства обороны США), постепенно прекратили финансирование исследований в этом направлении.

Далее последовал период, с которым связывают эпоху возрождения систем с искусственным интеллектом, длившийся с 1980 по 1987 годы.

В 1981 году Министерство экономики, торговли и промышленности Японии выделило 850 миллионов долларов на разработку компьютерного проекта пятого поколения, который тогда назывался «AI computer». Такие действия Японии помогли начать восстановление финансирования исследований в области систем с искусственным интеллектом в Великобритании и США.

Вскоре в 1986 году американский изобретатель Чарльз Халл создал первый 3D-принтер на основе системы с искусственным интеллектом.

К концу 1980-х годов новое руководство американских проектов перспективных исследований в области обороны (DARPA) высказалось о том, что целесообразней будет профинансировать те проекты, которые определены более простыми для достижения результатов.

«Третий бум» развития систем с искусственным интеллектом взял свое начало с 1993 года и продолжается до сих пор, а именно:

1) 1993 год - в США был опубликован доклад о технологии как о двигателе экономического роста. Целью этого доклада является создание нового типа информационной сети – «информационная супермагистраль», которая закладывает прочную основу для взрывного развития систем с искусственным интеллектом.

2) 11 мая 1997 год - роботизированная система Deep Blue победила чемпиона мира по шахматам Каспарова, таким образом, став первой компьютерной машиной, победившей в мировых чемпионатах по шахматам.

3) 2011 год - появилась программа Watson на основе искусственного интеллекта, созданная для ответов на вопросы, соревновалась в американском телевизионном конкурсе викторины против двух чемпионов и выиграла приз в 1 миллион долларов.

4) 2012 год - канадская команда неврологов создала виртуальный мозг с 2,5 миллионов искусственных «нейронов».

5) 2013 год - была создана Facebook «AI Lab» для изучения области глубокого использования искусственного интеллекта. Google создал программу DNNResearch по распознаванию голоса и изображений.

По итогу, в 2015 году в Кембриджском университете был создан Институт искусственного интеллекта. А 15 марта 2016 года состоялась последняя игра между Google AlphaGo и чемпионом

мира по шахматам Ли Седол. После пяти часов соревнований искусственный интеллект окончательно победил чемпиона со счетом 1–4. Это событие дало новый виток в развитии искусственного интеллекта. [5, с. 195]

Системы с искусственным интеллектом становятся новым двигателем экономического развития. В качестве основной движущей силы нового потока промышленной трансформации искусственного интеллекта ожидается освобождение огромной мощности, накопленной в результате предыдущих научных и технологических революций и промышленных преобразований, которые способствуют появлению новых технологий, продуктов, отраслей, бизнес-моделей в сфере искусственных интеллектов. Всё это может кардинально изменить способ производства, жизнь общества в целом и повысить общий рост социальной производительности.

Искусственный интеллект может дать новые возможности для социального развития. Широкое применение искусственного интеллекта в образовании, медицине, сфере пенсионного обеспечения, охране окружающей среды сможет повысить точность государственных услуг и качество нашей жизни. Неопределенность в развитии искусственного интеллекта порождает новые проблемы. Как инновационная технология с широким влиянием, искусственный интеллект может вызывать проблемы: изменение структуры занятости, влияние закона и социальной этики, нарушение личной неприкосновенности и частной жизни.

Традиционно, право собственности на авторские права в произведениях, созданных компьютером, не ставилось под сомнение, потому что программа была просто инструментом, который поддерживал творческий процесс, очень похожий на ручку и бумагу. Творческие работы имеют право на защиту авторских прав, если они являются оригинальными, причем большинство определений оригинальности требует наличия человека-автора. В законодательстве Испании и Германии утверждается, что только произведения, созданные человеком, могут быть защищены авторским правом.

Но в связи с появлением новых поколений систем с искусственным интеллектом можно утверждать, что они больше не являются инструментом, поскольку уже способны принимать

многие решения, связанные с творческим процессом, без вмешательства человека.

Произведения, создаваемые системами с искусственным интеллектом, теоретически могут считаться свободными от авторских прав, поскольку они не созданы человеком-автором. Таким образом, они могут быть свободно использованы и повторно использованы кем угодно. Но эта позиция весьма невыгодна для компаний, продающих такие системы. [6]

Существует три основных способа, как можно урегулировать правоотношения в сфере авторского права, где произведения создаются в таких условиях, когда человеческое взаимодействие минимально или отсутствует: 1) отказ в защите авторских прав на произведения, созданные системой с искусственным интеллектом; 2) автором такого произведения признается создатель программного алгоритма; 3) автором признать человека, который включил систему и задал команду создать произведение.

Известно, что передача авторских прав на произведения, созданные искусственным интеллектом, никогда не была специально запрещена. Однако есть признаки того, что законы многих стран не подчиняются новеллам об авторском праве.

Закон об авторском праве Японии определяет охраняемое авторским правом произведение как «произведение, в котором мысли или чувства выражаются творчески, и это входит в литературу, научную, художественную или музыкальную сферу». Критическое требование «творчески» толкуется судами, как прямое требование к тому, чтобы автором был человек. Соответственно, охраняемые произведения могут быть созданы только человеком. [7]

Закон об авторском праве Германии гласит, что «Работы в этом законе являются только интеллектуальные творения людей». Таким образом, в правовой системе Германии произведения систем с искусственным интеллектом также не защищаются. [8]

Второй вариант правового регулирования заключается в предоставлении защиты произведениям, созданным системами с искусственным интеллектом. Такое регулирование реализуется в таких странах, как Индия, Ирландия, Новая Зеландия и Великобритания.

Этот подход лучше всего сформулирован в законе Великобритании об авторских правах, образцах и патентах,

который гласит: «В случае литературного, драматического, музыкального или художественного произведения, которое было создано с помощью компьютера, автором считается лицо, которое приняло меры, необходимые для создания этого произведения» [9].

Мы считаем, что будет целесообразным использовать в отношении таких произведений дефиницию «компьютерное произведение», которая определяется как 168 произведение, которое создается компьютером в таких обстоятельствах, когда нет человеческого автора этого произведения. Идея такого положения состоит в том, чтобы создать исключение из всех требований человеческого авторства, признав работу, которая входит в создание программы, способной генерировать произведения, даже если творческий порыв предпринимается машиной. Но даже такие положения оставляют открытым вопрос о том, кого закон будет считать лицом, принимающим меры по организации работы, которая должна быть произведена. Должен ли закон признавать вклад программиста или пользователя этой программы? Это все равно, что спрашивать, должно ли авторское право быть предоставлено создателю пера или писателю.

Если рассматривать с экономического аспекта, то собственниками произведений должны быть те, кто может увеличить предложение. В случае произведений, созданных системами с искусственным интеллектом, следуя из вышеуказанного подхода, авторскими правами должны обладать операторы, то есть лица, которые задали команду системе начать работу над произведением. Операторы могут увеличивать количество и характер создаваемых произведений. [10]

На равне с экономическим аспектом необходимо рассмотреть общую социальную выгоду. Другими словами, принесет ли общество наибольшую пользу, если собственником будет признана компания-программист, ответственное учреждение для финансирования развития искусственного интеллекта или потенциально миллионы конечных пользователей программ с искусственным интеллектом. Но перед этим необходимо понять, что такое конечная цель передачи авторских прав.

Первопричиной всей дискуссии на счет авторского права на рассматриваемую категорию произведений является определение конечной цели передачи авторских прав. Мы считаем, что такой целью является предоставление финансовых стимулов для

поощрения роста развития индустрии искусственного интеллекта и обеспечение распространения произведений искусственного интеллекта. Конечная цель – передача авторских прав авторам.

Системы с искусственным интеллектом, в отличие от людей-разработчиков, не нуждаются в финансовых стимулах. Их производительность, как правило, не зависит от вознаграждения, а чаще всего влияет на инвестиции времени и навыки программистов-создателей систем с искусственным интеллектом, а также на финансовую поддержку компании-работодателя.

Поскольку конечные пользователи имеют наименьший вклад в первоначальную разработку систем с искусственным интеллектом, их претензии на авторство наименее убедительный. Фактически, присвоение авторства конечным пользователям вместо самих систем с искусственным интеллектом может нанести разработчикам ущерб в самом росте сектора искусственного интеллекта в принципе. [11, с. 431-435]

Таким образом, использование искусственного интеллекта художниками становится все более распространенным, размывая различие между работами, созданными человеком и созданными компьютером. Это имеет интересные последствия для закона об авторских правах, который, как правило, защищает только произведения, созданные человеком.

Монументальные достижения в развитии систем с искусственным интеллектом и огромное количество доступных вычислительных мощностей в обозримом будущем вполне могут сделать спорным различие произведений, созданных человеком или системой с искусственным интеллектом. Это возможно, поскольку, когда вы даете машине возможность изучать стили из больших наборов данных контента, что как раз и происходит при программировании современных систем с искусственным интеллектом, она станет еще лучше имитировать людей. А учитывая достаточную вычислительную мощность, вскоре мы не сможем отличить контент, созданный человеком, от контента, созданного машиной.

Предоставление авторских прав человеку, который сделал возможным функционирование искусственного интеллекта, кажется, является наиболее разумным подходом на данный момент, а модель Великобритании выглядит наиболее правильной. Такой подход позволит обеспечить, чтобы компании продолжали

инвестировать в технологии, безопасные в знании того, что они получат отдачу от своих инвестиций.

Выводы. Имея сильное влияние и возможности, искусственный интеллект может существенно изменить систему государственного управления, экономической безопасности, тем самым – социальной стабильности, что требует дальнейшего детального изучения и принятия законодательства по правовой защите искусственного интеллекта.

Список использованных источников

1. McCarthy J. What is artificial intelligence? [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.formal.stanford.edu/jmc/whatisai-node1.html>(дата обращения: 14.04.2022).

2. Философский энциклопедический словарь // М.: Советская энциклопедия. – 1989. – 216 с.

3. Аверкин А. Н., Гаазе-Рапопорт М. Г., Пospelов Д.А. Толковый словарь по искусственному интеллекту // А.Н. Аверкин и др. – М.: Радио и связь. – 1992. – 223 с.

4. Понкин А.В., Редькина А.И. Искусственный интеллект с точки зрения права // Вестник РУДН. Сер.: Юридические науки. – 2018. – 94-95 с.

5. Yadong Cui Artificial Intelligence and Judicial Modernization / Yadong Cui . – Springer. – 2020. – 244 с.

6. Artificial intelligence and copyright [Electronic resource]. – URL: https://www.wipo.int/wipo_magazine/en/2017/05/article_0003.html (date of the application: 14.04.2022).

7. Старые и новые законы, которые изменяют часть Закона «Об авторском праве Японии» [Электронный ресурс]. – URL: https://www.cric.or.jp/db/domestic/taisho2018_10.pdf. (дата обращения: 14.00.2022).

8. Закон Федеративной Республики Германия «Об авторском праве» [Электронный ресурс]. – URL: <http://www.worldbiz.ru/base/20366.php> (дата обращения: 14.04.2022).

9. Закон Великобритании об авторском праве, промышленных образцах и патентах (1988 год) [Электронный ресурс] // СПС «Юрист» URL: https://online.zakon.kz/Document/?doc_id=30971220 (дата обращения: 14.04.2022).

10. Takashi B. Yamamoto «AI Created Works and Copyright» [Electronic resource] / PATENTS & LICENSING. – Vol. 48. – № 1. – 2018. – URL: <http://www.itlaw.jp> (date of the application: 14.04.2022).

11. Kalin Hristov «Artificial intelligence and the copyright dilemma» // IDEA – The Journal of the Franklin Pierce Center for Intellectual Property. – Vol. 57. – № 3. – 2017. – 431-453 p.

УДК 374.3

СОВРЕМЕННЫЕ ЗАДАЧИ И ВОЗМОЖНОСТИ РАЗВИТИЯ МОЛОДЫХ УЧЁНЫХ В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Катречко К.А.,

*обучающаяся бакалавриата кафедры
маркетинга и логистики ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

В статье рассмотрены теоретические аспекты возможностей развития молодых учёных, а также их роль и место в развитии страны и общества. Приведена статистика на примере Российской Федерации о состоянии науки, её проблемах и перспективах.

Ключевые слова: наука, роль молодых учёных, преподаватель, развитие, учёный, научно-исследовательская деятельность, молодёжь.

The article examines the theoretical aspects of the development opportunities of young scientists, as well as their role and place in the development of the country and society. Statistics are given on the example of the Russian Federation on the state of science, its problems and prospects.

Keywords: science, the role of young scientists, teacher, development, scientist, research activity, youth.

Актуальность исследования. Развитие научного сообщества во многом определяется механизмом преемственности между поколениями в научной сфере и тем, насколько эффективно молодые учёные могут реализовать себя в научном мире, ведь, как известно, значительная часть научных открытий и достижений принадлежит именно им. Что неудивительно, тем более что молодёжь считается важнейшим ресурсом любого общества, источником его жизнеспособности.

Роль науки в современном государстве чрезвычайно важна, так как без её надлежащего развития невозможно обеспечить инновационное развитие экономики, создание высоких технологий, научное прогнозирование будущего, прогресс в области медицины и условий жизни, сохранение экологического благополучия и, конечно же, надлежащего уровня образования. Современное

состояние любого общества, проходящего сложные этапы внутренних преобразований и интеграции в мировой цивилизационный процесс, сопровождается глубокими структурно-функциональными изменениями в экономической, социокультурной, духовной, образовательной и других сферах его жизнедеятельности.

Роль образования в стратегии развития любого государства первостепенна, именно молодые образованные люди должны преодолеть опасность отставания своей страны от мировых тенденций экономического и социального развития. Интеллектуальный потенциал, закладываемый сегодня образованием, определяет траекторию развития общества.

Анализ результатов последних исследований и публикаций. Отношение студентов к образовательной деятельности является одной из главных тем. Проведено достаточно большое количество исследований, таких как изучение факторов, влияющих на развитие ценностного отношения студентов к образованию, которым занималась Пономарева Е. П. В своём исследовании она затрагивала такие аспекты как:

- функции, способствующие воспитанию ценностного отношения к образованию;
- учебно-педагогическое взаимодействие студентов и преподавателей;
- условия образовательного процесса [1].

В своей статье Ю. А. Зубок и Чупрова В. И. «Отношение молодёжи к образованию как фактор повышения высококвалифицированных кадров» сравниваются базовые характеристики молодёжи к образованию за разные года, которые выражаются через социальные показатели: уровень образования и его динамика, изменение ценностей образования.

Выделение нерешённой части проблемы. Анализ существующих точек зрения и позиций относительно профессионального становления и развития культуры и способов образования молодёжи позволил выявить ряд проблем, формирующих системный характер кризиса в сфере развития молодых учёных. К ним относятся низкий уровень финансирования со стороны государства, падение уровня академической культуры, приводящее к росту миграционных настроений и/или уходу из профессии учёного.

Цель исследования — углубление, расширение теоретических знаний в сфере обучения молодого поколения.

Изложение основных результатов исследования. Несмотря на существующие проблемы, охватившие большую часть мира (пандемия COVID-19, военные конфликты, экологические катастрофы), большинство стран уделяет большое внимание будущему науки. Ведь развитие науки означает уверенность и стабильность в развитии технологий всех отраслей, производства товаров и услуг, и в целом экономики.

Но кто сегодня занимается наукой? Каковы её ориентиры?

На рис. 1 представлены данные Росстата за 2020 г. по количеству исследователей в Российской Федерации по возрастным группам.

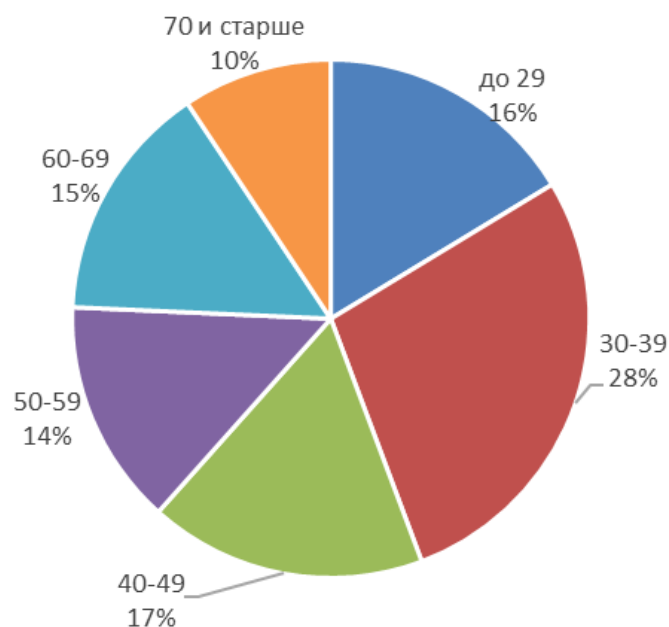


Рис.1. Количество исследователей в Российской Федерации по возрастным группам в общем объеме исследователей, % [2]

Как видно, возрастная группа до 29 лет охватывает всего лишь 16% всех исследователей России. Необходимо заметить, что даже в правительственных кругах понимают всю сложность ситуации. Сам министр образования и науки Российской Федерации акцентировал внимание на том, что за последние 10 лет отмечался рост ученых до 39 лет, но в группе «до 29 лет» наблюдалось сокращение. При этом в вузах число исследователей выросло на 33%. Во многом это результат создания научно-исследовательских университетов, группы опорных вузов, а также эффект работы университетов проекта «5-100» [2, 3].

Однако в целом, число исследователей в России сократилось на 17,5% при росте в других странах до 130%. В целом, проблема старения молодых учёных наблюдается повсеместно, даже в развитых странах мира. И на это влияют многие факторы, среди которых: уровень жизни населения, снижение рождаемости, непопулярность науки, отсутствие мотивирующих причин для научной деятельности и т.д. [3, 4].

Любой руководитель осознаёт, что предприятие может быть конкурентоспособным на рынке, так же, как и страна в мире, предлагая высококачественный продукт (товар, услуга, технологии, квалифицированная рабочая сила и т.д.). А основным двигателем, который способен максимально быстро и качественно создать что-либо новое – является молодое поколение!

Нужно понимать, что сегодня к научной деятельности необходимо привлекать не только уже состоявшихся в науке молодых людей до 35-летнего возраста. Большое значение для развития науки имеет вклад в детей с самого юного возраста.

Как показывает опыт развитых стран, стремление к началу научной деятельности закладывается в самом раннем возрасте. Во многих странах мира на уровне школ проводятся конкурсы среди юных дарований, победа в которых даёт стимул к дальнейшим открытиям. Важное значение имеет работа с молодёжью в контексте посещения различных производственных объектов, музеев научных достижений, университетов и др.

Эта деятельность сегодня очень важна для Донецкой Народной Республики. Современное молодое поколение не особо стремится в науку. Многие выпускники образовательных учреждений стремятся получить всё и сразу, и по этой же причине чаще всего идут в бизнес. Поэтому вопросы популяризации науки среди молодёжи остаются крайне важными [5, 6].

В этих вопросах одним из ключевых звеньев является обычный преподаватель. Чаще всего именно от них зависит, будет ли интерес у учащихся к науке. Не так часто, но всё же встречаются преподаватели, которые могут отойти от стандартной схемы занятий, демонстрируют занимательные опыты превращая свои занятия в увлекательные научные путешествия, способные впечатлить слушателя любого возраста. Но подготовку профессиональных педагогов, которые дадут возможность ребёнку развивать творческие навыки и использовать научные подходы

необходимо доверить не только местным образовательным учреждением. Следует также развивать творческий потенциал педагога путём финансирования его повышения квалификации за рубежом на конкурсной основе, поощрением его начинаний как в форме благодарности, так и в материальной форме.

Когда для подготовки преподавателей с навыками интеллектуального мастерства будут созданы ряд базовых условий, тогда будут выполнены все наивысшие требования к личности педагога - профессионала исследователя. А для этого необходимо чётко сформулировать в нормативных документах особую значимость науки в педагогической профессии [7].

Выводы. 1. Сегодня в Республике существует научный потенциал развития. Однако отсутствует его механизм управления, который в ближайшем будущем необходимо будет определить.

2. На сегодняшний день, интенсивное сотрудничество, то есть, взаимоотношение школ и ВУЗов, позволило бы образованию не только укрепить свои позиции в мире науки, но и эффективно развиваться.

3. Необходимо отметить, что, прежде всего молодым учёным, необходимо понять и осознать возложенную государством на нас ответственность за развитие науки нашей страны. Однако в свою очередь, и государство должно ценить, поощрять и развивать молодёжный капитал.

4. Отсутствие или сокращение инвестиций в молодые кадры, неэффективная оценка потенциала молодых и юных учёных в государственной политике человеческих ресурсов выступают фактором, тормозящим путь к развитию наукоёмкой экономики.

Список использованных источников

1. Тихонова Е. В. Методология и методы социологического исследования: учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / под ред. Е. В. Тихонова. - М.: Издательский центр «Академия», 2012. - 368 с.

2. Росстат. Главная страница / Статистика / Официальная статистика / Наука, инновации и информационное общество. Электронный ресурс — режим доступа: <https://rosstat.gov.ru/folder/14477>

3. Иванов Д. В. Молодые учёные как движущая сила российского общества. // Электронный ресурс — режим доступа: <https://rosmu.ru/activity/opinions/155.html>

4. Указ Президента Российской Федерации от 13.03.2002 № 267 «О некоторых мерах по усилению государственной поддержки молодых российских ученых — кандидатов наук и их научных руководителей». // Электронный ресурс — режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/17911>

5. Пазухина, С. В. Инновационная активность молодых учёных: содержание, структура, условия развития / С. В. Пазухина, Ю. И. Богатырева. — Текст: непосредственный // Молодой учёный. — 2012. — № 10 (45). — С. 363-371.

6. Богатырева Ю.И., Пазухина С.В., Рощеня А.Л., Шалагинова К.С. Условия развития и способы стимулирования инновационной активности молодых ученых: региональный аспект: моногр. / Ю.И. Богатырева, С.В. Пазухина, А.Л. Рощеня, К.С. Шалагинова. Тула: Изд-во «Гриф и К», 2012. 192 с.

7. Дежина И. Г. Сколько же ученых в современной России и на что они способны. Кадры науки во цвете лет. // Электронный ресурс — режим доступа: https://www.ng.ru/science/2020-04-07/10_7837_scientists.html

УЧЁТНАЯ ПОЛИТИКА В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

Жидченко А.А.,

магистр кафедры учёта и аудита

Евсеев В.А.,

канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры учёта и аудита

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

В статье рассмотрены вопросы формирования учётной политики, определяющей способы организации и ведения бухгалтерского учёта, с целью обеспечения как внешних, так и внутренних пользователей достоверной информацией для функционирования всей системы управления на предприятиях. Внесены предложения для эффективного осуществления учётного процесса с наименьшими затратами, в частности, относительно построения структуры бухгалтерского аппарата организации управленческого учёта.

Ключевые слова: *учётная политика; система управления; предприятие; реинжиниринг; бенчмаркинг.*

The article deals with the formation of an accounting policy that determines the methods of organizing and maintaining accounting in order to provide both external and internal users with reliable information for the functioning of the entire management system at enterprises. Proposals have been made for the effective implementation of the accounting process at the lowest cost, in particular, regarding the construction of the structure of the accounting apparatus of the organization of management accounting.

Keywords: *accounting policy; control system; company; reengineering; benchmarking.*

Постановка проблемы. Мировой опыт показывает, что определение учётной политики сводится к избранной предприятием совокупности принципов и правил, регламентирующих методические и организационные основы ведения бухгалтерского учёта на предприятии в условиях действующей нормативной базы, как совокупности способов ведения бухгалтерского учёта, избранных предприятием в соответствии с условиями хозяйствования.

Качество ведения учёта на предприятиях зависит от уровня его организации, развития рыночных отношений, специфики форм собственности и экономических связей отечественных предприятий с иностранными партнёрами, методологии и методики, осознания

менеджментом сущности информации для управления бизнесом, что требует разработки учётной политики, которую руководитель и главный бухгалтер определяет самостоятельно. От сформированной учётной политики зависит не только эффективность управления системой учёта, а также финансово-хозяйственной деятельностью предприятия и стратегией его развития на длительную перспективу. Формирование учётной политики на предприятии является достаточно трудоёмким и ответственным процессом, поскольку с этим регламентом придётся работать не один год, что требует от управленческого персонала предприятия компетентного подхода к разработке и поддержанию на надлежащем уровне учётного процесса.

Учётная политика необходима для того, чтобы в рамках, дозволенных стандартами, выбрать вариант организации, методики и технологии обработки данных и получить необходимую информацию для нужд внешних и внутренних пользователей. Учётная политика составляет регламент (сборник правил), согласно которым бухгалтерия осуществляет финансовый, управленческий и стратегический учёт. Правила учёта не должны противоречить утверждённым стандартам, однако руководитель и главный бухгалтер имеют право выбора варианта отражения операций в соответствии с теми или иными стандартами. Учётная политика детально регламентирует вопросы методологии, организации, технологии и другие важные аспекты учёта, а вместе с изменениями, происходящими во внутренней или внешней среде предприятия, в ней отмечают соответствующие изменения в регламентации учётного процесса.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы выбора и формирования учётной политики рассматриваются в работах А.В. Якубчик, В.В. Скоробогатовой [1], А.Р. Кудуховой [2], С.В. Трофимовой [3], А.А. Мирзоалиева, А.Д. Шаропова [4], И.А. Коноплёвой [5], Р.О. Нефёдова, Н.Ю. Титовой [6], А.С. Панферовой [7], Л.В. Сотниковой [8] и других. Все авторы научных трудов, исследуя вопросы содержания и основ формирования учётной политики, указывают на её необходимость в двух следующих случаях: во-первых, когда законодательными актами предусмотрено несколько вариантов, способов бухгалтерского учёта, поэтому предприятие выбирает один из них; во-вторых, когда законодательство не предусматривает регламентированное

отражение в бухгалтерском учёте тех или иных сделок и действий, тогда предприятие разрабатывает его самостоятельно.

Актуальность. Функционирование рыночной экономики в Донецкой Народной Республике обуславливает необходимость создания качественно новой системы управления и адекватной ей системы учёта. Практика свидетельствует о том, что структура учёта, сформированная в командно-административной системе управления, не пригодна в рыночных условиях хозяйствования. Действующая система учёта не может полностью удовлетворить информационные потребности собственников, инвесторов, кредиторов, менеджеров и других пользователей из-за своей ограниченности, поэтому актуальной становится переориентация учёта на нужды менеджмента предприятия.

Целью статьи является исследование влияния учётной политики на систему управления предприятиями, выработка эффективной управленческой стратегии и её информационного обеспечения.

Изложение основного материала. Поскольку учётная политика определяет способы организации и ведения бухгалтерского учёта на предприятии с учётом конкретных условий его деятельности, целесообразно рассматривать учётную политику с двух сторон: с одной – как совокупность приёмов и методов, посредством которых осуществляется руководство бухгалтерским учётом соответствующими законодательными и исполнительными органами власти, а с другой – как совокупность конкретных методов и способов организации и форм ведения бухгалтерского учёта, принятых на предприятии на основании общих правил с учётом особенностей его деятельности.

Организационная форма построения учёта на предприятии определяется его особенностями, территориальным расположением его структурных подразделений, системой управления, уровнем самостоятельности структурных подразделений, действующей системой контроля и отчётности. Необходимо отметить, что на организацию бухгалтерского учёта особенно влияет характер взаимоотношений бухгалтерии предприятия со всеми производственными подразделениями и службами. На формирование взаимоотношений влияет получение бухгалтерией от других служб своевременной, полезной для учёта и контроля информации о результате их работы. Характер таких

взаимоотношений определяет организацию бухгалтерского учёта, которая может быть централизованной или децентрализованной.

Документальное оформление учётной политики на предприятиях обеспечивают на основе Положения об учётной политике. Положением об учётной политике должны руководствоваться в своей деятельности все должностные лица, в компетенции которых находится решение проблем, касающихся учётной политики и связанных с принятием управленческих решений, в частности: руководители филиалов и структурных подразделений, отвечающих за организацию и состояние учёта подчиненных им единиц; работники управлений, служб и отделов, отвечающих за своевременную разработку, пересмотр, доведение справочно-нормативной информации подразделениям и отдельным исполнителям; сотрудники управлений служб и отделов, отвечающих за своевременное предоставление документов бухгалтерии; работники бухгалтерской службы, ответственные за своевременное и качественное выполнение всех видов учётных работ и составление достоверных отчётов, как финансовых, налоговых, статистических, так и оперативных.

Право руководителя предприятия самостоятельно определять потребность в ведении управленческого учёта предусмотрено законодательством. Из требований которого следует, что управленческий учёт не является элементом учётной политики, направленной на составление финансовой отчётности.

При организации управленческого учёта на предприятии следует использовать информацию об: особенностях технологического процесса; учётную политику предприятия; нормативно-правовые акты, регулирующие соответствующее направление деятельности предприятия [1, с.778].

В настоящее время организация управленческого учёта невозможна без применения программного обеспечения и информационных технологий. Это объясняется тем, что информационное обеспечение управления является одной из важных функций по созданию условий эффективности осуществления управленческой деятельности на всех её уровнях.

Основные проблемы, возникающие при внедрении информационных технологий, носят объективный и субъективный характер. Объективным фактором является наличие квалифицированных специалистов для осуществления

эффективной деятельности предприятия, охватывающей разные направления и составляющей сложный организационный комплекс. К субъективным факторам относится недостаточная подготовка кадров [2, с. 131].

В условиях конкуренции особое значение приобретает необходимость детального исследования стратегии развития предприятия на рынке финансовых услуг. В этой связи нельзя оставить в стороне современные концепции и механизмы управления процессами изменений, так или иначе связанных с принципами формирования учётной политики. Речь идет о трёх концепциях: реинжиниринг, комплексное управление качеством, бенчмаркинг.

Исходными моментами реинжиниринга является отказ от принципов, методов, традиций, до сих пор определявших характер управления предприятий, необходимость осуществления сплошной и полной информации. В модели комплексного управления качеством нивелируется вертикальное разделение труда. Ключевое значение приобретают форму интеграции, а вся система управления развивается в направлении сетевых структур [3, с. 18].

Бенчмаркинг – это, прежде всего, реалистичный способ внедрения изменений методом сравнения предприятия с лучшими компаниями в отрасли. Он предполагает концентрацию усилий на процессах, положенных в основу других современных концепций управления [4, с. 125].

С точки зрения технологии, реинжиниринг означает более эффективное использование имеющихся на предприятии ресурсов, возможность применения более совершенных средств производства. Учитывая это, реинжиниринг нельзя сравнивать с автоматизацией производства, в результате которой уменьшается количество уровней управления. Изменения в процессах, которые происходят в результате реинжиниринговой перестройки, дают возможность работникам выполнять работы с наибольшей эффективностью. В конечном итоге реинжиниринг даёт возможность установить структуру дочерних предприятий, которые объединяются основным предприятием, как координацию определённых процессов, что ведет к уменьшению рисков на финансовом рынке.

Исследования показывают, что реинжиниринг позволяет повысить эффективность бизнеса посредством оптимизации

параметров стратегии деятельности предприятия с помощью повышения качества услуг и уменьшения затрат [5, с. 30].

Идеи реинжиниринга могут быть полезны, когда нужны коренные изменения действительно устаревших процедур. Главное, чтобы их использование было связано с принципами применения учётной политики.

Большинство предприятий используют рабочий План счетов, разработанный на основе типового Плана счетов бухгалтерского учёта и Инструкции по его применению.

Отраженный в учётной политике рабочий План счетов бухгалтерского учёта содержит субсчета второго, третьего, четвертого, пятого порядков. Такое построение рабочего Плана счетов позволяет установить необходимую основу для отражения предприятием всех финансово-хозяйственных операций. Использование рабочего Плана счетов даёт возможность построить такую схему бухгалтерского учёта на предприятии, которая могла бы учитывать потребность в аналитике не только для структурных подразделений, но и для всех целей ведения учёта. При этом структура каждого счёта рабочего Плана предусматривает формирование информационных данных о росте степени детализации аналитического учёта и содержит: синтетический счёт; субсчёт первого уровня; субсчёт второго уровня – аналитические признаки первого и т.п.

Количество уровней аналитических признаков определяется потребностями, техническими возможностями предприятия и прежде всего уровнем автоматизации его учётного процесса. Каждый последующий уровень (в порядке увеличения номера) детализирует признак предыдущего уровня.

Аналитические признаки группируются в один уровень счёта на основе определённых характеристик. Примером такой характеристики можно назвать группирование основных средств, видов сырья и материалов, поставщиков и покупателей. Большое количество аналитических признаков предполагает использование специально разработанных классификаторов (шифров) рабочего Плана счётов.

Понятие и суть учётной политики тесно связаны с действующим законодательством, которое претерпевает постоянные изменения. Однако грамотное обоснование того или иного положения, варианта учётной политики зависит не только от

знаний действующей нормативной базы, но и от возможностей её творческого использования.

Учётная политика является новым явлением в отечественной учётной практике, сроки и опыт реализации которой ещё относительно незначительны. Изучая нормативную базу, анализируя практический опыт работы разных предприятий в условиях развития рыночных отношений, необходимо учиться самостоятельно принимать решения, уметь их всесторонне обосновать.

Как и любое новое явление, внедрение учётной политики не обходится без проблем. Практика показала наличие двух их групп, возникающих при ведении бухгалтерского учёта. Для решения проблем первой группы можно найти обоснование в нормативной базе. Она достаточно объективна, если не принимать во внимание часто противоречивый характер законов и инструкций. Вторая группа проблем связана с отсутствием в нормативных документах чёткого регламентированного отражения тех или иных операций и действий. Руководители предприятий и бухгалтеры, руководствуясь экономической логикой и здравым смыслом, часто рискуют, разрабатывая это самостоятельно, потому что в этой сфере принятия решений действует сильный субъективный фактор и защитить своё решение перед проверяющим органом становится достаточно сложно.

В отчётном периоде могут существенно изменяться условия хозяйствования, хотя ни качественные характеристики таких условий хозяйствования, ни их понятия не определены. Не следует забывать также о налоговых последствиях того или иного решения, хотя, казалось бы, налоговое законодательство не должно иметь прямого отношения к содержанию учётной политики как совокупности способов бухгалтерского учёта.

Таким образом, возникает проблема законодательного урегулирования правомерности внесения изменений в учётную политику в течение года, когда предприятие объективно не может предусмотреть изменения своих условий вперед или управлять ими и приспособить такие изменения к началу следующего отчётного года. Для того, чтобы не допустить элементарных ошибок, необходимо наличие достаточных знаний законодательства о действующих на момент обоснования выбора учётной политики способов бухгалтерского учёта.

Таким образом, в приказе об учётной политике предприятия могут находить отражение такие два вида, две группы способов бухгалтерского учёта: способы, которые уже известны и отражаются в нормативных актах бухгалтерского учёта, однако они являются вариантными по своему характеру: способы, которые предприятие разработало самостоятельно в связи с отсутствием таковых в нормативных актах, руководствуясь при этом общими методологическими подходами.

На практике формирование учётной политики – это достаточно сложный процесс. В учредительном документе, который разные авторы на страницах периодических изданий рекомендуют излагать в форме приказа об учётной политике предприятия, необходимо предусмотреть принципы, методы и процедуры его выполнения, характерные для конкретного предприятия.

Таких проблемных ситуаций и вопросов скапливается очень много. Их следует анализировать, обобщать, упорядочивать согласно действующему законодательству, а в отдельных случаях изменять, если это возможно, те или иные положения нормативных документов. Такая задача становится особенно актуальной в связи с внедрением системы национальных стандартов бухгалтерского учёта в практику хозяйствующих субъектов.

В период развития рыночных отношений будет постоянно меняться система законодательного регулирования бухгалтерского учёта вместе с процессом его стандартизации. Отсюда с целью усовершенствования учётной политики необходимо обратить внимание бухгалтеров, руководителей предприятий, аудиторов и других заинтересованных субъектов на необходимость более внимательного отношения к изучению изменений законодательно-нормативной базы, а также непосредственному её использованию в деятельности предприятий, то есть осуществлять постоянный мониторинг таких изменений [6, с. 151].

Учётная политика может и должна играть роль инструмента, обеспечивающего переход от системы жёсткой регламентации учёта к системе смешанного регулирования, которая имеет такой способ обеспечения достоверной финансовой информации, как профессиональные суждения. Это означает предоставление возможности предприятиям самостоятельно регулировать способы бухгалтерского учёта (осуществлять разработку отдельных

элементов методологии учёта), основательно отстаивать свою позицию, ссылаясь на соответствующие аргументы исходя из содержания общих методологических принципов бухгалтерского учёта. Это определяет особенно важное значение учётной политики для методологии бухгалтерского учёта затрат в период развития рыночных отношений [7, с. 165].

Действующие нормативные документы бухгалтерского учёта дают возможность поиска решений выхода из нестандартных ситуаций, способы отражения которых в системе нормативного регулирования бухгалтерского учёта отсутствуют.

Очень часто при поиске ответов в нестандартных ситуациях необходимо руководствоваться требованиями приоритета содержания перед формой, согласно которому предприятие должно обращать внимание на экономическое содержание явления, а не только на его юридическую форму. Выполнение этого требования важно еще и потому, что очень часто практика финансово-хозяйственной деятельности предприятия выходит за пределы установленной сегодня юридической формы [8, с. 120].

Поскольку отсутствует концепция соотношения юридической формы и экономического содержания, то очень часто при рассмотрении нестандартных ситуаций, в том числе в сфере функционирования налогового права, именно юридическая форма преобладает над их содержанием.

Следует отметить, что в системе внутренней документации предприятия (в случае отсутствия специальной регламентации к нормативным документам бухгалтерского учёта) необходимо оформить право на получение экономических выгод в будущих периодах (капитализация затрат) как элемента методики учётной политики, то есть способа бухгалтерского учёта, разрабатываемого предприятиями самостоятельно.

Как уже отмечалось, учётная политика формируется на основе совокупности принципов и правил, выбор для использования которых требует системного подхода в целях их максимальной оптимизации. Во-первых, учётная политика – только один из источников данных для заинтересованных пользователей. Во-вторых, очевидно то, что учётная политика не может быть ограничена применением методов, оценок, правил и форм предоставления данных из-за экономических и социальных последствий, относящихся к альтернативным решениям. Поэтому

было бы неправильно утверждать, что учётная политика должна определять экономические последствия. Однако необходимо признать, что бухгалтерские нормативы необходимы для её познания и формирования стандартов. В-третьих, не может быть ограничений для любых групп пользователей, например аппарата правления, бухгалтеров, пользователей, частных лиц.

В связи с этим, диапазон практического применения учётной политики в системе управления предприятиями очень широк, особенно в части предоставления информации бухгалтерского учёта как внешним, так и внутренним пользователям через соответствующую отчётность с целью выработки эффективной управленческой стратегии.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок. Учётная политика предприятия должна обеспечивать:

полноту отражения в бухгалтерском учёте всех фактов хозяйственной деятельности;

соответствие данных аналитического учёта оборотам и остаткам за счёт синтетического учёта на первое число каждого месяца, а также показателей бухгалтерской отчётности данным синтетического и аналитического учёта (требование отсутствия противоречий);

отражение в бухгалтерском учёте фактов хозяйственной деятельности не только по их правовой норме, но и по экономическому содержанию фактов и условий хозяйствования (требование приоритета содержания над формой);

рациональное экономное ведение бухгалтерского учёта, учитывая условия хозяйственной деятельности и масштабы деятельности предприятий (требование рациональности).

Подытоживая вышеизложенное, можно сказать, что учётная политика предприятия как совокупность правил реализации метода бухгалтерского учёта должна обеспечить максимальный эффект от ведения учёта. При этом под эффектом понимается своевременное формирование финансовой и управленческой информации, её достоверность, объективность, доступность и полезность для управленческих решений и широкого круга пользователей.

Без учётной политики невозможна эффективная деятельность предприятий и практическое использование учётной информации в системе управления.

Список использованных источников

1. Якубчик, А.В. Учётная политика как инструмент организации управленческого учёта на предприятии / А.В. Якубчик, В.В. Скоробогатова // Финансовая экономика. – 2019. – № 4. – С. 778-781.
2. Кудухова, А.Р. Проблемы внедрения новых информационных технологий / А.Р. Кудухова // Скиф. Вопросы студенческой науки. – 2019. – № 8 (36). – С. 131-134.
3. Трофимова, С.В. Определение направлений реинжиниринга бизнес-процессов / С.В. Трофимова // Современные научные исследования и инновации. – 2020. – № 11 (115). – С. 16-19.
4. Мирзоалиев, А.А. Бенчмаркинг как особый инструмент анализа финансовой отчётности / А.А. Мирзоалиев, А.Д. Шаропов // Вестник Таджикского государственного университета коммерции. – 2021. – № 1 (35). – С. 123-136.
5. Коноплёва, И.А. Реинжиниринг бизнес-процессов как инструмент повышения эффективности функционирования предприятия / И.А. Коноплёва // Общество, экономика, управление. – 2019. – Т. 4. № 3. – С. 30-36.
6. Нефёдов, Р.О. Методические аспекты совершенствования учётной политики экономических субъектов / Р.О. Нефёдов, Н.Ю. Титова // Бизнес. Образование. Право. – 2019. – № 3 (48). – С. 150-155.
7. Панфёрова, А.С. Учётная политика организации / А.С. Панфёрова // Гуманитарные, социально-экономические и общественные науки. – 2017. – № 4. – С. 164-166.
8. Сотникова, Л.В. Приоритет экономического содержания операций над юридической формой / Л.В. Сотникова // Экономика. Налоги. Право. – 2013. – № 3. – С. 117-122.

УДК 657.372.12: 378

ПОРЯДОК ДОКУМЕНТАЛЬНОГО ОФОРМЛЕНИЯ И ОСОБЕННОСТИ УЧЕТА ДОХОДОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ ОБРАЗОВАНИЯ

Ищенко В.Н.,

*обучающаяся магистратуры кафедры
учёта и аудита ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

Кондрашова Т.Н.,

*канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
учёта и аудита ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

В статье проведено исследование особенностей учета доходов, порядок документального оформления доходов бюджетного учреждения и проблемы отражения доходов в учете бюджетных учреждений образования в Донецкой Народной Республике.

Ключевые слова: *доходы бюджетного учреждения, смета, бюджетный фонд, внебюджетный фонд, лицевой счет*

This article examines the specifics of income accounting, the order of documentation of income of budgetary institutions and the problem of income reflection in the accounting of budgetary institutions of education in the Donetsk People's Republic.

Keywords: *revenue of a budget institution, estimate, budget fund, extra-budgetary fund, personal account*

Постановка проблемы. В целях недопущения неправомерного расходования денежных средств необходимо соблюдать порядок документального оформления и учет доходов согласно действующего законодательства.

Естественно, в связи с изменением плана счетов усовершенствование механизма распределения и учета доходов будет актуальным, для более удобного и качественного ведения бухгалтерского учета в бюджетных учреждениях образования.

Несмотря на активную реализацию реформирования бухгалтерского учета в бюджетных учреждениях существует ряд вопросов, в том числе, в области бухгалтерского учета доходов, которые все еще остаются спорными.

Анализ последних исследований и публикаций. Развитию теории и практики бухгалтерского учета доходов бюджетных учреждений поспособствовали работы Арбатской [1], Р.Т. Джогги, Т.Ю. Дружиловской [2], И.Ю. Гарнова [3], Т.Н. Кондрашовой [4], С.А. Левицкой [5], В.И. Лемишовского [6], С.В. Свирко [7].

Цель статьи: рассмотрение порядка документального оформления и учета доходов бюджетных учреждений в соответствии с законодательством.

Изложение основного материала исследования. Доходы бюджета — это не только материальная основа существования государства, но и основа покрытия финансовых потребностей для выполнения большинства задач государства.

Они также являются основой для покрытия финансовых потребностей для выполнения большинства задач, возложенных на бюджетное учреждение. Цель доходов - покрыть расходы бюджета. Сущность понятия доходы в бюджетных учреждениях имеет несколько иное значение по сравнению с этим же понятием для предприятий. Это обусловлено рядом особенностей относительно условий их функционирования.

Левицкая С.А. приводит такое определение доходов — полученные из государственного и местного бюджетов и генерируемые бюджетными организациями ассигнования [5, с. 362].

Лемишовский В. И. утверждает, что деятельность этих учреждений финансируется за счёт средств государственного и (или) местных бюджетов, предоставляемых им безвозвратно [6, с.48].

В свою очередь, Свирко С. В. отмечает, что доходы бюджетных учреждений это поступления денежных средств, получаемых учреждениями за счёт государственных средств, для выполнения сметы доходов и расходов [7, с.254].

Так же в Законе «Об основах бюджетного устройства и бюджетного процесса в Донецкой Народной Республике» указано, что доходы бюджета — это поступающие в бюджет денежные средства, за исключением средств, являющихся источниками финансирования дефицита бюджета [8].

Особенность функционирования субъектов бюджетной сферы накладывает и отпечаток на формирование их доходов. Доходы, расходы и расходы бюджетных учреждений являются

самостоятельными объектами учета, однако в системе бухгалтерского учета бюджетных учреждений рассматриваются во взаимосвязи, поскольку связь между ними имеет причинно-следственный характер.

Процесс планирования доходов будущей деятельности учреждения, и соответственно, расходов (затрат) осуществляется в отделе бухгалтерского учета и отчетности.

Учреждения государственного сектора обязаны при организации и ведении бухгалтерского учета применять коды бюджетной классификации как единую открытую систему учета и регулирования бюджетов разного уровня.

Основным финансовым и плановым документом в рамках бюджетных учреждений является смета, составной частью которой является бюджетный фонд.

Подготовке проекта сметы распорядителя средств предшествует подготовительная организационная работа. Она состоит из обзора и анализа фактических показателей предыдущего года и планирования хозяйственной деятельности учреждения на следующий год. Фактические качественные показатели доходов и расходов за отчетный год должны быть представлены на выходе специфической системы обработки информации хозяйственной деятельности, известной как бухгалтерский учет.

При уточнении проектов смет, с учетом традиционного ограничения планируемых доходов из бюджетного фонда, доведенным до него расходным расписанием, главный бухгалтер повторно анализирует планируемые мероприятия в следующем году по реализации основных функций в соответствии с их приоритетностью и необходимостью, а в случае подтверждения этих мероприятий – изменяет источник их финансового обеспечения.

На момент подготовки проекта расшифровки к смете главный бухгалтер должен располагать данными о графике осуществления запланированных услуг и покупке товаров единоразового характера (приобретение основных средств, капитальные вложения, премии сотрудникам, отпуска), а также по объемам расходов на текущие нужды учреждения, на основании которых производятся основные расчеты. Качество финансового обеспечения учреждения на следующий год зависит от тщательности расчётов по

распределению ассигнований (которые определяются на основе расходов).

Полученные суммы финансирования из бюджетного фонда записывают с такими счетами (согласно Плана счетов):

Дебет 32 «Счета в казначействе» (по соответствующим субсчетам).

Кредит 70 «Доходы бюджетного фонда», 71 «Доходы внебюджетного фонда».

Бюджетная организация получает ассигнования, как уже говорилось выше, исключительно на основании утвержденных смет. Средства поступают в учреждение и распределяются или используются через программное обеспечение Бюджет-Смарт в соответствии с ассигнованиями.

В случае изъятия ассигнований аналогичные показатели, записываются со знаком минус, а в программном обеспечении они подсвечиваются красным цветом.

На ежемесячной основе информация обобщается в разделе «Лимиты бюджетных обязательств на год».

В связи с двойственным характером информации в системе бухгалтерского учета, реестром синтетического учета, в котором фиксируется объем финансирования бюджетного фонда, является мемориальный ордер №2 – накопительная ведомость движения денежных средств бюджетного фонда.

Он предназначен для отражения притока ресурсов на счета бюджетного учреждения и осуществления кассовых расходов бюджетного фонда бюджета. Записи производятся на основании ежедневных выписок из лицевых счетов и приложенных к ним первичных документов. В конце месяца итоги мемориального ордера переносят в Главную книгу в разрезе корреспондирующих счетов.

Поступление средств можно анализировать на основе того же ежемесячного лицевого счёта.

Также бюджетное учреждение имеет собственные доходы в дополнении к доходам бюджетного фонда. Они выполняют вспомогательную функцию по отношению к бюджетным ассигнованиям и обеспечивают выполнение основных функций по непокрытию доходов бюджетного фонда. Доход от внебюджетной деятельности не является основным источником финансирования бюджетных учреждений, и полученные денежные средства не

используются на цели, которые обеспечиваются бюджетными ассигнованиями.

Собственные доходы, как и доходы бюджетного фонда, подлежат планированию. Вторая смета – внебюджетный фонд, которая служит для оформления результатов планирования собственных доходов. Формирование доходной части внебюджетного фонда проекта сметы осуществляется в соответствии с видами доходов и их источников, определенных разработанной классификацией доходов каждого учреждения в соответствии с утвержденными перечнями по отраслям деятельности.

Организация учета оплаты услуг, оказываемых бюджетными учреждениями, источником которых являются собственные доходы, требует четкого определения механизма расчета в части формы оплаты услуг.

Основной формой оплаты за оказание платных услуг является безналичная. Выбор ее обусловлен условиями хозяйствования, удобством использования, особенностями отраслевой принадлежности и тому подобное.

Для хранения внебюджетных средств открываются отдельные лицевые счета. Расходование внебюджетных средств предшествует контроль Республиканского казначейства на основании платежных документов, к которым добавляются оправдательные документы, в пределах наличия средств по определенному коду экономической классификации расходов.

В лицевом счёте по учету средств, полученных от приносящей доход деятельности, отражается остаток на начало отчетного периода, поступления, выплаты и итоговый остаток на конец отчетного периода.

Основным источником дохода является получение средств за услуги, оказываемые в рамках основной деятельности. Сроки распределения выручки от оказания образовательных услуг и перечень первичных документов, служащих основанием для получения дохода, определены в учетной политике учреждений. В результате на практике существуют различные подходы к признанию дохода:

– начисляется в день окончания семестра или когда студент отчисляется по любой причине;

– начисляется ежемесячно равными частями в течение всего учебного года.

Мемориальный ордер № 3 «Накопительная ведомость движения денежных средств внебюджетного фонда» предназначена для отражения в учете операций по поступлению доходов внебюджетного фонда и их кассового использования.

Государственное учреждение, получающее денежные средства от приносящей доход деятельности, не может самостоятельно определить направление их использования. Для использования данных средств (в том числе и для дополнительной оплаты труда своих работников) учреждение должно сформировать на суммы планируемых и полученных доходов смету, распределенную по КОСГУ и утвердить ее у вышестоящего распорядителя бюджетных средств.

Таким образом, решение о направлении использования средств, полученных учреждением от осуществления приносящей доход деятельности, в настоящее время является компетенцией его вышестоящего органа (то есть Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики) [3, с. 5].

Для учета доходов за счёт средств бюджета используют пассивный счёт 70 «Доходы бюджетного фонда» и в рабочем плане счетов предусмотрены такие субсчета:

- 701 «Ассигнования из республиканского бюджета на расходы учреждения и другие мероприятия»;
- 702 «Ассигнования из местного бюджета на расходы учреждения и другие мероприятия».

Они кредитуются на суммы бюджетных средств, полученные на осуществление расходов, предусмотренных бюджетной сметой.

Эти счета дебетуются на суммы:

- снятые высшим распорядителем;
- не использованные на конец бюджетного года;
- переведенные средства распорядителям;
- фактически использованные бюджетные средства списываются в конце года в порядке закрытия счетов на субсчёт 431 «Результат выполнения сметы по бюджетному фонду».

Для учета доходов средств за счёт внебюджета в действующем плане счетов указаны следующие субсчета:

- 711 «Доходы по средствам, полученным как плата за услуги»
- по его кредиту отражают доходы согласно смете, полученные как

плата за услуги, от производственной деятельности, арендная плата за реализацию имущества;

- 713 «Доходы по другим поступлениям внебюджетного фонда» – по кредиту отражают поступления других средств для их расходования.

По дебету этих счетов отражаются суммы использованных средств, списываемых в конце года в порядке закрытия счетов на субсчёт 432 «Результат исполнения смет по внебюджетному фонду».

Учитывая приказ Министерства финансов ДНР от 16 августа 2021г. №173, в Донецкой Народной Республике с 01 января 2022 г. вводится новый единый план счетов бухгалтерского (бюджетного) учета для организаций бюджетной сферы. Соответственно доходы будут отражаться по новым наименованиям балансовых счетов и с новыми кодами синтетического и аналитического учета.

Таким образом, расчёты с дебиторами по доходам отражаются на балансовом счете 205 0 0 «Расчёты по доходам». Бюджетные ассигнования, находят свое отражение на счете 503 0 0.

При формировании номера счёта впереди будет ставиться код вида финансовой деятельности. Для бюджетных учреждений подходят два вида: 1 – бюджетная деятельность, 2 – деятельность, которая приносит доход (собственные средства организации). То есть, если средства из бюджета, это будет выглядеть как 1 205 0 0, в том случае, если средства от приносящей доход деятельности – 2 205 0 0.

В конце года доходы будут списываться на балансовый счёт 401 0 0 (далее по видам доходов).

В случае с внебюджетным фондом отдельно выделим такой счёт как 2 205 3 1 560 «Увеличение дебиторской задолженности по доходам от оказания платных услуг (работ), именно он и будет использоваться, когда произойдет начисление доходов за обучение студентов. Одновременно необходим счёт 2 205 3 1 660 «Уменьшение дебиторской задолженности по доходам от оказания платных услуг (работ).

Для учета сумм доходов, которые начисляются по заключенным договорам на обучение целесообразно показывать на счете 2 401 4 1 «Доходы будущих периодов к признанию в текущем году» [9]. В целях определения последних трех цифр счёта появляется необходимость использования статей КОСГУ. Доходы

от платных услуг находятся на статье 130, в связи с этим для отражения начисления поступлений в виде платы за обучение применяется 2 401 4 1 130 [10].

В табл. 1 представлены основные проводки по отражению доходов от оказания платных услуг.

Таблица 1

Корреспонденция счетов по отражению доходов от оказания платных услуг

Содержание операции	Дебет	Кредит
Начислены доходы от оказания платных услуг на основании договора	2 205 3 1 560	2 401 4 1 130
Внесена в кассу оплата за обучение	2 201 3 4 510	2 205 3 1 660
Внесена плата на лицевой счет	2 201 1 1 510	2 205 3 1 660
Начислены доходы ежемесячно	2 401 4 1 130	2 401 1 0 130

Результат хозяйственной деятельности организации отражается на пассивном счёте 0 401 0 0 000 «Финансовый результат экономического субъекта». По дебету производится начисление расходов, а по кредиту – начисление доходов.

Выводы. Таким образом, доходы бюджетных учреждений имеют специфический характер: делятся на доходы бюджетного и внебюджетного фондов, порядок формирования которых регулируется отдельными нормативными актами по каждому.

Итак, очевидно, что денежные средства необходимо использовать строго по назначению в соответствии с целями, предусмотренными сметами. Чтобы получить максимально объективные показатели относительно будущих доходов, бюджетное учреждение должно осуществлять комплекс организационных мероприятий, а именно: своевременно доводить и разрабатывать предельные объёмы доходов из бюджетного фонда бюджета; тщательно обосновывать проект сметы.

При правильной постановке и ведении доходов бюджета можно в перспективе улучшить планирование в бюджетном учреждении, выявить и устранить недостатки.

Непростые экономические условия, в которых находится сегодня Донецкая Народная Республика придают особую актуальность вопросу не только выживания, но и развития бюджетных учреждений, используя новые модели управления доходами, обеспечивающие возможность удовлетворять новым требованиям рынка образовательных услуг и рынка труда, поддержания конкурентоспособности и финансовой устойчивости. Что требует от бюджетных учреждений поиска новых решений управления доходами.

Дальнейшие исследования проблемы учета доходов в образовательной организации, по нашему мнению, в связи с такими новациями в системе бухгалтерского учета требуют более внимательного изучения Единого плана счетов, и по ходу его использования так же будут возникать дополнительные вопросы в отражении доходов, как и в отражении других операций.

Список использованных источников

1. Арбатская, Т.Г. Особенности учета доходов от приносящей доход деятельности бюджетных учреждений высшего образования / Т.Г. Арбатская // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях, 2018. – 8 (2018) 2–9. – С. 2-9.
2. Дружиловская, Т.Ю. Проблемы учета доходов и расходов организаций государственного сектора / Т. Ю. Дружиловская, Е. Д. Хавронина // hga Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях, 2018. – 10 (2018) 2–10. – С. 1-10.
3. Гарнов, И.Ю. Сложные вопросы бухгалтерского учета / И.Ю. Гарнов // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. – 2010. – №23. – С.263.
4. Кондрашова, Т.Н. Современные подходы к учёту результатов деятельности организаций бюджетной сферы / Т.Н. Кондрашова, О.С. Быстрых // Методологические и организационные аспекты функционирования и развития социально-экономической системы: тез. докл. V Междунар. науч.-практ. интернет-конф. (Донецк, 17 ноября 2021 г.). – Донецк: ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021. – С. 172–175.
5. Левицкая, С.А. Финансовые результаты деятельности получателей бюджетных средств: экономическая сущность, отечественная и международная практика учета [Текст] /

С.А. Левицкая // Экономический анализ. – 2008. – № 2. – С. 361-369.

6. Лемишовский, В.И. Бюджетные учреждения: бухгалтерский учет и налогообложение [Текст]: учебное пособие / Мин-во образования и науки Украины, Нац. Ун-т «Львовская политехника»; ред. В.И. Лемишовский. – 3-е изд., доп. и перераб. – Львов: Интеллект-Запад, 2008. – 1120 с.

7. Свирко, С.В. Организация бухгалтерского учета в бюджетных учреждениях [Текст]: учебное пособие / С. В. Свирко; Мин-во образования и науки Украины, КНЭУ им. Вадима Гетьмана. – М. –: КНЭУ, 2003. – 380 с. – ISBN 966-574-534-4

8. Об основах бюджетного устройства и бюджетного процесса в Донецкой Народной Республике [Электронный ресурс]: Постановление Народного Совета от 28.06.2019 № 46-ПНС – Режим доступа: <https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatie/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-ob-osnovah-byudzhetnogo-ustrojstva-i-byudzhetnogo-protsessa-v-donetskoj-narodnoj-respublike/>

9. Об утверждении Единого плана счетов бухгалтерского (бюджетного) учета для организаций бюджетной сферы и Инструкция по его применению: приказ Министерства финансов Донецкой Народной Республики от 16.08.2021 №173 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://minfindnr.ru/wp-content/uploads/2021/08/pr_173_ot_16-08-2021.pdf

10. Об утверждении Изменений к Указаниям о порядке применения бюджетной классификации Донецкой Народной Республики: приказ Министерства финансов Донецкой Народной Республики от 01.09.2020 №230 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://minfindnr.ru/wp-content/uploads/2020/09/pr_230_ot_04-09-2020.pdf

УДК 005.932.5

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Литвиненко К.Т.,
магистр кафедры учёта и аудита ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

*Евсеев В.А.,
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры
учёта и аудита ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

В статье осуществлён анализ функций системы управления затратами и рассмотрены различные подходы к определению её задач. Разработана система распределения функций и задач системы управления затратами предприятия и инструменты по их решению.

Ключевые слова: *затраты; предприятие; система управления затратами; функции; задачи; планирование; мониторинг; контроль.*

The article analyzes the functions of the cost management system and considers various approaches to determining its tasks. A system for distributing functions and tasks of the enterprise cost management system and tools for their solution have been developed.

Keywords: *expenses; enterprise; cost management system; functions; tasks; planning; monitoring; control.*

Постановка проблемы. Предприятия в современных условиях жёсткой конкуренции и ограниченности дешёвых ресурсов должны обеспечивать управление своими затратами через обоснованную систему, которая должна включать научно-практические методические рекомендации по формированию этапов управления, алгоритм их выполнения и содержательное наполнение. Следовательно, усложнение формирования системы управления предприятием нуждается в современном механизме координирования внутри системы управления и требует адекватной системы информационного обеспечения управления.

Управление как процесс воздействия субъекта на объект с целью достижения определенных результатов, и их эффективное развитие определено в стратегии предприятия.

Управление затратами на предприятии не должно быть самоцелью, поскольку является необходимым условием достижения обозначенного экономического результата и повышения эффективности работы. Таким образом, затраты, как один из ключевых оценочных показателей деятельности предприятия, требуют детального исследования системы управления ими.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы управления затратами предприятия по разным аспектам их организации находили своё решение в ряде работ многих отечественных и зарубежных исследователей, таких как: Т.А. Архипёнова [1], А.В. Бойчук [2], А.В. Егорова [3], И.Р. Кабирова [4], Д.А. Клименко [5], П.Ю. Лукиных [6], А.А. Панков [7], А.Г. Подгорная [8], Л.С. Сауткина [9], Д. Чифтджигоглу [10] и др.

Однако, учитывая, что предприятия имеют свою специфику деятельности, не существует полного, общего и системного механизма управления затратами, которые бы позволял эффективно обеспечивать результативную деятельность.

Актуальность. Современные условия хозяйствования отечественных предприятий характеризуются рядом безотлагательных проблем, решение которых требует применения комплексных инструментов по поддержке и стимулированию их деятельности. Однако, разнообразие подходов к пониманию функций и задач системы управления затратами (СУЗ), её места в общей системе управления предприятием усложняют процессы согласованного управления его средствами. Следовательно, высокую степень актуальности приобретает проблема согласованности функций и задач СУЗ в системе управления затратами предприятия.

Целью статьи является обобщение подходов к определению функций и задач системы управления затратами и разработка инструментов по их решению.

Изложение основного материала. Вопросы управления затратами предприятия на сегодняшний день крайне актуальны. Такая ситуация сформировалась под влиянием как политической ситуации, так и жёсткой конкуренции. Целесообразно выделить следующие негативные факторы влияния на финансово-хозяйственную деятельность предприятий:

потеря внешнеэкономических связей с контрагентами;
невозможность налаживания длительных внешнеэкономических связей с контрагентами других стран из-за нестабильной политической ситуации;
существенное удорожание энергетических и материальных ресурсов в составе себестоимости продукции;
ограниченность внутреннего рынка потребления продукции;
наличие противоречий между интересами бизнеса и долгосрочными общественными целями;
ограниченность базы стимулирования эффективности производственной деятельности предприятия [9, с. 30].

Указанные факторы главной задачей деятельности предприятия определяют необходимость его выживания в течение неопределённого периода времени.

При таких условиях наиболее распространённой стратегией выживания является направленность на минимизацию затрат предприятия. Основными направлениями снижения затрат являются:

закупка более дешёвых материалов;
сокращение штата предприятия;
изменение социальной политики предприятия в сторону сокращения социального пакета, премий и т.п.;
реализация имущества предприятия [7, с. 87].

Но эффективность мер по сокращению затрат зависит от степени их согласованности с задачами деятельности и развития предприятия (рис. 1).

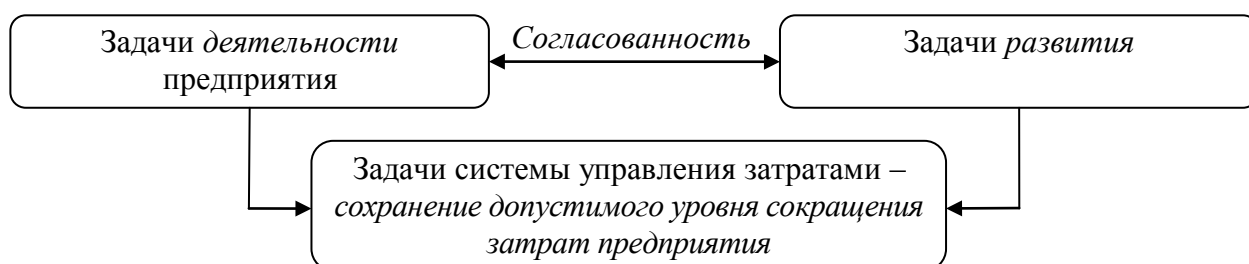


Рис. 1. Согласованность задач деятельности и развития в процессе управления затратами предприятия

Существует несколько подходов к управлению затратами предприятия, их можно систематизировать в группы. С целью анализа существующих подходов к пониманию задач и функций

системы управления затратами предприятия выполнено их обобщение в табл. 1.

Таблица 1

Обобщение подходов к определению задач системы управления затратами предприятия [1; 2; 4; 5]

Определение СУЗ	Функции СУЗ	Задачи СУЗ
1	2	3
1. Составляющая управления предприятием; её рациональное построение является основным из факторов повышения конкурентоспособности и эффективности деятельности предприятия в целом	– прогнозирование; – планирование; – нормирование; – организация;	— выявление роли управления затратами как фактор повышения экономических результатов деятельности; — определение затрат по основным функциям управления; — осуществление контроля за ходом хозяйственной деятельности предприятия; — выявление тенденций к изменению уровня, объёма и структуры затрат на объём производства и единицу продукции; — нормирование, планирование затрат по элементам, производственным подразделениям и видам продукции; — поиск резервов экономии ресурсов и оптимизации затрат
2. Умение экономить ресурсы и максимизировать отдачу от них	– планирование; – организация; – мотивирование; – контроль; – регулирование	— постоянный поиск и выявление резервов экономии ресурсов; — нормирование затрат; — планирование, учёт и анализ затрат по их видам; — стимулирование ресурсосбережения и снижение затрат с целью повышения эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятия
3. Совокупность элементов, структуры, задач, технологии, взаимодействующие между собой с целью целенаправленного формирования и использования затрат для повышения эффективности функционирования предприятия	– планирование; – организация; – мотивирование; – контроль; – регулирование	— обеспечение успешного функционирования предприятия на рынке; — производство конкурентоспособной продукции; — наличие прибыли
4. Система принципов и методов разработки и реализации управленческих решений, основанных на использовании объективных экономических законов	– планирование; – организация; – регулирование; – мотивирование; – учёт и анализ; – координация; – контроль; – стимулирование	— обоснование управленческих решений по производству и реализации продукции; — корректировка плановых показателей в соответствии с изменениями рыночной конъюнктуры и влиянием внешних факторов; — определение затрат по основным функциям управления; — подготовка информационной базы, позволяющей оценить затраты при выборе и принятии хозяйственных решений; — поиск резервов снижения затрат на всех этапах производственного процесса; — выбор нормирования затрат; — чёткое калькулирование затрат по экономическим элементам, стадиям и структурам производства; — планомерное усовершенствование организации и технологии производства; — материальное стимулирование ресурсосбережения; — выбор системы управления затратами, отвечающей условиям работы предприятия

Ни один из подходов не отражает целостности системы управления предприятием. Система управления затратами (СУЗ) является одной из подсистем системы управления предприятием. Следовательно, распределение функций и задач СУЗ необходимо осуществлять согласованно с функциями управления (рис. 2): функции и задачи управления предприятием, функции и задачи СУЗ. Реализация каждой функции управления предполагает процессы принятия управленческих решений на всех стадиях управления.

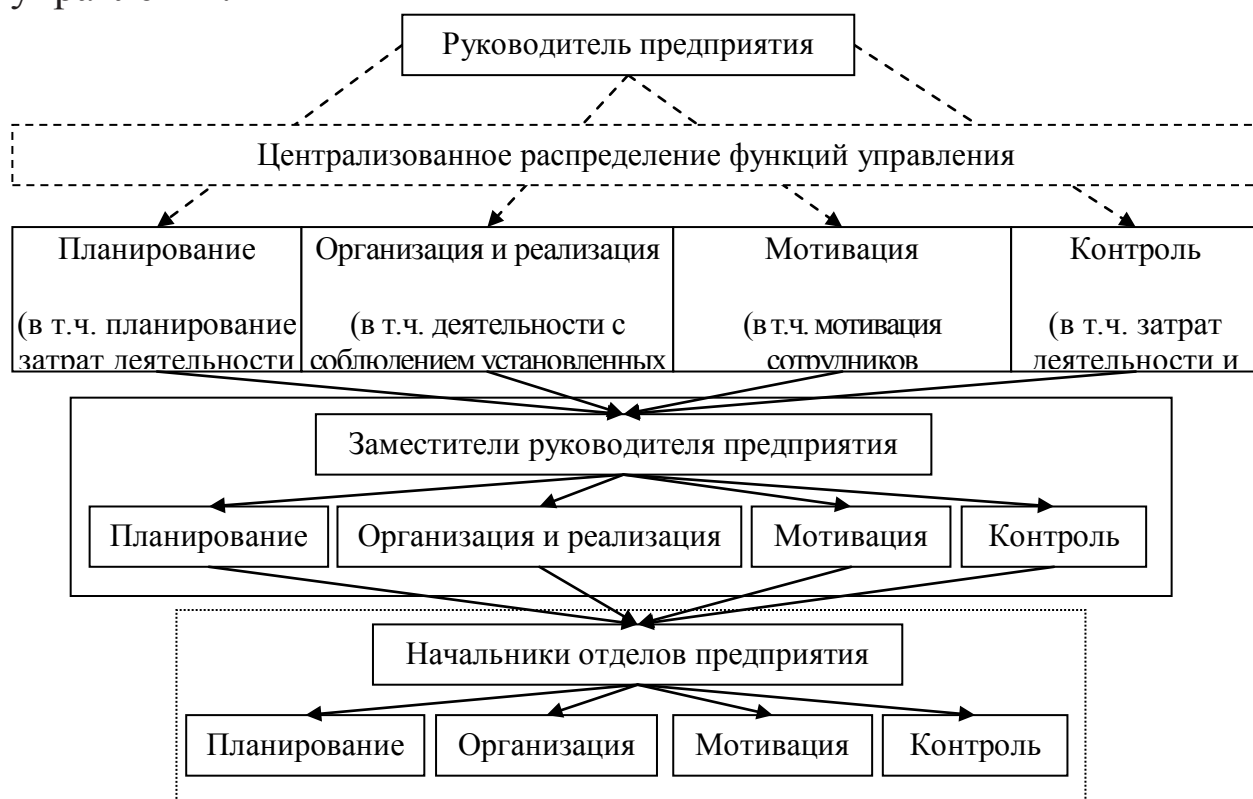


Рис. 2. Централизованное распределение функций управления предприятием

Кроме того, по своей экономической сущности затраты являются ресурсами предприятия. Таким образом, система управления затратами предприятия – это комплекс связанных элементов и отношений в системе управления предприятием, которые за счёт рационального использования его ресурсов обеспечивают его стабильное функционирование. Каждый отдельный элемент выполняет соответствующие функции и задачи СУЗ. Эффективность реализации функций и задач СУЗ зависит от степени налаженности обратной связи от контроля деятельности по управлению затратами предприятия до её планирования (табл. 2).

Таблица 2

Система распределения функций и задач СУЗ предприятия и инструментов их решения [3; 6; 8; 10]

Функции системы управления затратами	Задачи системы управления затратами	Инструмент решения задачи
1	2	3
1. Планирование деятельности по управлению затратами предприятия	1.1. Планирование объёмов затрат в разрезе: — экономической деятельности предприятия; — структурных подразделений предприятия; — операционной, инвестиционной и финансовой деятельности предприятия; — элементов затрат (в т.ч. планируется фонд стимулирования (премирования) работников предприятия)	Стратегические планы развития предприятия, текущие и тактические планы деятельности, бюджет затрат в разрезе экономической деятельности предприятия; структурных подразделений предприятия; операционной, инвестиционной и финансовой деятельности предприятия; элементов затрат
	1.2. Прогнозирование изменений затрат предприятия	Система показателей трендового анализа; стратегические карты развития; концепция согласованного контроля
	1.3. Планирование резервного фонда затрат	Бюджет затрат
	1.4. Планирование направлений экономии затрат предприятия (разработка иерархической структуры допустимой экономии затрат предприятия)	Бюджетирование, концепция согласованного контроля
	1.5. Оценка эффективности планирования деятельности по управлению затратами	Система показателей оценки эффективности
	1.6. Разработка и внедрение корректирующих и предупреждающих мер в процессы планирования по результатам контроля деятельности по управлению затратами предприятия	Концепция согласованного контроля; распоряжение руководителя предприятия, внутренние инструкции и положения предприятия
2. Организация и реализация задач по управлению затратами предприятия	2.1. Распределение задач по организации: — планирование затрат предприятия; — освоение выделенных активов предприятия; — учёта затрат предприятия; — реализации мер мотивации работников; — мониторинг, анализ и проверка обоснованности затрат предприятия; — разработка и реализация корректирующих и предупреждающих мер по результатам контроля; — оценки эффективности функционирования СУЗ	Распределение и делегирование полномочий, обязанностей и ответственности: распоряжения руководителя предприятия, внутренние инструкции и положения предприятия (разработанные с учётом требований действующего законодательства)
	2.2. Реализация поставленных задач по: — расходованию средств в разрезе разработанных планов предприятия; — учёту затрат предприятия; — мониторингу, анализу и проверке обоснованности затрат предприятия; — реализации корректирующих и предупреждающих мер по результатам контроля	Распоряжение руководителя предприятия, внутренние инструкции и положения предприятия; сметы и исполнительские отчёты; инструменты текущего контроля, концепция согласованного контроля

Продолжение табл. 2

1	2	3
3. Мотивация работников предприятия действовавших в управлении затратами предприятия	3.1. Разработка плана мероприятий по мотивации работников относительно соблюдения уровня запланированных затрат предприятия	Коллективный договор, система стимулирования работников, критерии оценки эффективности труда
	3.2. Премирование работников предприятия	Фонд стимулирования (премирования) деятельности работников; критерии оценки эффективности труда
	3.3. Оценка эффективности труда и мер по мотивации работников по соблюдению уровня запланированных затрат предприятия	Система показателей оценки эффективности
	3.4. Реализация корректирующих и предупреждающих мер по результатам контроля	Распоряжения руководителя предприятия, внутренние инструкции и положения предприятия
4. Контроль деятельности по управлению затратами предприятия	4.1. Планирование мониторинга и анализа затрат предприятия: — разработка системы характеристик мониторинга и анализа затрат предприятия; — установление периодичности перерасчёта показателей мониторинга и анализа затрат предприятия; — разработка показателей оценки эффективности мониторинга и анализа затрат предприятия	Система сбалансированных показателей мониторинга и анализа затрат предприятия; концепция согласованного контроля
	4.2. Планирование проверок обоснованности затрат предприятия: — определение критериев и периодичности контроля затрат предприятия; — разработка показателей оценки эффективности проверок обоснованности затрат предприятия	Система сбалансированных показателей мониторинга и анализа затрат предприятия; концепция согласованного контроля; распоряжения руководителя предприятия, внутренние инструкции и положения предприятия
	4.3. Реализация задач контроля деятельности по управлению затратами предприятия (мониторинг, анализ и проверки обоснованности затрат предприятия)	Распоряжения руководителя предприятия, внутренние инструкции и положения предприятия
	4.4. Отчёт о результатах мониторинга и анализа затрат предприятия	Исполнительские отчёты, распоряжения руководителя предприятия, внутренние инструкции и положения предприятия
	4.5. Разработка и внедрение корректирующих и предупреждающих мер в процессы контроля деятельности по управлению затратами предприятия	Распоряжения руководителя предприятия, внутренние инструкции и положения предприятия

Любой процесс управления затратами на предприятии реализуется через систему функций управления. На этапе

реализации функции «Планирование деятельности по управлению затратами предприятия» источником формирования критериев планирования являются стратегические (прогнозные) планы развития предприятия.

Основная задача функции – сформировать такие плановые показатели, которые позволят в ходе текущей деятельности предприятия сформировать основу для его развития. Инструментами решения задач являются: стратегические (перспективные) планы развития предприятия, текущие и тактические планы деятельности, бюджет затрат в разрезе экономической деятельности предприятия; структурных подразделений предприятия; операционной, инвестиционной и финансовой деятельности предприятия; элементов затрат.

Для целей контроля системы управления затратами предприятия плановые показатели формируют систему критериев контроля обоснованности расходования средств предприятия. Для целей прогнозирования возможных альтернатив развития предприятия в нестабильных условиях хозяйствования целесообразно использовать методику оценки альтернатив на базе методов нечёткой математики.

На этапе реализации функции «Организация и реализация задач по управлению затратами предприятия» решаются задачи распределения задач по организации функционирования СУЗ и их реализации.

Существенное значение приобретают инструменты распределения и делегирования полномочий, обязанностей и ответственности: распоряжения руководителя предприятия, внутренние инструкции и положения предприятия.

Функция «Мотивация работников предприятия, задействованных в управлении затратами предприятия», является ключевой в СУЗ, как и в целом в системе управления предприятия. Её основными инструментами являются коллективный договор, система стимулирования работников, критерии оценки эффективности труда. Задачи функции тесно переплетаются с задачами функций планирования и контроля.

Контроль деятельности по управлению затратами предприятия предполагает решение следующих задач:

а) планирование: мониторинг и анализ затрат предприятия; проверок обоснованности затрат предприятия; б) реализации задач

контроля деятельности по управлению затратами предприятия (мониторинг, анализ и проверки обоснованности затрат предприятия); в) отчётность о результатах мониторинга и анализа затрат предприятия; разработки и внедрения корректирующих и предупреждающих мер в процессы контроля деятельности по управлению затратами предприятия. В основу их реализации лежат инструменты концепции согласованного контроля деятельности и развития предприятия.

Следовательно, предложенная система функций и задач СУЗ предприятия отражает общую систему функций системы управления предприятием в целом. Каждая функция предполагает решение определённого списка задач. Предложенные инструменты решения задач являются элементами инструментального обеспечения системы управления предприятия в целом, что позволяет разработать унифицированный подход по оценке эффективности функционирования СУЗ в рамках системы управления предприятием.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок. Современная экономическая ситуация главной задачей деятельности предприятия определяет необходимость его выживания на протяжении неопределённого периода времени.

При таких условиях наиболее распространённой стратегией выживания является направленность на минимизацию затрат предприятия. Это обуславливает необходимость поиска более рационального подхода к согласованию задач деятельности и развитию предприятия с целевой направленностью расходования средств предприятия и разработки инструментов для оценки эффективности их решения. Анализ функций управления затратами выделил несколько подходов к управлению затратами предприятия. Однако ни один из подходов не отражает целостности системы управления предприятием.

Следовательно, разделение функций и задач СУЗ необходимо производить согласованно с функциями управления предприятием. Сформулированная гипотеза позволила предложить систему распределения функций и задач СУЗ предприятия и инструментов их решения. Оценка эффективности системы происходит в разрезе каждой функции посредством системы сбалансированных показателей мониторинга деятельности и развития предприятия в целом.

Основным направлением дальнейшей работы является анализ существующих подходов налаживания обратной связи в процессах реализации функций управления СУЗ предприятия.

Список использованных источников

1. Архипёнова, Т.А. Современные системы управления затратами на предприятии / Т.А. Архипёнова // Экономика и социум. – 2021. – № 1-1 (80). – С. 380-385.
2. Бойчук, А.В. Отдельные аспекты организации системы управления затратами на предприятии / А.В. Бойчук, С.В. Данилова, Е.А. Маслихова // Региональные проблемы преобразования экономики. – 2021. – № 1 (123). – С. 126-134.
3. Егорова, А.В. Ключевые функции подсистемы «управление затратами» в системе контроллинга предприятий промышленности / А.В. Егорова // Проблемы экономики и менеджмента. – 2016. – № 1 (53). – С. 52-57.
4. Кабирова, И.Р. Система управления затратами с целью увеличения финансовых резервов / И.Р. Кабирова // Аллея науки. – 2018. – Т. 4. № 8 (24). – С. 119-125.
5. Клименко, Д.А. Система управления затратами для реализации целей управленческого учёта / Д.А. Клименко // Аллея науки. – 2018. – Т. 7. № 5 (21). – С. 208-213.
6. Лукиных П.Ю. Достоинства и недостатки в управлении затратами на предприятии в современных условиях хозяйствования / П.Ю. Лукиных / Colloquium-journal. – 2019. – № 9-8 (33). – С. 49-50.
7. Панков, А.А. Основные направления повышения устойчивости финансово-экономического состояния предприятия / А.А. Панков, А.В. Юдин, П.Ю. Грошева // Сегодня и завтра Российской экономики. – 2018. – № 87-88. – С. 40-49.
8. Подгорная, А.Г. Основные функции управления затратами / А.Г. Подгорная, В.К. Тюрёв // Матрица научного познания. – 2017. – № 3. – С. 171-175.
9. Сауткина, Л.С. Направления снижения себестоимости продукции в промышленном производстве в условиях внедрения энергосберегающих технологий / Л.С. Сауткина, Н.А. Горбунова // Контентус. – 2015. – № 2 (31). – С. 29-37.

10. Чифтджиглу, Д. Актуальные задачи в системе управления затратами предприятия / Д. Чифтджиглу // Science Time. – 2016. – № 6 (30). – С. 371-373.

УДК 338.2

МАЛЫЙ И СРЕДНИЙ БИЗНЕС РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

*Момот Л.А.,
обучающийся бакалавриата ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

*Гордеева Н.В.,
канд. экон. наук, доцент кафедры финансов ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

Повышение конкурентоспособности экономики Российской Федерации невозможно без успешного развития малого и среднего предпринимательства, которые, благодаря гибкости и адаптивности, имеют высокий потенциал в преодолении последствий экономического кризиса, проявившихся в росте цен на сырьё и энергию, затруднении доступа к кредитованию, значительном снижении спроса на товары и услуги, изменении валютного курса и инфляции, значительном ухудшении экономического климата. Малый и средний бизнес не требуют огромных стартовых инвестиций, имеют высокую скорость оборота ресурсов, удовлетворяют значительную долю спроса на товары и услуги массового потребителя. Стоит отметить, что в данной статье выделены особенности и роль малого и среднего предпринимательства, их успешное функционирование в повышении конкурентоспособности национальной экономики. Отмечены положительные и отрицательные стороны малого и среднего бизнеса в Российской Федерации, проведена систематизация и классификация насущных проблем.

Ключевые слова: *малый и средний бизнес, предпринимательство, экономика, государственная политика, население.*

Improving the competitiveness of the economy of the Russian Federation is impossible without the successful development of small and medium-sized enterprises, which, thanks to flexibility and adaptability, have a high potential in overcoming

the consequences of the economic crisis, manifested in rising prices for raw materials and energy, difficulty in accessing credit, a significant decrease in demand for goods and services, changes in the exchange rate and inflation, a significant deterioration in the economic climate. Small and medium-sized businesses do not require huge initial investments, have a high turnover rate of resources, satisfy a significant share of the demand for goods and services of the mass consumer. It is worth noting that this article highlights the features and role of small and medium-sized enterprises, their successful functioning in increasing the competitiveness of the national economy. The positive and negative aspects of small and medium-sized businesses in the Russian Federation are noted, the systematization and classification of pressing problems are carried out.

Keywords: *small and medium business, entrepreneurship, economy, public policy, population.*

Постановка проблемы. Во многих странах субъекты малого и среднего предпринимательства играют важную экономическую и социальную роль в развитии экономики в целом. Поэтому от уровня развития малого бизнеса зависят многие показатели, такие как уровень конкуренции, внедрение новых технологий, эффективность производства, что вызывает интерес многих ученых.

Анализ последних исследований и публикаций. Базовые положения теории предпринимательства, включая малый и средний бизнес, раскрыты в трудах А. Смита, А. Маршалла, Дж.М. Кейнса, Дж.К. Гэлбрэйта и др. Среди современных зарубежных авторов теоретические и практические аспекты развития малого и среднего предпринимательства нашли отражение в трудах Э. Доллана, П. Друкера, Р. Уотермана. Проблемы функционирования и поддержки малого и среднего предпринимательства в значительной мере раскрыты в трудах учёных: Н.Ю. Кругловой, В.В. Никушина, Ю.Б. Рубина, В.П. Самарина. Вместе с тем стремительные и глубокие изменения, происходящие в Российской Федерации, требуют обобщения и систематизации накопленных теоретических знаний, практического опыта, более детального рассмотрения и анализа специфических проблем малого и среднего бизнеса и определение способов их решения.

Цель статьи. Исследовать существующие проблемы развития малого и среднего предпринимательства Российской Федерации, определить пути их решения и направления дальнейшего развития.

Изложение основного материала исследования. Ключевым фактором развития экономического прогресса в любой стране является развитие реального сектора экономики, значительная часть которого в рыночной системе приходится на малое и среднее предпринимательство [1]. Выявлено, что в странах Европейского Союза в малом и среднем предпринимательстве занято 70% населения, а удельный вес производимой этим сегментом продукции составляет около 50% ВВП [2, с. 154]. В данном исследовании была проанализирована структура бизнеса в формировании ВВП в зарубежных странах и в Российской Федерации (рис. 1) [3, с. 49].

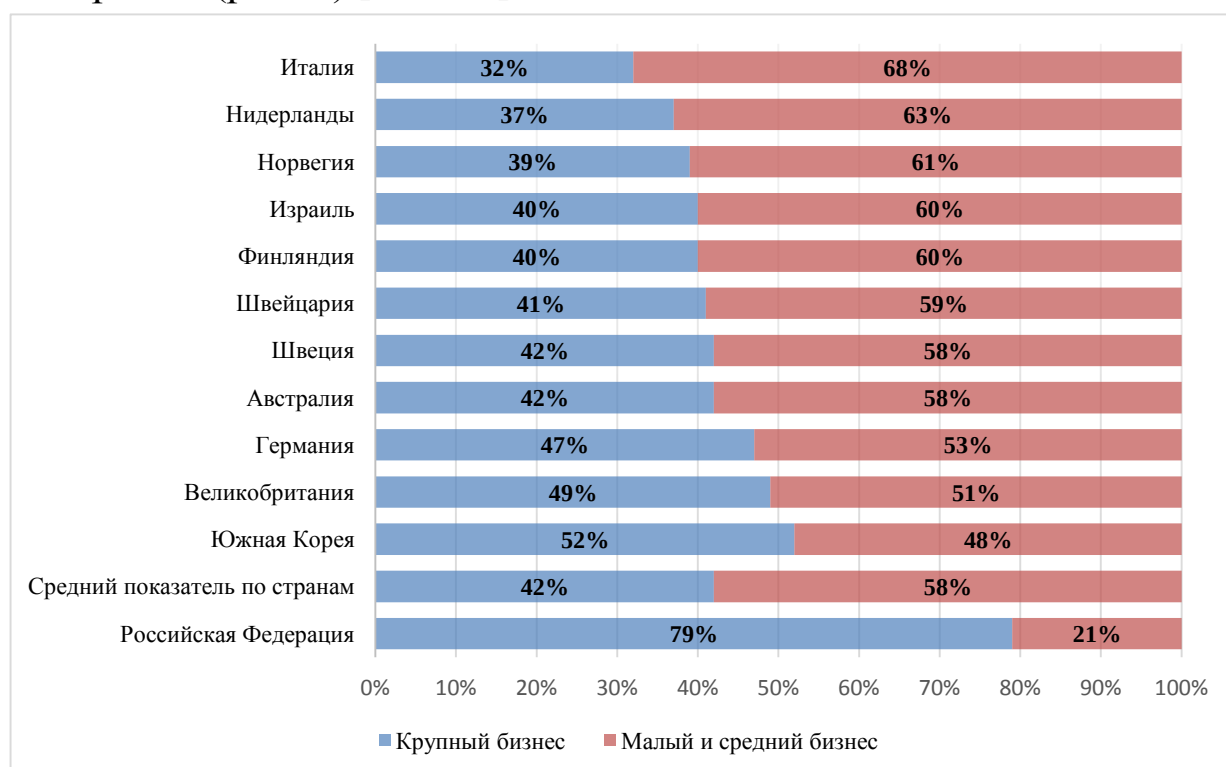


Рисунок 1 – Структура бизнеса в формировании ВВП зарубежных стран и Российской Федерации в 2020 году

Малые и средние предприятия стали наиболее распространённой формой реализации свободы предпринимательской деятельности, предпосылкой здоровой экономической конкуренции, занятости и повышения благосостояния для значительной части населения.

Малое и среднее предпринимательство положительно влияют на структурную трансформацию экономики, обеспечивают высокие стимулы к инновациям и высокоэффективному труду, создают благоприятную среду для формирования и развития конкурентных

отношений, сокращая монополистические тенденции в осуществлении предпринимательской деятельности, вносят немалый вклад в увеличение общих объёмов розничного товарооборота. Поэтому необходимо разработать меры по внедрению обоснованной и эффективной государственной политики, способы поддержки и развития малого и среднего бизнеса, стимулирования предпринимательской деятельности, что станет основой экономического и социального благополучия населения. Малые и средние формы предприятий имеют определённые преимущества по сравнению с крупным бизнесом, а именно [4, с. 87]:

- 1) в силу своей многочисленности обеспечивают население большим количеством рабочих мест;
- 2) имеют значительные возможности вовлекать в трудовой процесс разные социальные группы и слои населения;
- 3) обеспечивают стабильные поступления денежных средств в государственный бюджет;
- 4) меньше зависят от внешней конъюнктуры и биржевых спекуляций.

Основные задачи органов государственной власти должны базироваться на целях, которые будут увеличивать количество малых и средних предприятий.

Выявлено, что в Российской Федерации значительно ниже показатель количества малых и средних предприятий на 100 жителей, чем в развитых странах (рис. 2) [5, с. 27]



Рисунок 2 – Число субъектов малого и среднего предпринимательства (юридических лиц) на 100 человек населения в 2020 году

Также проанализирован показатель доли работников, занятых в секторе малого и среднего бизнеса, говорит об отставании экономики Российской Федерации по сравнению с развитыми странами (рис. 3) [6, с. 43]

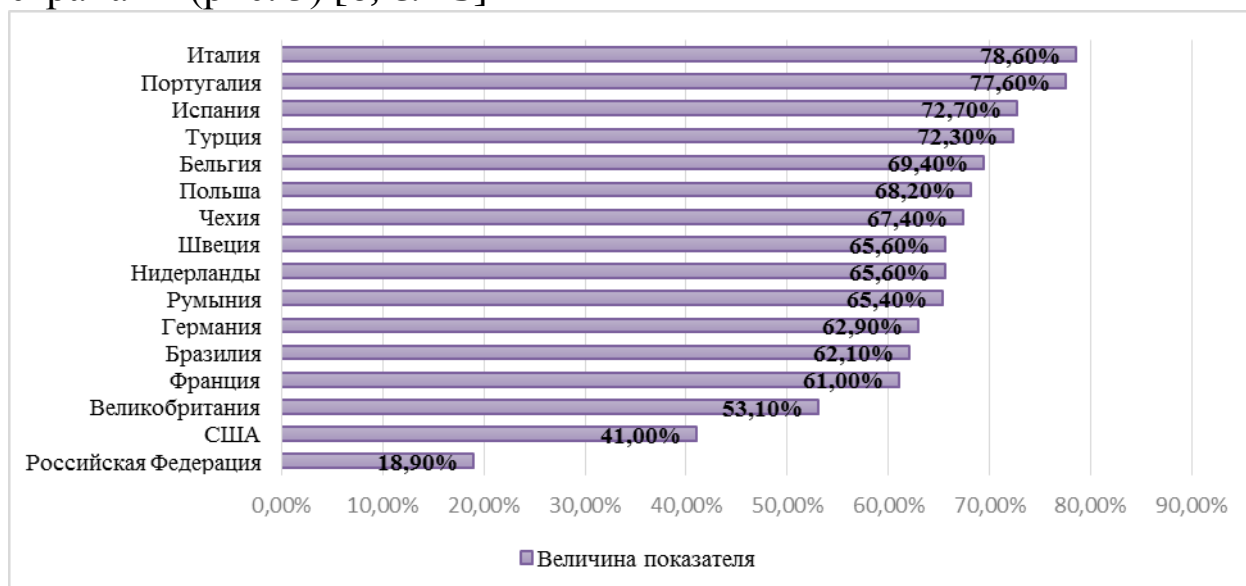


Рисунок 3 – Доля работников в секторе малого и среднего предпринимательства (юридические лица) в 2020 году

Исследована структура занятости сектора малого и среднего предпринимательства по размерам предприятий в Российской Федерации и других государств (рис. 4) [7, с. 98]

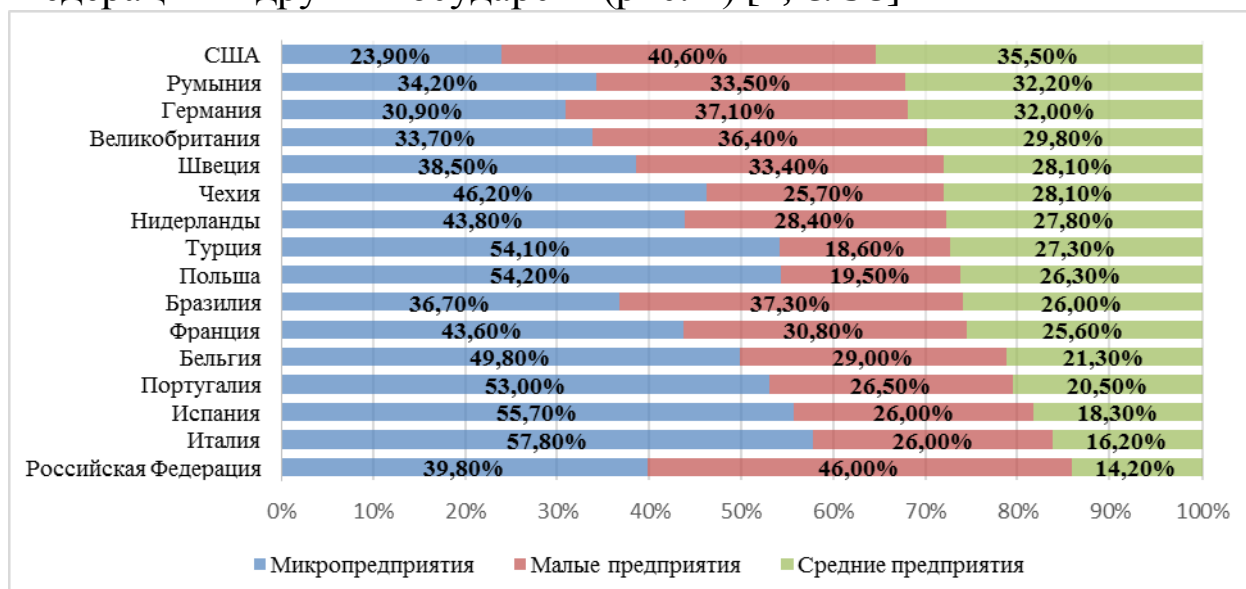


Рисунок 4 – Структура занятости сектора малого и среднего предпринимательства по размерам предприятий в 2020 году

Также проанализирована и графически изображена структура оборота в данном секторе бизнеса в зависимости от вида

экономической деятельности в 2020 году в Российской Федерации (рис. 5) [8, с. 34].

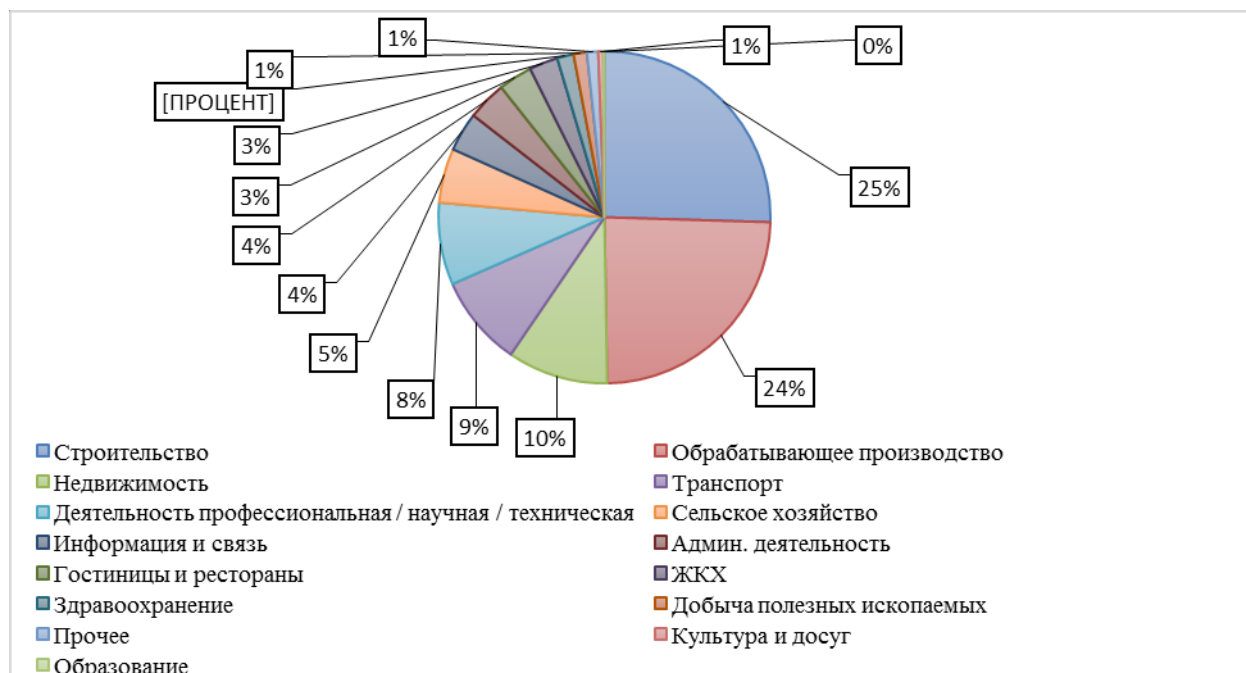


Рисунок 5 – Структура оборота в секторе малого и среднего предпринимательства по видам экономической деятельности

Анализ состояния и проблем развития малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации показывает, что отсутствие эффективной государственной поддержки может привести к значительному сокращению доли малого бизнеса во многих секторах экономики, что повлечёт за собой всё нарастающее социальное напряжение и скатывание государства в экономическую пропасть [9, с. 35; 10, с. 80].

Существует множество внутренних и внешних факторов, которые ограничивают развитие сектора малого и среднего бизнеса в Российской Федерации.

По результатам исследования были определены основные проблемы развития малого и среднего бизнеса в Российской Федерации. Их можно разделить на две группы: макроуровня и микроуровня, поскольку функционирование малого и среднего предпринимательства определяют как общая экономическая ситуация в стране, так и способность конкретного предпринимателя использовать данные ему права и собственные способности для реализации хозяйственных целей [11, с. 309].

К важнейшим проблемам развития малого и среднего предпринимательства на макроуровне можно отнести следующие:

1. Отсутствие действенного механизма поддержки, развития и защиты со стороны государства;
2. Широкое распространение и увеличение сектора теневой экономики, нелегальных схем ведения бизнеса, растёт недоверие к органам власти, происходит разрушение правовой системы;
3. Недостаточная эффективность механизмов защиты прав и интересов субъектов малого и среднего предпринимательства, что приводит к разрушению доверия к органам публичной власти;
4. Избыточное регулирование хозяйственной деятельности, что повышает расходы на оплату административных услуг, увеличивает затраты времени и средств на прохождение официальных процедур по созданию предприятия;
5. Низкий уровень конкуренции на внутреннем рынке;
6. Несовершенство налоговой системы, которое вынуждает предпринимателей малого бизнеса уходить в теневой сектор, вести «двойную бухгалтерию», скрывать доходы для минимизации налогов;
7. Низкий уровень спроса населения, что снижает ёмкость рынков товаров и услуг потребительского назначения, ориентирует предпринимателей преимущественно на торговую, а не на производственную деятельность;
8. Несовершенство механизма финансово-кредитной поддержки малых и средних предприятий наряду с недостаточными возможностями самофинансирования;

Проблемы малого и среднего предпринимательства на микроуровне проявляются в следующих аспектах [12, с. 121]:

1. Низкий уровень мотивации работников и, соответственно, производительности труда;
2. Большие потери времени, связанные с подготовкой налоговых документов, на уклонение от налогообложения и проведение теневых операций;
3. Неудовлетворительный уровень квалификации самих предпринимателей, дефицит организационно-экономических и правовых знаний, что вызывает трудности в осуществлении инновационного пути развития;
4. Недостаточно эффективный менеджмент, что не способствует повышению конкурентоспособности предприятия;

5. Нехватка средств для развития собственного бизнеса.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Малое и среднее предпринимательство выступают фундаментом рыночной экономики. Именно малый и средний бизнес способны быстро реагировать на изменение рыночных условий, создавать дополнительные рабочие места. В современных условиях хозяйствования одним из путей выхода из экономического кризиса является создание выгодных позиций для развития малых и средних предприятий. Анализ существующих проблем в этом секторе экономики показал, что без результативного государственного влияния может произойти сокращение малого и среднего предпринимательского сектора с последующим возрастанием проблем экономического и социального характера. Поэтому именно государственная поддержка выступает ключевым фактором развития малого и среднего бизнеса.

В стремительном развитии малого и среднего предпринимательства заинтересованы все слои населения, крупные экономические структуры, политические и общественные организации, так как малые и средние предприятия выступают основой экономической пирамиды, которая обеспечивает занятость и доходы большому сегменту населения, следовательно, и удовлетворение потребностей людей.

Список использованных источников

1. Венчурные фонды России. Деловой квартал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dk.ru/wiki/venchurny-fond> (дата обращения 26.11.2021)
2. Петрушевская, В. В. Финансы: учебно-методическое пособие / В. В. Петрушевская, Н. А. Одинцова, А. В. Нестерова. – Донецк: ДонАУиГС, – 2016. – 188 с.
3. Гордеева, Н. В. Концептуальные основы стратегии социально-экономического развития отечественного региона / Н.В. Гордеева // тез. док. и выст. III Междунар. науч.-практ. конф. студ. и мол. уч., Донецк: ДонНУ, 2019. – С. 48-51.
4. Кондраков, Н. П. Основы малого и среднего предпринимательства: пособие / Н. П. Кондраков, И. Н. Кондраков. – Москва: Инфра-М, 2020. – 192 с.

5. Круглова, Н. Ю. Основы бизнеса: учебник / Н.Ю. Круглова. – Москва: КноРус, 2021. – 77 с.
6. Никушин, В. В. Основы деятельности в сфере предпринимательства / В. В. Никушин, В. В. Тишков. – Вологда: Инфра-Инженерия, 2020. – 128 с.
7. Рубин, Ю. Б. Основы предпринимательства: учебник / Ю.Б. Рубин. – Москва: МФПУ Синергия, 2021. – 464 с.
8. Самарина, В. П. Основы предпринимательства: учебник / В.П. Самарина. – Москва: КноРус, 2020. – 128 с.
9. Шимширт, Н. К. Государственные механизмы развития малого бизнеса и предпринимательства в современных условиях / Н. К. Шимширт, В. Д. Копилевич // Проблемы теории и практики управления. – 2021. – №2. – 31-36 с.
10. Пшеничная, В. П. Развитие мирового финансового рынка в условиях цикличности экономики / В. П. Пшеничная, Ю.А. Филиппова // Друкеровский вестник. – 2017. – № 1(15). – С. 80-89.
11. Арчикова, Я. О. Экономическая и финансовая безопасность государства / Я. О. Арчикова, Е. В. Ермоленко // НВГОУ ЛНР "Луганский национальный аграрный университет". – 2019. – № 5. – С. 309-316.
12. Аксенова, Е. А. Особенности "Бегства капитала" из России / Е. А. Аксенова, С. А. Науменко // Молодой исследователь Дона. – 2017. – № 3(6). – С. 121-124.

УДК 336:005.23

НАЛОГОВЫЕ РИСКИ: ПРОЯВЛЕНИЕ И ВОЗМОЖНЫЕ ПУТИ МИНИМИЗАЦИИ

***Рубанова В.С.,**
обучающаяся бакалавриата кафедры финансов ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

***Афендикова Е.Ю.,**
канд. экон. наук, доцент кафедры финансов ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

Рассмотрена сущность налоговых рисков;
проанализированы их факторы и методы оценки; дана

отдельная характеристика видам налоговых рисков государства по основному классификационному критерию; приведены основные подходы к управлению налоговыми рисками; определены пути минимизации налоговых рисков.

Ключевые слова: налог, риск, налоговый риск, государство, налоговая политика, бюджет, минимизация налоговых рисков, снижение степени риска, виды налоговых рисков.

The article considers the essence of tax risks; their factors and assessment methods are analyzed; a separate characteristic is given to the types of tax risks of the state according to the main classification criterion; the main approaches to the management of tax risks are given; identified ways to minimize tax risks.

Keywords: tax, risk, tax risk, state, tax policy, budget, minimization of tax risks, risk reduction, types of tax risks.

Постановка проблемы в общем виде. Предметом исследования являются налоговые риски государства, а в частности систематизация теоретических подходов к их сущности и исследование практических примеров их реализации на практике. В рамках настоящего исследования использованы методы теоретического и эмпирического познания. Теоретическое исследование нашло свое проявление посредством методов анализа и синтеза, индукции и дедукции, а также восхождения от абстрактного к конкретному. В частности, в рамках теоретического познания систематизированы подходы к определению налоговых рисков государства и причинам их возникновения.

Анализ последних исследований и публикаций. Базой исследования являются труды таких экономистов, как: Д.М.Щёкин, И.Т. Балабанов, И.А. Бланк, Д.А.Чугонов, В.Б. Егоров, Е.Д. Сердюков, А.С. Шапкин, Л. И. Гончаренко, М. Р. Пинская.

Выделение нерешенной части общей проблемы. В настоящее время недостаточно внимания уделяется разработкам в области фундаментальных принципов налогообложения. Большая часть исследований посвящена изучению сущности и анализу налоговых рисков, методическим вопросам исчисления и уплаты отдельных видов налогов, при этом налогообложение представляет собой сложный процесс, имеющий внутреннюю структуру и функциональные взаимосвязи, ключевым элементом которого является налоговая обязанность.

Цель исследования: раскрытие теоретических и практических основ управления налоговыми рисками, рассмотрение направлений минимизации налоговых рисков предприятия и пути ее решения, изучение общих методов и показателей, применяемых для оценки налоговых рисков.

Изложение основных результатов исследования. В современном мире под налоговым риском понимают вероятность наступления неблагоприятного события, которое может привести к потере финансовых ресурсов и репутации субъекта налогового правоотношения, которым может быть компания, налоговый агент или любой гражданин. Последствия налоговых рисков могут привести к уголовной ответственности субъекта налогового правоотношения [1].

Налоговые риски можно условно разделить на четыре вида:

информационный риск (возможность возникновения в информационной системе компании случайного события, нарушающего ее функционирование, снижающего качество информации ниже допустимого уровня и причиняющего ущерб компании);

риски процесса - эти риски возникают из-за некорректных действий самой компании, поэтому чаще всего компании нарушают сроки предоставления сведений в банк об открытии или закрытии расчетного счета, сроки подачи налоговой декларации, допускают ошибки в расчете и уплате налогов;

риски окружения - связаны с различными юридическими заключениями компаний и налоговых органов, если компания препятствует налоговой проверке, использует неясное положение законодательства о сроках давности в ущерб другим организациям и общественным интересам, то инспекция может штрафовать компанию, даже если установленный трехлетний срок прошел;

репутационные риски - компания, имеющая претензии со стороны налоговых органов, будет менее интересна для контрагентов, клиентов и тем более для инвесторов) [2].

Причина возникновения налоговых рисков обусловлена самой финансовой природой налога и, в частности, реализацией его фискальной функции, успешность выполнения которой обеспечивает достаточный объем налоговых поступлений в бюджет и приводит к возникновению налоговых рисков для налогоплательщика, а недостатки ее реализации приводят к

снижению налоговой нагрузки и уменьшению налоговых поступлений в бюджеты [3].

Факторы налоговых рисков государства можно разделить на две группы - внешние и внутренние, как это показано в табл. 1.

Таблица 1

Факторы налоговых рисков государства

Внешние факторы	Внутренние факторы
1	2
Действие международных договоров в области налогообложения	Налоговая политика государства.
Формирование и функционирование международных оффшорных зон	Несовершенство налогового законодательства, в т.ч. внутренние противоречия, несимметричность законодательства
Использование налогоплательщиками схем минимизации и ухода от налогообложения	Некомпетентность работников налоговых органов
Функционирование теневой экономики	Налоговая культура общества
Мировая конъюнктура цен на отдельные товары(например энергоносители)	Экономическая и политическая обстановка в стране

Снижение степени риска – это уменьшение вероятности и размера возможных убытков. Для этого используется целый комплекс методов оценки налоговых рисков, каждый из которых может принести реальную пользу компании (табл.2)

Таблица 2

Методы оценки налоговых рисков

Название методов	Характеристика
1	2
Диверсификация	разделение капитала между несколькими разными, не связанными друг с другом инвестиционными инструментами: акции, облигации, валюта, недвижимость, криптовалюты, опционы и т. д.
Лимитирование сумм сделок	Ограничения на расходы, продажи, кредиты и т. д.
Самострахование	Процесс, при котором компания, часто подверженная одностипному риску, откладывает средства и, таким образом, покрывает убытки
Создание системы внутреннего мониторинга процессов, связанных с налогами	По расчету и уплате налогов, для этого разрабатываются и вводятся в действие нормативные документы по всем структурным направлениям компании
Формализация налоговых процессов внутри компании	Позволяет эффективно выявлять, собирать и анализировать информацию о возможных налоговых рисках с целью принятия необходимых решений по их минимизации

Продолжение табл. 2

1	2
Автоматизация процессов, в том числе, документооборота	Внедрение в корпоративную структуру системы, упрощающей бизнес-процессы и переход на электронный документооборот
Повышение осведомленности специалистов и руководства	Постоянный мониторинг налогового законодательства, в том числе консультации с налоговыми органами
Налоговый консалтинг	Постоянное сотрудничество с фирмами (консалтинговыми) по поводу налогообложения

При выборе того или иного способа снижения налогового риска налогоплательщик должен заранее оценить его приемлемые результаты. Часто оказывается, что фирма, особенно маленькая, может сделать это только при поддержке внешних экспертов [4].

В современных реалиях рыночной экономики возрастает роль управления налоговыми рисками в организации, так как этот риск несет дополнительные затраты в виде штрафных санкций, наносящих ущерб финансовым результатам компании. Последствия налоговых рисков могут быть положительными, отрицательными и нейтральными. Последствия налоговых рисков считаются положительными, если действие налогоплательщика достигает высокой оценки. Налогоплательщик может добиться такого результата с помощью налогового менеджмента, налогового менеджмента и предвосхищения изменений в налоговой политике страны, он может рассчитать и увеличить свой налоговый риск.

Последствия налоговых рисков могут быть негативными, если увеличение налоговых рисков имеет отрицательную сторону, что может привести к неблагоприятным экономическим последствиям для общества и государства. Ограничивая налоговый риск с помощью добросовестного экономического поведения, налогоплательщик пытается все сбалансировать, чтобы планируемые эффекты его деятельности соответствовали фактически достигнутым результатам [5].

Управление налоговыми рисками представляет собой совокупность приемов и методов, позволяющих прогнозировать возникновение опасных событий и принимать эффективные меры для минимизации негативных последствий [6].

Управление корпоративными налоговыми рисками – это особая сфера деятельности, требующая глубоких знаний налогового, административного, гражданского и уголовного права,

методов оптимизации бизнес-решений и анализа бизнес-процессов [7].

Можно выделить основные методы управления налоговыми рисками: избежание риска, снижение риска, принятие риска.

В финансовой деятельности предприятия избежание риска представляет собой отказ от выполнения проекта связанного с риском и дает возможность полностью избежать какие-либо неопределенности. Нужно помнить о том, что такой принцип предполагает полный отказ от прибыли. Принцип снижения уровня риска означает сокращение вероятности и объема потерь. Принятие риска означает, что все или какая-то часть риска остается на ответственности предпринимателя, и в данной ситуации предприниматель должен принять решение покрыть возможные потери за счет собственных средств.

Отдельно опишем виды налоговых рисков государства по основному классификационному признаку - по источникам их возникновения.

Среди налоговых рисков государства наиболее важными являются риски недостижения запланированного объема налоговых поступлений в бюджет. Они проявляются в том, что бюджет того или иного уровня бюджетной системы не выполняется в запланированном объеме по доходам. Эти риски обусловлены уменьшением налоговой базы, уклонением от уплаты налогов и сборов, увеличением налоговой нагрузки и т.д. Например, риск уменьшения налоговой базы в связи с экономическим спадом по НДС, налогу на прибыль организаций, НДФЛ, масштабному списанию основных средств крупнейших налогоплательщиков или кадастровой амортизации недвижимости в составе дооценки по налогу на прибыль, изъятию земель сельскохозяйственного назначения из оборота по налогу на имущество и др. Риски уклонения от уплаты налогов возникают в результате неправомерных действий налогоплательщиков и низконалоговой культуры общества [8].

Риск увеличения налоговой нагрузки заключается в снижении налоговых поступлений из-за повышения налоговых ставок. В этой ситуации повышение налоговых ставок не обеспечивает роста налоговых поступлений и приводит к их уменьшению. Риски неопределенности и нечеткости формулировок налогового законодательства связаны с недостатками в разработке и

реализации планируемых изменений в налоговой системе. Возможность двоякого толкования налогового законодательства является средством достижения налоговой выгоды для налогоплательщика за счет снижения налогового бремени, что создает налоговый риск для государства. Этот риск также очевиден, когда некоторые положения налогового законодательства несовместимы с другими областями права, такими как гражданское право или законодательство о несостоятельности.

Риски злоупотребления налоговыми льготами проявляются в их неправомерном использовании. Налоги стали важнейшим инструментом государственного стимулирования экономики, что нашло отражение в развитии налоговых льгот. К видам налоговых льгот относятся: снижение налоговой ставки, освобождение от уплаты налогов, налоговые вычеты, отсрочки по уплате налогов, налоговые льготы, налоговые кредиты. Риски злоупотребления налоговыми льготами состоят в уменьшении налоговых поступлений домохозяйства и выражаются, с одной стороны, в заявлении льгот налогоплательщиком, не пользующимся льготными условиями, путем представления документов, не соответствующих реальности права на льготы, подтверждают, а с другой стороны, при превышении допустимых размеров льгот, при их повторном использовании неправомерно распространение льгот на деятельность организации в целом, согласно в котором лежит только один из видов деятельности [9].

Введение налоговых льгот приводит к уменьшению налоговых поступлений государства, но государство расширяет налоговые льготы в расчете на будущее увеличение налоговой базы за счет экономического роста. Однако расширение налоговой базы не может быть достигнуто и, наоборот, налоговая база может быть уменьшена. В этой ситуации возникают риски неэффективности налоговых льгот, заключающиеся в том, что запланированный дополнительный объем бюджетных налоговых поступлений, который мог бы быть сформирован в результате налоговых льгот, не получен или не получен. Эти риски возникают в результате невыполнения своих функций за счет налоговых льгот. Оценка эффективности налоговых льгот является нетривиальной задачей и становится приоритетной задачей Минфина и правительства в условиях бюджетного дефицита [10].

Выводы. Таким образом, можно подчеркнуть, что налоговые риски государства – это вероятность снижения налоговых доходов бюджетов бюджетной системы в данном периоде по сравнению с запланированным уровнем в условиях неопределенности экономической деятельности. Налоговый риск государства проявляется в сокращении налоговых поступлений в бюджет, в не достижении их планового уровня, однако, в частности, в зависимости от факторов, он может быть выражен в: сокращении налоговой базы, усилении налогового бремени, уклонении от уплаты налогов и сборов, применении схем минимизации налоговых платежей налогоплательщиками, нечеткости и неопределенности формулировок налогового законодательства, злоупотреблении налогоплательщиков налоговыми льготами, неэффективности налоговых льгот, неэффективности и ошибках налогового контроля и администрирования, снижения конкурентоспособности налоговой системы.

Указанный перечень факторов представляет собой основную классификацию налоговых рисков государствам – по источникам возникновения. Одновременно необходимо подчеркнуть, что в отличие от некоторых других видов предпринимательских рисков, налоговые риски зачастую не являются неизбежными. Большинство из них можно свести к минимуму. Поэтому все участники налоговых правоотношений обязаны, осуществляя свою налоговую политику, оценивать степень налоговых рисков и принимать все меры к тому, чтобы избежать или минимизировать их. Основная роль в снижении налоговых рисков всех участников налоговых отношений принадлежит государству.

Таким образом, для того чтобы справиться с налоговыми рисками, необходим высококвалифицированный подход к разработке системы налогового планирования и контроля в компании.

Список использованных источников

1. Демчук, И.Н. Налоговый риск: сущность и содержание понятия / И.Н. Демчук // Вестник: Томского Государственного университета,- 2015. – С. 10-15

2. Мигунова, М.И. Оценка налоговых рисков : учеб. пособие / М.И. Мигунова. – Красноярск: Краснояр. гос. торг.-экон. ин-т, 2016. – 372 с.

3. Ступина, А.О. Оптимизация и минимизация налоговых платежей организации / А.О. Ступина // Налоговый вестник, - 2017. – №2. - С.20-25
4. Щекин, Д.М. Налоговые риски и тенденции развития налогового права / Д.М. Щекин. – М.: Статут, 2017. – 236 с.
5. Гончаренко, Л. И. Налоговые риски / Л.И. Гончаренко – СПб.: Финансы и кредит, - 2020. - 195 с.
6. Пинская, М. Р. Налоговый риск: сущность и проявление. [Электронный ресурс] URL: <http://organictheory.ru/taxplaning/taxrisk>.
7. Шаркова, А.В. Словарь финансово-экономических терминов / А.В. Шаркова, А.А. Килячкова, Е.В. Маркина и др – М.: «Дашков и К», 2017. – 1168 с.
8. Мамаева, Л.Н. Управление рисками: учебное пособие / Л.Н. Мамаева. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2011. – 256 с.
9. Майбуров, И.А. Налоги и налогообложение. / Майбуров И.А. - 6-е изд. изд. – М.: Юнити-Дана, - 2017. - 487 с.
10. Громов, А. Перспективы налоговой политики / А. Громов - М.: Издательский дом «Дело» РАНХиГС, - 2019. - 126 с.

УДК 338.124.4

BITCOIN КАК ИНСТРУМЕНТ МИРОВОГО ФИНАНСОВОГО РЫНКА

Сажникова Я.В.,
*студентка кафедры финансов ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

Евтеева С.Г.,
*преподаватель кафедры финансов ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

Статья посвящена изучению одного из популярных разновидностей криптовалюты – Bitcoin. В настоящее время он набирает все большую популярность в США и Европе. Безопасность использования данной системы не доказана, но при этом она проста в обращении, надежна. Эта система

открыта и не контролируется финансовыми учреждениями. Проведено исследование возможности использования данной системы.

Ключевые слова: *Bitcoin, валюта, криптовалюта, виртуальные деньги, электронная платежная система, цифровая валюта, транзакция.*

The article is devoted to the study of one of the popular varieties of cryptocurrency – Bitcoin. Currently, it is gaining more and more popularity in the USA and Europe. The safety of using this system has not been proven, but at the same time it is easy to handle, reliable. This system is open and not controlled by financial institutions. A study of the possibility of using this system has been conducted.

Keywords: *Bitcoin, currency, cryptocurrency, virtual money, electronic payment system, digital currency, transaction.*

Постановка проблемы. Актуальность вопроса альтернативных методов устройства мировой финансовой системы заключается в использовании цифровой валюты в качестве денег, вследствие участившихся кризисов. В последние годы, с использованием концепции цифровых валют, произошел реальный скачок изменении структуры мировых финансов. Одной из самых известных криптовалют на данный момент является Bitcoin, благодаря тому, что этот электронный платёж происходит между двумя сторонами без третьей стороны-гаранта и ни одна из сторон, в том числе какой-либо внешний администратор (банк, налоговые, судебные и иные государственные органы), не могут отменить, заблокировать, оспорить или принудительно совершить транзакцию.

Анализ последних исследований и публикаций. Выбранная тема была рассмотрена в трудах таких авторов, как Ступин А.О., Молчанов М.В., Сейтим Айганым Е. [1;2;3].

Цель статьи. Рассмотреть возможность использования криптовалюты Bitcoin, определить её необходимость как финансового инструмента.

Основное содержание статьи. Деньги – одно из важнейших изобретений человечества [4]. В процессе эволюции, люди весьма успешно использовали в качестве денег кур, соль, шкуру, свиней для оплаты за одежду, обувь или же еду.

Затруднения при обмене в бартерной экономике, а именно: трудность равной и справедливой оценки товаров и услуг,

невозможность деления, неудобство использования в виду размеров товаров – привели к заключению соглашения между людьми об использовании единицы счета, а затем это соглашение было закреплено государственным законом [5].

Деньги появились почти одновременно во всех цивилизованных человеческих обществах (Древний Египет, Вавилонское царство, Древние Греция и Рим и т. п.). Большинство известных валют обозначали определенное количество драгоценного металла. «Фунт стерлингов» – это фунт веса серебра (350 граммов). «Гривна» – слиток серебра весом 204 грамма, а «рубль» – это «рубленная» пополам гривна весом 102 грамма.

Изначально валюта объединяла один народ, затем страну и взаимодействие с другими валютами происходило через обмен одной валюты на другую по буферному курсу.

Нынешняя ситуация ведет к обесцениванию статуса национальной валюты в привычном виде, поскольку деньги на электронных счетах, по сути, никак не выглядят, и теряется сам «внешний вид» привычных денег.

В процессе монетизации покупательная способность валютного продукта неизбежно возрастает. Отмечается, что увеличение покупательной способности биткоина приводит к возникновению, так называемого «пузыря», что говорит о том, что он сильно переоценен, однако непреднамеренно верен.

Характерной особенностью всех валютных продуктов является то, что их покупательная способность выше, чем может быть оправдано только их использованием. Действительно, многие исторические виды денег не имели никакой ценности. Разница между покупательной способностью валютного продукта и обменной стоимостью, которую он может представлять благодаря своим полезным свойствам, может рассматриваться как «валютная доля».

Когда денежные продукты проходят различные стадии монетизации, доля валюты будет увеличиваться несмотря на то, что он не движется по прямой, предсказуемой линии.

Таким образом, валютная доля серебра почти полностью исчезла в конце XIX века, когда правительства по всему миру в значительной степени отказались от него как от денег в пользу золота и биткоина (рис.1.) [5].

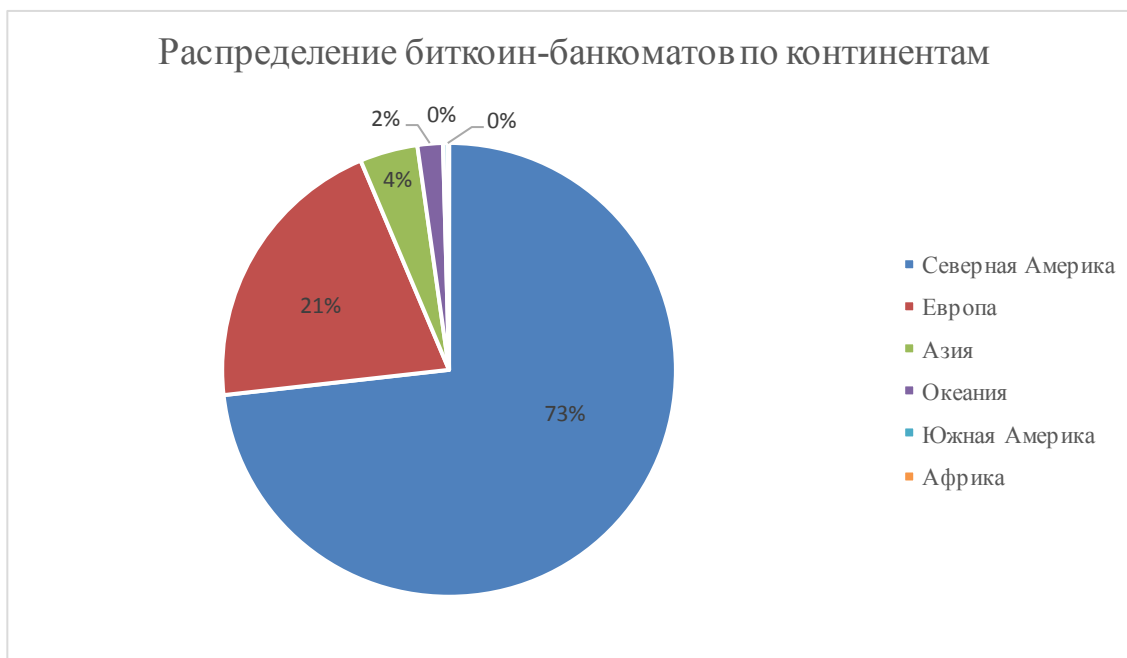


Рис. 1. Валютная доля в различных денежных продуктах

Даже при отсутствии внешних факторов, таких как вмешательство правительства или конкуренция со стороны других денежных продуктов, валютная доля новых денег не будет следовать предсказуемому пути.

Во всем мире достаточно много компаний используют Bitcoin как один из способов расчета. На рис.1. представлено количество биткоин-банкоматов по континентам.

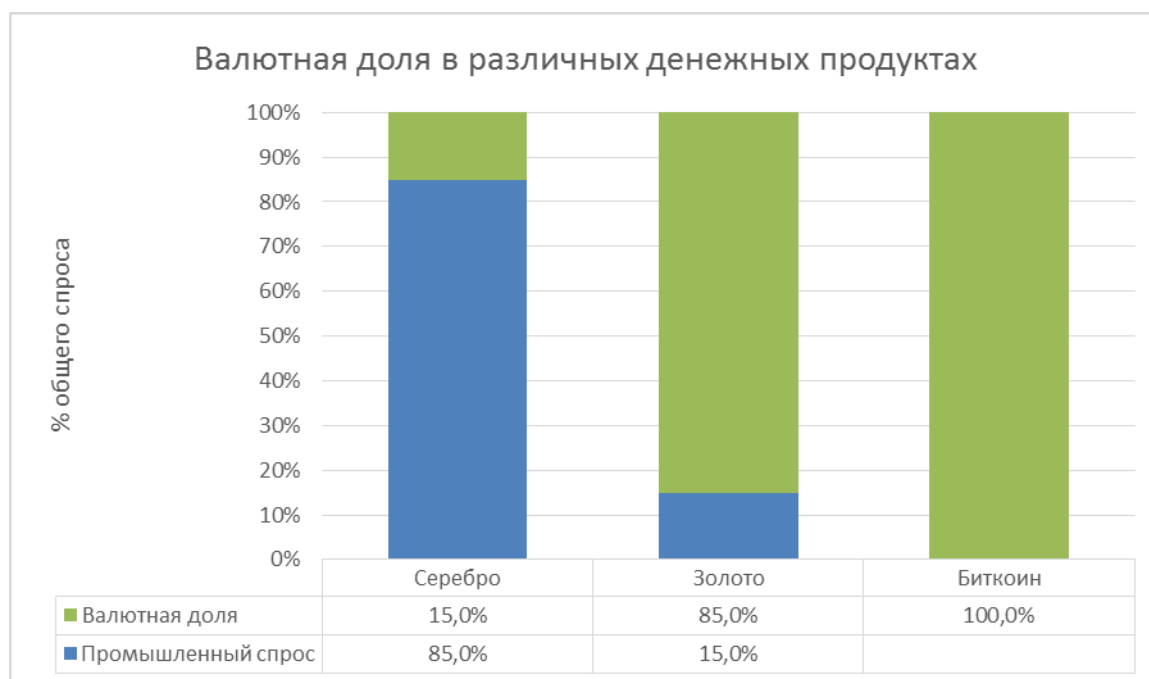


Рис. 1. Распределение биткоин-банкоматов по континентам

Если рассматривать отношение стран к криптовалютам в целом, то наблюдается разделение на консерваторов и тех, кто положительно относится к электронным деньгам.

В данном случае, к консерваторам относятся: Индия, Китай, Россия, Германия, Франция, Марокко, Турция.

Страны, положительно относящиеся к криптовалютам, это: Украина, Япония, США, Канада, Норвегия, Южная Корея, Австралия, Великобритания, Новая Зеландия, Нидерланды, Швеция.

Рассмотрим более подробно положение Bitcoin в России и Украине.

В России Bitcoin запрещены, поскольку новая валюта представляет существенную угрозу национальной валюте. В первой половине 2014 года отношение к валюте было вполне дружественным, однако в октябре 2014 Министерство Финансов России предложило законопроект, который запрещал любую криптовалюту на государственном уровне.

- О цифровых финансовых активах, цифровой валюте», который вступил в силу 1 января 2021 года. Документ регулирует отношения в части выпуска, обращения и учета виртуального платежного инструмента, а также деятельность операторов обмена [7]. На данный момент российское законодательство не запрещает гражданам покупать криптовалюту. Единственным ограничением является запрет на использование криптовалют в качестве платежного средства. Более того, ответственность за нарушение этого запрета до сих пор не установлена.

Преимущества и недостатки данной криптовалюты представлены в табл. 1.

Можно сказать, что Bitcoin – это пример финансовой инфраструктуры, которая возникает за пределами компетенции и контроля центральных банков или банков другого рода, что отрицательно сказывается на деятельности названных учреждений.

Основываясь на положительных качествах Bitcoin, стоит рассмотреть возможность ее использования. Любому государству необходимо стремиться развиваться, используя за основу самые современные системы, так как в какой-то момент государство

может перестать понимать структуру экономики, в которой живут его граждане.

Таблица 1

Преимущества и недостатки Bitcoin

Преимущества	Недостатки
1	2
Отсутствие ограничений на платежи (владельцы Bitcoin могут совершать любые транзакции со своих кошельков, без каких-либо ограничений)	Высокая сложность добычи (с ростом популярности увеличивается сложность добычи криптовалюты. Необходимо наличие специального оборудования)
Контроль над личными средствами (пользователи имеют полноценный контроль над собственными средствами. Никто не сможет отследить или отменить транзакции, а также заморозить счет за подозрение в нелегальной финансовой деятельности)	Размер блокчейна (каждый месяц увеличивается общий размер блокчейна Bitcoin. Для того, чтобы установить кошелек на компьютер потребуется 200 гигабайт свободного пространства на жестком диске)
Низкий порог входа (легкая верификация)	Отсутствие официальной поддержки смарт-контрактов (отсутствие возможности масштабирования проекта)
Высокий уровень безопасности (для хранения криптовалюты используются специальные кошельки, на которых применяются специальные криптографические ключи безопасности)	Влияние информационного фона на курс (На колебания курса стоимости монет может сильно повлиять информационный фон: статьи в печатных СМИ и крупных Интернет-изданиях, репортажи по телевидению и т.д.)
Минимальные комиссии (низкий уровень комиссии в сравнении с банковскими переводами средств)	Запреты со стороны государства (некоторые государства хотят регулировать цифровую валюту Bitcoin, что приводит к введению запретов по использованию монет: ограничения на покупки товаров и переводы токенов в пределах страны. Это может стать причиной снижений курса и обесценивания стоимости монет)
Быстрые переводы (транзакции совершаются мгновенно, вне зависимости и местоположения отправителя и получателя средств)	Колебания курса
Отсутствие контроля со стороны третьих лиц (децентрализованная платежная система, внутри которой нет никаких контролирующих органов, а все переводы монет – полностью анонимные. Также отсутствуют какие-либо ограничения по количеству создаваемых кошельков для хранения криптовалюты)	
Равные права и возможности для всех пользователей	
Сильный бренд (самый сильный бренд среди цифровых валют)	
Развитая инфраструктура	

Необходимо так же учитывать отрицательные стороны. Во-первых, программное обеспечение Bitcoin является все еще на бета-тестировании, и много незаконченных функций все еще находится в активной разработке. С помощью неучтенной валюты, такой как Bitcoin, возможно приобретать товары, уголовно наказуемого характера, те же наркотики или оружие. Однако, Bitcoin – это лишь инструмент. Направления использования этой валюты чисто субъективный фактор, который зависит в равной степени и от людей и от самого государства.

Если говорить об официальном признании Bitcoin как валюты, то это более выгодно, чем запрет или же отсутствие основного контроля за ее обращением. Только дав официальное признание, государство может рассчитывать на соблюдение базовых правил по налогообложению и противодействовать отмыванию средств, которые были получены незаконным путем.

Есть ряд причин, поэтому лучше ввести основные, элементарные ограничения:

- возможность использования Bitcoin как частных денег, с помощью которых осуществляются многосторонние клиринговые операции;

- предоставление возможности продавцам принимать (не принимать) Bitcoin наравне с национальной валютой;

- ввод лицензий на право совершения операций с Bitcoin;

- Bitcoin-биржи и обменные пункты должны быть зарегистрированными в качестве поставщиков финансовых услуг;

- с компаний, которые занимаются покупкой и продажей Bitcoin взимать налог на прибыль.

Так как данная платежная система совершенно нова и официально признана в немногих странах, и то на грани закона, это может положительно отразиться на экономике современного, развивающегося государства. Банковские организации, которые первыми возьмут на вооружение платежные технологии на основе Bitcoin, станут безусловными лидерами рынка на ближайшие несколько лет. Если же эту обязанность примет на себя Центральный банк страны, это позволит не только вытеснить с рынка международных гигантов денежных переводов, вроде Western Union, но и даст реальный шанс изменить банковский сектор. Внедрение цифровых технологий в финансовый мир

призваны сделать его более демократичным, ведь именно они позволяют предать деньгам децентрализованную форму.

Список использованных источников

1.Ступин, А.О. Основные преимущества и недостатки криптовалюты BITCOIN / А.О. Ступин. – Текст: непосредственный // Материалы VII Международной студенческой научной конференции «Студенческий научный форум» URL: <https://scienceforum.ru/2015/article/2015011764> (дата обращения: 25.05.2022).

2.Молчанов, М. В. Криптовалюта: понятие и проблемы / М.В. Молчанов. – Текст: непосредственный // SCIENCE TIME. Учредители: Индивидуальный предприниматель Кузьмин Сергей Владимирович, 2014. – № 10. – С. 300-303.

3.Сейтим Айганым Е. Использование криптовалют как альтернативное решение проблем МВС / Айганым Е. Сейтим. – Текст: непосредственный // Проблемы Экономики (Харьков). Учредители: Научно-исследовательский центр индустриальных проблем развития НАН Украины, 2014. – № 2. – С. 50-55.

4.Евгеньева, А.П. Деньги / А.П. Евгеньева // Малый академический словарь. – М.: Институт русского языка Академии наук СССР, 1957-1984. – 226 с. – Текст: непосредственный.

5.Везерфорд, Д. История денег. Борьба за деньги от песчаника до киберпространства / Д. Везерфорд. – М.: Наука, 2018. – 320 с. – Текст: непосредственный.

6.Овчинский, В. С., Кибервойны XXI века / В.С. Овчинский, Е.С. Ларина. – М.: Книжный мир, 2014. – 352 с. – Текст: непосредственный.

7.О цифровых финансовых активах, цифровой валюте [Электронный ресурс]: федеральный закон Российской Федерации N 259-ФЗ от 31.07.2020. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_358753/

УДК 657.421.3

МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ И МЕТОДИКА АНАЛИЗА ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ

Сыленко Е.А.,

*магистрант кафедры учета и аудита ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

Ардатьева Т.И.,

*канд. экон. наук, доцент кафедры учёта и аудита ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»,
Донецк, Донецкая Народная Республика*

Актуальность. Обязательным ресурсом составляющим производственного потенциала, как известно, являются основные средства, недостаточная обеспеченность которыми и их неудовлетворительное техническое состояние оказывают существенное влияние на конкурентоспособность производимых товаров, работ и услуг. Поэтому одним из важных направлений экономического анализа является анализ основных средств предприятия, главные задачи которого – дать оценку обеспеченности предприятия средствами труда и выявить резервы повышения эффективности их использования [1].

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы оценки эффективности использования основных средств предприятия рассматриваются в работах многих отечественных ученых и специалистов: Л. А. Адамайтис, И. Н. Бачуринская, А.В. Бальжинов, Е.В. Михеевой, С. А. Бороненкова, Е. Б. Герасимова, Зимин Н. Е., А. В. Зонова, М. В. Мельник, Г. В. Савицкая, Л. Г. Скамай, В. Н. Солопова и др. Однако ряд проблем организации и методики анализа основных средств в условиях перехода к рыночным отношениям требуют дальнейших исследований и научных разработок.

Цель статьи. Целью исследования является рассмотрение методических основ и методики анализа основных средств.

Изложение основного материала. Задача анализа – определить обеспечение основными средствами предприятия при наиболее интенсивном их использовании и поиска резервов повышения их отдачи. Задание анализа:

- определить обеспеченность предприятия и его структурных подразделений основными средствами и уровень использования их по обобщающим и отдельным показателям;
- установить причины изменения их уровня;
- рассчитать влияние использования основных средств на объем производства продукции и другие показатели;
- изучить степень использования производственной мощности предприятия и оборудования;
- выявить резервы для повышения интенсивности и эффективности использования основных средств.

Источниками информации для анализа основных средств являются формы финансовой и статистической отчетности, а также данные аналитического учета. По результатам года составляется финансовая и статистическая отчетность. Информацию о необоротных активах содержат Баланс (Отчет о финансовом состоянии), Примечания к финансовой отчетности (форма №5).

Анализ основных средств, согласно методикам, описанным в экономической литературе, является комплексным мероприятием, которое проводится по нескольким направлениям [2].

В совокупности разработка данных направлений позволяет получить полное представление о структуре, динамике, эффективности использования основных средств. В каждом конкретном случае, выбирая ту или иную программу анализа, необходимо придерживаться потребностей управления на текущий момент и направленностью анализа. Например, инвестиционный анализ, как правило, проводят в рамках общего финансового анализа хозяйственной деятельности предприятия. Оценка эффективности использования основных средств и затрат по их эксплуатации являются частью управленческого анализа.

Анализ затрат на содержание и эксплуатацию основных средств входит в состав анализа себестоимости продукции. Необходимо подчеркнуть, что жесткой границы между разными видами анализа нет, поэтому выбор тех или иных инструментов, а также показателей, которые должны быть получены в ходе анализа, определяются потребностями предприятия и уровнем подготовки лица, проводящего анализ.

Методология анализа основных средств не предполагает четких разграничений и не предлагает строго ограниченных перечней показателей, которые необходимо получить. Методика

проведения анализа основных средств нацелена на выбор лучшего варианта их использования. В соответствии с этим утверждением, можно выделить основные положения анализа:

- вариативность решений по использованию основных средств;
- нацеленность на перспективу [2].

Методология анализа основных средств не предполагает простой констатации факта об их состоянии или движении. Результатом является не набор показателей, а предложения по повышению эффективности управления основными средствами с учетом полученных показателей.

Качество анализа напрямую зависит от достоверности информации, т.е. от следующих составляющих:

- качество постановки бухгалтерского учета;
- отлаженность системы регистрации операций с объектами основных средств;
- точности отнесения объектов к учетным классификационным группам;
- достоверности инвентаризационных описей;
- глубины разработки и ведения регистров аналитического учета [3].

Методология анализа основных средств предполагает наличие достоверной и полной информации по следующим вопросам:

- роль каждого объекта в процессе производства;
- моральный и физический износ каждого объекта;
- степень загруженности каждого объекта [3].

Информация по выделенным критериям дает возможность своевременно принимать управленческие решения, которые не только направлены на поддержание состояния основных средств, но также на повышение эффективности их использования. Это дает предприятию дополнительные возможности, такие как:

- рост производительности труда;
- сокращение временных затрат;
- улучшение технико-экономических показателей [4].

В настоящее время имеется большое количество авторских методик, направленных на анализ и оценку основных средств. Цель этих методик, как правило, одна, но при этом различны задачи и системы оценочных критериев.

Выбор задач зависит от направления, по которому предлагается проводить анализ основных средств.

Целесообразно привести несколько примеров существующих методик оценки. Довольно популярным является методический подход, который предложен А.В. Бальжиновым в соавторстве с Е.В. Михеевой [5]. Авторы методики предлагают сосредоточиться на решении следующих задач:

- оценка эффективности использования основных средств;
- выявление резервов для повышения эффективности использования основных средств;
- изучение технического состояния основных производственных фондов;
- анализ обеспеченности средствами труда.

Особое значение авторы придают расчету показателей динамики и структуры основных средств. Необходимо отметить, что данная методика имеет свои недостатки. Например, одной из основных задач при проведении анализа основных средств авторы считают анализ обеспеченности предприятия средствами труда, но при этом не предлагают среди рассчитываемых показателей рассчитывать фондовооруженность или техническую вооруженность труда, что является очевидным противоречием.

Еще одной методикой, которая часто применяется при анализе основных средств, является методика Л.В. Донцовой в соавторстве с Н.А. Никифоровой [6]. Авторы сосредотачивают усилия на решении следующих задач:

- оценка эффективности основных фондов;
- анализ структуры и динамики основных средств;
- анализ воспроизводства и оборачиваемости;
- анализ эффективности затрат на содержание и эксплуатацию.

В качестве аналитического инструментария Л.В. Донцова и Н.А. Никифорова предлагают использовать:

- показатели движения и технического состояния основных средств;
- показатели эффективности использования основных средств;
- факторный анализ фондоотдачи;
- удельный вес активной части основных средств;
- динамика основных средств;
- срок обновления основных средств;

- коэффициент интенсивности обновления;
- коэффициент реальной стоимости основных средств в имуществе предприятия.

Ряд авторов предлагает модернизированный вариант методики Л.В. Донцовой, в котором дополнительно оцениваются затраты на капитальный и текущий ремонт основных средств [7]. Этот подход позволяет сделать оценку более детализированной.

Одной из наиболее оптимальных из существующих на сегодняшний день методик, является методика, предложенная И.Н. Чуевым в соавторстве с Л.Н. Чуевой [8]. В этой методике предлагаются дополнительно к уже описанным задачам определять влияние использования основных фондов на объем продукции, а также на другие показатели финансово-хозяйственной деятельности предприятия. Предлагается для решения поставленных задач использовать следующей аналитический инструментарий оценки основных средств:

- показатели движения и технического состояния;
- показатели эффективности использования;
- факторный анализ фондоотдачи;
- показатели обеспеченности предприятия (состав, динамика, структура и качественное состояние основных средств).

Наиболее простой, но тем не менее очень эффективной является методика Г.В. Шадринной [9]. Эта методика направлена на повышение эффективности использования основных средств путем их анализа, оценки и разработки на их основе соответствующих рекомендаций. Г.В. Шадринина предлагает в ходе анализа основных средств решать следующие задачи:

- определение степени обеспеченности предприятия (либо его структурного подразделения) основными средствами;
- исследование структуры и динамики основных средств;
- выявление резервов, необходимых для повышения эффективности использования основных средств;
- определение уровня использования основных средств;
- изучение степени использования производственной мощности предприятия и оборудования [9].

Задачи и направления, которые решаются в ходе комплексного анализа основных средства:

- анализ структурной динамики основных средств (оценка размера и структуры вложений капитала в основные средства;

определение характера и размера влияния изменения стоимости основных средств на финансовое положение предприятия и структуру баланса);

- анализ эффективности использования основных средств;
- анализ движения основных средств;
- анализ показателей эффективности использования основных средств;
- анализ использования времени работы оборудования;
- интегральная оценка использования оборудования;
- анализ эффективности затрат по содержанию и эксплуатации оборудования (затрат на капитальный ремонт; затрат по текущему ремонту; анализ взаимосвязи объема производства, прибыли и затрат по эксплуатации оборудования);
- анализ эффективности инвестиций в основные средства (оценка эффективности капитальных вложений; оценка эффективности привлеченных займов для инвестирования).

Данная методика предлагает в динамике оценивать показатели фондоемкости, фондовооруженности, использования основных фондов, коэффициенты обновления, выбытия, прироста, годности, износа.

Анализ состояния и использования основных средств проводится на трех этапах, в ходе которых определяется:

- обеспеченность основными средствами;
- использование основных средств;
- движение основных средств.

В части обеспеченности основными средствами значение имеют два показателя – фондообеспеченность, фондовооруженность.

Методика расчета показателей фондообеспеченности и фондоотдачи фактически одинакова, а результат показывает, какая сумма основных средств приходится на один квадратный метр или гектар площади, закрепленной за предприятием [10]. Несмотря на то, что эти два показателя имеют одну методику расчета, они различны. Фондообеспеченность устанавливается по их отдельным видам путем сравнения фактического наличия с плановой прогнозной потребностью.

Фондообеспеченность позволяет определить, насколько предприятие обеспечено основными средствами, исходя из производственной потребности, которая соответствует спросу. Этот показатель является обобщающим и позволяет определить

обеспеченность средствами и предметами труда в целях организации ритмичности производства с запланированным уровнем.

Для их анализа необходимо также провести оценку состава и движения основных средств. Анализ состава основных средств позволяет оптимизировать в случае необходимости их структуру, что, в свою очередь, дает возможность повысить эффективность их использования. Анализ состава основных средств показывает, какая часть основных средств предприятия является активной, каков удельный вес этой части. Изменение размера основных средств производится по группам основных средств и определяется сопоставлением наличия их на конец года с наличием на начало года, а также с отчетными данными за предыдущие периоды.

Повышение удельного веса активной части основных средств является результатом технической оснащенности организации оборудованием и транспортными средствами. Увеличение доли основных непроизводственных средств свидетельствует о дополнительном вводе в эксплуатацию объектов социально-культурного или бытового назначения за счет собственных источников средств, т.е., фактически, об улучшении сферы обслуживания работников.

Оптимальным размером данной группы для отрасли материально-технического обеспечения считается удельный вес в общей стоимости основных средств порядка 23-27% [10].

Основные коэффициенты, которые должны быть рассчитаны при анализе движения основных средств:

- коэффициент обновления основных средств;
- коэффициент выбытия основных средств;
- коэффициент прироста;
- коэффициент ликвидации;
- коэффициент замены;
- коэффициент износа;
- коэффициент годности.

Необходимо подробнее рассмотреть сущность и правила расчета каждого из указанных коэффициентов. Важно подчеркнуть, что на каждом этапе жизненного цикла предприятия важными оказываются разные коэффициенты, но анализироваться они должны на протяжении всего жизненного цикла в динамике. Такой анализ необходимо проводить как минимум ежегодно, а в период

интенсивного наращивания или ликвидации основных средств – ежеквартально [11].

Коэффициент обновления основных средств характеризует приобретение и ввод в эксплуатацию новых объектов основных средств. Этот показатель характеризует затраты, которые направлены на расширение и замену одних средств другими. Расчет коэффициента производится по следующей формуле:

$$K_o = \frac{O_{\text{вв}}}{O_{\text{ск}}}, \quad (1)$$

где $O_{\text{вв}}$ – стоимость поступивших основных средств;

$O_{\text{ск}}$ – стоимость основных средств на конец периода.

Коэффициент выбытия основных средств позволяет определить долю основных средств, которые за учетный период выбыли по причине износа. Коэффициент выбытия должен анализироваться в совокупности с коэффициентом обновления. В случае, если коэффициент выбытия растет, а коэффициент обновления не растет, это означает, что предприятие теряет основные фонды, что рано или поздно негативно скажется на производственной деятельности и, соответственно, на прибыли.

$$K_v = \frac{\text{Стоимость выбывших основных средств}}{\text{Стоимость основных средств на начало периода}}, \quad (2)$$

Что касается необходимости расчета коэффициента прироста, то необходимо отметить, что прирост основных средств в стоимостном выражении может происходить, как правило, за счет ввода новых объектов или приобретения основных средств, бывших в эксплуатации. Источником также могут служить:

- безвозмездное поступление;
- аренда;
- переоценка.

Расчет коэффициента прироста определяется по следующей формуле:

$$K_{\text{пр}} = \frac{\text{Сумма прироста основных средств}}{\text{Стоимость основных средств на начало года}}, \quad (3)$$

Коэффициент ликвидации основных средств является, по сути, обратным показателем коэффициента прироста и характеризует долю ликвидированных за отчетный период основных средств по сравнению с предыдущим периодом.

В отличие от коэффициента выбытия, коэффициент ликвидации характеризует не только долю изношенных и пришедших в негодность основных средств.

Ликвидация может производиться и по другим причинам:

- нарушение условий эксплуатации;
- аварии;
- стихийные бедствия;
- иные причины.

Расчет коэффициента ликвидации производится по следующей формуле:

$$K_{\text{л}} = \frac{\text{Стоимость ликвидированных основных средств}}{\text{Стоимость основных средств на начало периода}}, \quad (4)$$

Движение основных средств также характеризуют показатели коэффициента замены и коэффициента расширения парка машин и оборудования. Оба коэффициента косвенно указывают на активность производственной деятельности. Коэффициент замены рассчитывается по следующей формуле:

$$K_{\text{з}} = \frac{\text{Стоимость выбывших основных средств}}{\text{Стоимость поступивших основных средств}}, \quad (5)$$

Анализ состава основных средств невозможен без расчета таких коэффициентов, как коэффициент износа, коэффициент годности. В случае, если коэффициент износа растет от периода к периоду, то это может свидетельствовать о следующем:

- переход на ускоренный метод начисления амортизации;
- приобретение или получение основных средств с большим, чем в среднем по предприятию, уровнем износа;
- низкие темпы обновления;
- невыполнение плана по вводу в действие основных средств и модернизации производства.

Расчет коэффициента износа производится по следующей формуле:

$$K_{из} = \frac{\text{Сумма амортизации}}{\text{Первоначальная стоимость основных средств}}, \quad (6)$$

Рост коэффициента годности свидетельствует о хорошем состоянии основных средств и о высокой доле неизношенной их части. Этот коэффициент рассчитывается по следующей формуле:

$$K_{г} = 1 - K_{из}, \quad (7)$$

где $K_{из}$ – коэффициент износа.

Расчет фондообеспеченности производится по следующей формуле:

$$\Phi_{об} = \frac{C}{П}, \quad (8)$$

где C – стоимость основных средств;
 $П$ – производственная площадь.

Что касается фондовооруженности, то это качественный показатель. Он позволяет раскрыть уровень обеспеченности основными средствами в расчете на единицу занимаемой площади и численности работников.

Расчет фондовооруженности проводится по следующей формуле:

$$\Phi_{воор} = \frac{C_{ф}}{Ч_{сп}}, \quad (9)$$

где $C_{ф}$ – средняя стоимость основных фондов за период;

$Ч_{сп}$ – среднесписочная численность работников за тот же период.

Показатели использования основных средств позволяют оценить, насколько эффективно и рационально используются основные средства в ходе производственного процесса. Уровень

использования основных средств оценивается по трем критериям – фондоотдача и фондоемкость, а также рентабельность основных средств. Показатель фондоотдачи указывает на степень эффективности использования основных производственных фондов, а показатель фондоемкости – величину стоимости основных фондов, которая приходится на единицу продукции.

Рентабельность основных средств представляет собой один из ключевых показателей деятельности предприятия, который позволяет оценить прибыль, которую приносят в процессе производства основные фонды.

Расчет показателя фондоотдачи производится по следующей формуле:

$$FO = \frac{\text{Выручка от продаж}}{\text{Среднегодовая стоимость основных средств}}, \quad (10)$$

Расчет показателя фондоемкости производится по следующей формуле:

$$FE = \frac{\text{Среднегодовая стоимость основных средств}}{\text{Выручка от продаж}}, \quad (11)$$

Приведенные формулы свидетельствуют о том, что показатель фондоемкости является по своей сути обратным показателем фондоотдачи.

Расчеты этих показателей дополняют и уточняют друг друга.

Расчет показателя фондорентабельности основных средств производится по следующей формуле:

$$R_{oc} = \frac{\text{Прибыль}}{\text{Среднегодовая стоимость основных средств}}, \quad (12)$$

Таким образом, выбранная методика анализа основных средств позволяет в динамике комплексно оценить их состояние и движение по всем наиболее важным параметрам. Показатели обеспеченности основными средствами являются важными при оценке результатов хозяйственной деятельности, поскольку от обеспеченности основными средствами зависит качество, полнота и своевременность выполнения работ и, следовательно, объем оказанных услуг.

Движение основных средств происходит в три этапа: поступление, эксплуатация, выбытие. Показатели использования основных средств позволяют определить, насколько это использование эффективно. Чем выше эффективность использования основных средств, тем выше качество выполняемых работ и предоставляемых услуг, что положительно сказывается на росте числа покупателей и, соответственно, увеличении прибыли.

Важность анализа основных средств обусловлена, с одной стороны, необходимостью соблюдения режима жесткой экономии ресурсов, а с другой – обеспеченностью в необходимом количестве основными средствами и эффективностью их использования. Значение анализа основных средств заключается в том, что с его помощью можно определить пути повышения эффективности использования объектов основных средств, наметить мероприятия по улучшению их состояния и сохранности.

Список использованных источников

1. Амирбекова, Ш.Т. Учет основных средств в современных условиях. [Текст]: учебное пособие / Ш.Т. Амирбекова // Совершенствование учета, анализа и контроля как механизмов информационного обеспечения устойчивого развития экономики, 2018. – № 2. – С. 38-41.

2. Кирикова, И.А. Понятие и сущность учета основных средств [Текст]: учебное пособие / И.А. Кирикова // Развитие информационного обеспечения предпринимательской деятельности. Межвузовский сборник трудов. – Саратов: Слово. – 2017. – С. 26-31.

3. Давлетова, Р.М. Учет и анализ основных средств [Текст]: учебное пособие / Р.М. Давлетова. – Р-н/Д.: Феникс. – 2018. – 317 с.

4. Канке, А.А. Анализ финансово-хозяйственной деятельности предприятия [Текст]: учебное пособие/ А.А. Канке, И.П. Кошечкина. – М.: Инфра-М. – 2017. – 288 с

5. Бальжинов, А.В. Анализ и диагностика финансово-хозяйственной деятельности предприятия / А.В. Бальжинов, Е.В. Михеева. [Электронный ресурс] URL www.aup.ru (дата обращения 15.12.2021)

6. Донцова, Л.В. Анализ финансовой отчетности [Текст]: учебное пособие/ Л.В. Донцова, Н.А. Никифорова. – М.: Дело и Сервис. – 2010. – 384 с.

7. Ларина, К.Н. Сравнительная характеристика отдельных методических подходов к анализу основных средств и эффективности их использования [Текст]: учебное пособие/ К.Н. Ларина // Экономика и управление. – 2017. – С. 86-90.

8. Чуев, И.Н. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности [Текст]: учебное пособие/ И.Н. Чуев, Л.Н. Чуева. – М.: Дашков и К. – 2014. – 384 с.

9. Шадрина, Г.В. Экономический анализ [Текст]: учебное пособие/ Г.В. Шадрина. – М.: Юрайт. – 2016. – 515 с.

10. Касьянова, Г.Ю. Основные средства. Бухгалтерский и налоговый учет [Текст]: учебное пособие/ Г.Ю. Касьянова. – М.: АБАК. – 2015. – 312 с.

11. Борисова, А.Э. Критерии признания и оценка основных средств / А.Э. Борисова, Т.И. Ардашева // «Студенческий вестник ДонАУиГС»: научный журнал № 2 (19). Донецк, 2021. – С. 225 – 234.

ЖУРНАЛ
«Студенческий Вестник ДОНАУиГС», научный журнал

Требования к авторским рукописям

1. Для публикации в журнале принимаются работы, которые ранее не публиковались, в сфере экономики, менеджмента, маркетинга, права, финансов, биржевого и банковского дела, предпринимательства, экологии, проблем деятельности фирм на международном рынке, государственного управления, проблем управления городом, регионом, районом, методики и практики подготовки специалистов.

2. В представленной для публикации статье должны содержаться результаты анализа, обобщения конкретных материалов, с позиций автора.

3. Рукописи представляются в 1-ом экземпляре (на русском или английском языке), напечатанных кеглем 16 Times New Roman с одной стороны листа формата А-4 через 1 интервал. Поля: верхнее, нижнее – 2 см, левое – 3 см, правое – 1,5 см. Минимальный объём статьи – 10 страниц.

4. Использование символа дефиса (–) для переноса слов запрещено.

5. Рукопись начинается с индекса УДК в верхнем левом углу страницы. Текст должен соответствовать структурной схеме: название, фамилия и инициалы авторов, учёная степень, учёное звание, место работы, должность, аннотация и ключевые слова (на русском и английском языках), текст статьи: введение, основной раздел (возможны подразделы).

6. Страницы рукописи должны быть последовательно пронумерованы. Все значения физических величин подаются в системе СИ. Для текстового материала используется настоящее время (за исключением обращения к предыдущим статьям).

7. Рисунки и таблицы оформляются в соответствии с ГОСТ 2.105-95. Каждый рисунок должен быть подписан (под рисунком), а таблица иметь название (над таблицей посередине строки). Все рисунки и таблицы должны быть пронумерованы арабскими цифрами. Для создания рисунков и таблиц следует использовать стандартный набор программ Microsoft Office. Иллюстративный материал, выполненный с помощью других программ, желательно

подавать в векторных формах WMF, EPS или растровом – TIFF (графики – черно-белые, 600 dpi; фотографии – с оттенком серого, 150 dpi). Все связанные файлы (статья, сведения об авторе) пересылаются на электронную почту редакции журнала: **stud.v.dsum@list.ru**.

Использование вставленных объектов должно быть согласовано с редакцией журнала.

Математические формулы выполняются с помощью стандартного редактора формул Microsoft Equation 3.0 (или совместимого) с использованием стандартов набора (соблюдение стиля и относительного размера компонентов формул).

8. Перечень литературных источников (список литературы) даётся общим списком в конце рукописи и должен быть составлен в очередности ссылок в тексте (*а не в алфавитном порядке!*) на языке оригинала в соответствии с действующим ГОСТ. Ссылка на источник даётся в квадратных скобках, конкретные страницы указываются в этих квадратных скобках через запятую и в списке литературы, например: [1, с. 35]. Если ссылка даётся сразу на два-три и т. д. источника без указания конкретных страниц, то перечисленные источники должны отделяться друг от друга точкой с запятой и ссылка должна выглядеть следующим образом: [1; 3; 5].

9. Рукопись статьи включает сообщение об авторе/авторах, внутреннюю рецензию с подписью рецензента (кандидата/доктора наук), для студентов обязательно представление отзыва научного руководителя.

10. В статью могут быть внесены изменения редакционного характера без согласия авторов.

11. Окончательное решение о публикации принимает Редакционная коллегия.

12. Рукописи не возвращаются.

13. Телефон для справок: (062)-305-46-23.

Адрес редакции: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

Журнал

«Студенческий вестник ДонАУиГС», научный журнал

Материалы представлены на языке оригинала.

Опубликованные материалы отображают точку зрения авторов,
которая может не совпадать с мнением редколлегии журнала.

При цитировании или частичном использовании текста
публикаций
ссылка на журнал обязательна.

Подписано в печать решением Ученого совета
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС» протокол № 11 от 26.05.2022 г.
Формат 64x80 1/16. Усл. печ. л. 9,6.
Тираж 100 экз.

Адрес редакции: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а,
ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»