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

СБОРНИК НАУЧНЫХ РАБОТ

СЕРИИ «ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ»

Выпуск 23

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

**Донецк
2021**

УДК 082.1:351.82
ББК Ч 448.046 + Ф 033.141
Г72

ГОСУДАРСТВЕННОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ВЫСШЕГО
Г72 ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ». Сборник научных работ серии «Государственное управление». Вып. 23: Экономика и управление народным хозяйством / ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». – Донецк: ДОНАУИГС, 2021. – 281 с.

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

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

УДК 082.1:351.82
ББК Ч25я54 + Ф 033.141

Сборник научных работ серии «Государственное управление» включён в базу данных Российского индекса научного цитирования (РИНЦ). Договор № 39-02/2019 от 07.02.2019.

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

В соответствии с решением Высшей аттестационной комиссии Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики (Приказ № 1134 от 01.11.2016 г.) сборник научных работ серии «Государственное управление» включён в Перечень рецензируемых научных изданий.

Учредитель: ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Главный редактор:
Братковский М.Л. – доктор наук по государственному управлению, профессор, ДОНАУИГС

Заместитель главного редактора:
Гурий П.С. – кандидат наук по государственному управлению, доцент, ДОНАУИГС

Редакционная коллегия:
Бессонова Е.А. – доктор экономических наук, доцент, Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение высшего образования «Юго-Западный государственный университет» Российской Федерации
Гончаров В.Н. – доктор экономических наук, профессор, Луганский национальный аграрный университет
Докторова Н.П. – кандидат наук по государственному управлению, доцент, ДОНАУИГС
Костина Л.Н. – кандидат наук по государственному управлению, доцент, ДОНАУИГС
Макеева О.А. – заместитель Председателя Народного Совета Донецкой Народной Республики
Ободец Р.В. – доктор экономических наук, доцент, ДОНАУИГС
Ободец Я.В. – кандидат наук по государственному управлению, доцент, ДОНАУИГС
Пономаренко Б.Т. – доктор исторических наук, профессор, Российская академия государственной службы при Президенте Российской Федерации
Пономаренко Е.В. – доктор наук по государственному управлению, профессор ДОНАУИГС
Третьяк В.В. – доктор экономических наук, профессор, Автономная некоммерческая организация высшего образования «Международный банковский институт» Российской Федерации
Чернецкий В.Ю. – доктор наук по государственному управлению, ДОНАУИГС
Шемяков А.Д. – доктор экономических наук, доцент, ДОНАУИГС

Технические секретари:
Козлов В.С. – ответственный секретарь, кандидат экономических наук, доцент, ДОНАУИГС
Якимчак А.А. – технический секретарь

Адрес редакции: 83015, г. Донецк, ул. Челюскинцев, 163а.
Телефон: (062) 337-22-46
Издаётся по решению учёного совета ГОУ ВПО «ДОНАУИГС»

© ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021

СОДЕРЖАНИЕ

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

Кислюк Е.В.
Особенности и направления развития механизма государственного управления 6

Ващенко Н.В.
Особенности реализации государственной социальной политики в условиях неопределённости 11

Веретенникова О.В., Прокопенко А.В.
Содержание категории «социальная поддержка» в контексте теории управления 16

Беганская И.Ю., Тарасова Е.В.
Современные инструменты государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями 29

Макеева О.А.
Управление заинтересованными сторонами в системе государственной политики в социальной сфере 37

Перевозчикова Н.А., Корсун И.Г.
Портал государственных услуг как инструмент совершенствования механизма социальной поддержки незащищённых слоёв населения 46

Садекова А.М.
Основные факторы, влияющие на оценку эффективности деятельности государственных гражданских служащих 54

Саенко Б.Е., Подсушная М.В.
Теоретико-методические основы формирования государственной политики в экономической и социальной сферах 72

Семёнов А.А.
Факторный анализ территориальной стратификации по уровню экономического развития 82

Раздел II
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК СОСТАВЛЯЮЩИМИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

Баранник Ю.Г., Бовсуновский В.В.
Теоретические аспекты развития системы подготовки человеческих ресурсов в силовых структурах Донецкой Народной Республики 88

Багдасарова Д.Г.
Теоретические основы стимулирования труда: мировой опыт 94

Болдырев К.А., Болдырев А.П.
Конкурентная мотивация инновационной деятельности
как фактор экономического развития 105

Бунтовская Л.Л.
Основные подходы к формированию системы стимулирования труда
преподавателей высших учебных заведений 119

Варнавская Д.С.
Стратегическое планирование потребностей предприятия
в персонале и обеспечение результативности труда 125

Василенко Д.В.
Особенности структуры совокупного регионального рынка труда..... 132

Резник А.А.
Оценка факторов, влияющих на эффективность процессов
социальной защиты населения в Луганской Народной Республики 139

Смирнов С.Н.
Управление трудовым потенциалом организации на основе компетенций... 148

Раздел III
УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ И КОМПЛЕКСАМИ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

Вишневская Е.Н., Еремадзе А.Т.
Повышение инвестиционной привлекательности энергетического рынка
Республики: проблемы и перспективы 157

Жданова О.С.
Концепция «социального вовлечения» в обеспечении
инновационного развития предприятий АПК..... 165

Колобова В.В., Шумаева Е.А.
Научно-методический подход к диагностике потенциала
интеграционного развития предприятий транспортной отрасли 173

Кравченко М.И.
Информационно-аналитическая деятельность
в управлении предприятием..... 182

Кравченко Ю.А.
Рискозащищённость предпринимательских структур:
формирование системы управления..... 190

Лоскутова В.В., Ли И.В.
Сущность и факторы стратегического потенциала
строительной организации 198

Матеха А.С.
Методические подходы к оценке эффективности
процессов управления в организациях ВПО Республики 210

Суровцева А.А., Надворная А.А.,
Динамика развития трудовых конфликтов на предприятиях
в условиях пандемии (сравнительный анализ РФ и ДНР) 217

Науменко С.Н., Крючкова К.А.
Кредитная политика Донецкой Народной Республики
в контексте механизма защиты отечественных товаропроизводителей 224

Пастушенко С.Я.
Подходы к определению сущности и основных особенностей понятий
«конкуренция» и «конкурентоспособность» 231

Петрушевский Ю.Л.
Импакт-инвестирование как инструмент финансирования
социального предпринимательства 238

Пономаренко Н.Ш.
Маркетинг отношений как базовая концепция
взаимоотношений стейкхолдеров в сфере образования 245

Ромодан Ю.О.
Анализ факторов, влияющих на инвестиционный климат
в сфере АПК Донецкой Народной Республики 251

Тарасов А.С.
Организационные и экономические условия функционирования
предприятий строительного комплекса 257

Филипюк А.О., Лисицына М.А.
Процессы стратегического планирования
на промышленных предприятиях Донецкой Народной Республики 265

Якимчак А.А.
Методические подходы к оценке эффективности
государственной поддержки малого и среднего предпринимательства 272

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

УДК 353.2
DOI 10.5281/zenodo.5797932

ОСОБЕННОСТИ И НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ МЕХАНИЗМА ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

КИСЛЮК Е.В.,
канд. гос. упр., доцент кафедры теории управления и государственного администрирования
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье рассматриваются проблемы механизма государственного управления. Определена сущность и цели механизма государственного управления. Выделена структура механизма государственного управления. Обобщены существующие классификации механизма государственного управления. Предложены направления развития структуры механизма государственного управления.

Ключевые слова: *механизм; государственное управление; структура; цели; методический подход; развитие; государственно-управленческие процессы*

STRUCTURE OF THE MECHANISM OF PUBLIC ADMINISTRATION: FEATURES AND DIRECTIONS OF DEVELOPMENT

KISLIUK E.V.,
Candidate of Sciences in in Public Administration, associate professor of the department of management theory and public administration
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article deals with the problems of the mechanism of public administration. The essence and goals of the public administration mechanism are determined. The structure of the mechanism of public administration is highlighted. The typifications of the mechanism of public administration are generalized. The directions of development of the structure of the mechanism of public administration are proposed.

Keywords: *mechanism; public administration; structure; goal; methodical approach; development; state and administrative processes*

Постановка задачи. В настоящее время формирование эффективного механизма государственного управления заслуживает особого внимания и развития новых направлений его совершенствования. Проблемы оптимизации политико-административного взаимодействия на основе чёткого рассмотрения административной и политической систем государственного управления, которые можно определить как подсистемы в государстве и обществе, носят глобальный характер. Развитие структуры механизмов системы государственного управления в современных условиях является важной задачей государственной политики. Развитие структуры механизма невозможно без научного анализа и обоснования подходов к исследованию аспектов государственного управления. Решение проблем повышения эффективности механизма требует развития системы государственного управления с помощью сущности, принципов и методов государственного управления. В научных исследованиях, посвящённых структуре механизмов государственного управления, предлагаются различные взгляды на определение их сущности и структуры, но отсутствует их систематизация. Актуальна потребность в разработке системного представления о структуре механизмов государственного управления в условиях современных реалий.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам исследования структуры механизмов государственного управления посвящены труды различных отечественных и зарубежных учёных, которые раскрывают проблематику с позиций структурно-элементного и структурно-функционального подходов. Однако всё ещё присутствуют вопросы, требующие дальнейшего исследования и систематизации, среди которых раскрытие представлений о структуре механизмов государственного управления и разработки методических основ её формирования и конкретизации. Проблематику механизмов государственного управления исследуют О. Александров, В. Бакуменко, В. Дудков, Н. Захаров, Ю. Комар, В Корженко, Л. Кудряшова, А. Кузнецов, Т. Лозинская, А. Машков, В. Малиновский, Н. Нижник, Л. Приходченко, А. Радченко.

Актуальность. Механизм государственного управления является основой реализации системы государственного аппарата. Цель данного аппарата заключатся в целенаправленном процессе воздействия на социально-экономические процессы в государстве. Структура механизма государственного управления содержит в себе ключевые элементы государственного управления, а также оказывает управляющее воздействие на политическую систему. Функционирование механизма государственного управления предполагает единство юридических средств правового опосредования и социальной оценки его эффективности.

Цель статьи – провести анализ существующих представлений о структуре механизмов государственного управления, определить видение его общей структуры на основе предложенного методического подхода к её формированию.

Изложение основного материала исследования. Категория «механизмы государственного управления» играет важную роль в науке государственного

управления, что обусловливается характером функционирования органов государственной власти и особенностями достижения управленческих целей, свидетельствует о значимости формально-логических средств в управленческих науках. Использование категории «механизмы» нацеливает на комплексное исследование государственно-управленческих процессов. Возможно выделить следующие элементы организационной структуры механизма государственного управления: методы, инструменты, рычаги, нормативно-правовое и информационное обеспечение [1], которые направлены на решение проблем государственного управления, среди которых: нормативно-правовое обеспечение государственного управления разработано не в полном объёме и не по всем аспектам государственного управления; недостаточный уровень квалификации сотрудников государственного управления; неэффективная структура госорганов. Совершенствование механизма государственного управления направлено на решение приведенных проблем. Таким образом, можно констатировать, что механизм государственного управления – это системная совокупность институтов, структур, последовательных действий, форм, процессов в государстве как продукт организации человеческой деятельности, имеет целью реализацию интересов и потребностей людей и решения насущных общественно политических проблем за счёт государственного влияния и регулирования общественной жизнедеятельности на основе устоявшихся общественных ценностей, норм и правил; является формой реализации функций государства и имеет в качестве субъекта органов государственного управления [2]. В обобщённом виде структура механизма государственного управления представляет собой совокупность шести составляющих: целевая часть – совокупность всех целей управленческой деятельности; функциональная часть – виды управленческой деятельности, направленные на реализацию управленческих целей; методологическая часть – методы, обеспечивающие выполнение функциональной части; нормотворческая часть – нормы, принципы и правила управленческой деятельности; инструментальная часть – управленческие решения и полномочия; технологическая часть – подготовка, принятие и выполнение управленческих решений [3]. Структурно-функциональный и технологический подход механизма управления носит упорядоченный характер, что приводит к тому, что действие механизма государственного управления невозможно без наличия соответствующих ресурсов. К основным видам ресурсов относятся: властные (административные), человеческие, правовые, финансовые, организационные, технические, имущественные и иные виды ресурсов.

Анализируя проблематику структуры механизма государственного управления, можно сделать следующие выводы: основной акцент в структуре механизма делается на составляющих (элементах) механизма, при этом их описание имеет достаточно общее направление; взаимосвязям между составляющими механизма уделяется меньшее внимание; цель (цели) и субъекты механизма не всегда выделяют как обязательные структурные механизмы; чёткая взаимосвязь между определением механизма

государственного управления и его структурой не всегда прослеживается; взаимосвязь организационной и функциональной структуры механизма на практике приводит к тому, что они предстают как единое целое, как его организационно-функциональная структура. Важным направлением исследования является динамика политико-правовой системы применительно категории «функциональный механизм» управления или регулирования. Комплексный механизм государственного управления может состоять из таких видов механизмов: экономического; мотивационного; организационного; политического; правового.

Механизм формирования и реализации государственного управления – это совокупность и логическая взаимосвязь социальных элементов, процессов и закономерностей, по которым субъект государственного управления удовлетворяет потребности, интересы и цели общества в руководящих воздействиях, закрепляет их в своих управленческих решениях и действиях, практически воплощает их в жизнь, учитывая государственную власть и сложную систему государственных органов, организованных в соответствии с принципами для осуществления задач государственного управления. Механизм государственного управления базируется на следующих принципах: общие (принадлежат к механизму государства в целом); частичные (действие которых распространяется только на отдельные звенья государственного механизма, определённые органы или группы органов).

Структура механизма государственного управления представлена на рис. 1.

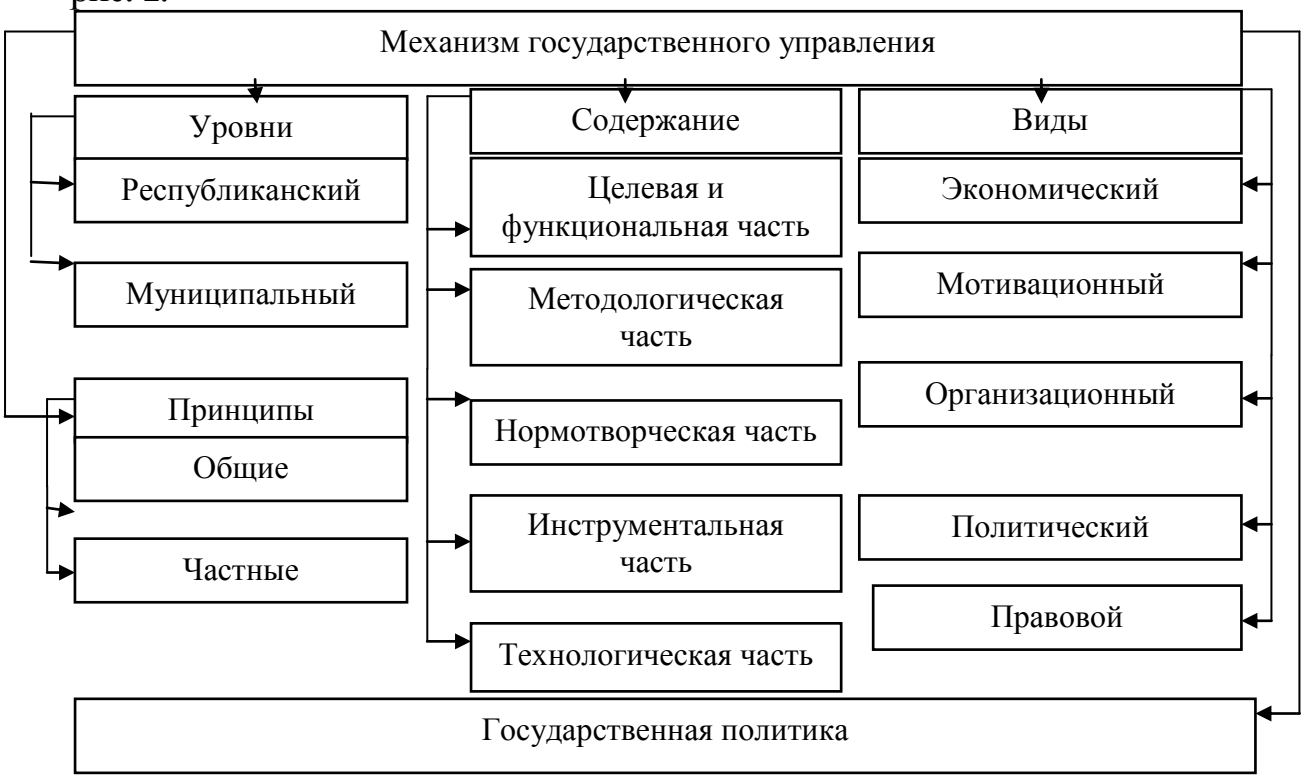

Рис. 1. Структура механизма государственного управления

Система государственного управления в Донецкой Народной Республике находится на перепутье, и выбор путей её развития (традиционный, свой собственный) по-прежнему актуален, и должен быть

осуществлён при достаточном системном, информационно-аналитическом, кадровом и организационно-техническом обеспечении.

Общие направления развития структуры механизма государственного управления следующие:

1. Использование рыночных механизмов.
2. Повышение производительности труда государственных служб, параллельно сопровождающееся снижением расходов по их содержанию.
3. Ориентация на потребности населения, предполагающая смену приоритетов в деятельности государственных служб.
4. Субсидиарность при принятии решения.
5. Эффективное сотрудничество между различными сегментами государственного сектора.
6. Разделение ответственности государственных служащих [4].

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). На современном этапе развития гражданского самосознания возникла необходимость внедрения новых методов управленческого воздействия. Анализ исследований отечественных и зарубежных учёных относительно содержательного наполнения механизма государственного управления позволил обозначить сложную систему, которая направлена на достижение поставленных управленческих целей, с набором определённых методов, инструментов и рычагов, воздействуя тем самым на объект управления в соответствии с нормативно-правовым и информационным обеспечением. По результатам рассмотрения научных исследований относительно сути основных понятий, их назначения и сущности выявлено, что единства и однозначного понимания базовых понятий в области государственного управления нет. Как перспективу дальнейших исследований в данном направлении можно рассматривать более детальное исследование элементов механизма государства, а именно механизма управления в администрациях, а также разработать предложения по его усовершенствованию с помощью методологий проектного подхода и определить эффективность использования на местном и региональном уровнях.

Список использованных источников

1. Бондарева Л.В. Государственное управление: английский для академических целей: учебное пособие / Л.В. Бондарева, Т.В. Валентей, С.В. Зимина и др. – М.: Инфра-М, 2018. – 336 с.

2. Дуков Д.Ф. Анализ сущности понятия «механизм государственного управления» и построение его обобщённого определения / Д.Ф. Дуков // Актуальные проблемы государственного управления. – 2015. – Вып. 1. – С. 44.

3. Василевич С.Г. Государственное управление. Проблемы и пути повышения эффективности: монография / С.Г. Василевич. – М.: Юнити, 2019. – 544 с.

4. Захаров Н.И. Государственное и муниципальное управление: учебник / Н.И. Захаров, В.Д. Попов, В.А. Есин, Ю.Ю. Шитова. – М.: Инфра-М, 2016. – 158 с.

УДК 304.3:332.146.2
DOI 10.5281/zenodo.5797764

ОСОБЕННОСТИ РЕАЛИЗАЦИИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ

ВАЩЕНКО Н.В.,
д-р экон. наук, доцент,
профессор кафедры экономики предприятия
ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье рассмотрены актуальные проблемы реализации государственной социальной политики в условиях неопределённости. С целью обеспечения устойчивого развития территории определены ключевые позиции осуществления государственной социальной политики, среди которых: реализация социальных программ, финансирование социальной сферы, социальная защита граждан, а также научные подходы к её реализации.

Ключевые слова: *государственная социальная политика, государственное регулирование экономики, приоритетные направления, социальные программы, граждане, потребности общества*

FEATURES OF IMPLEMENTATION OF STATE SOCIAL POLICY UNDER UNCERTAINTY

VASHENKO N.V.,
Doctor of State Law, Associate Professor, Professor of the Department of Enterprise Economics
SO HPE «Donetsk national university of economics and trade named after Mikhail Tugan-Baranovskiy»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article deals with the actual problems of the implementation of state social policy in conditions of uncertainty. In order to ensure the sustainable development of the territory, key positions for the implementation of state social policy have been identified, including: implementation of social programs, financing of the social sphere, social protection of citizens, as well as scientific approaches to its implementation.

Keywords: *state social policy, state regulation of the economy, priority areas, social programs, citizens, needs of society*

Постановка задачи. Обеспечение устойчивого развития территории связано с решением таких важных вопросов, как модернизация экономики, повышение благосостояния населения и гармонизация отношений с окружающей средой. В практическом решении этих острых проблем ключевую роль играют регулирование рынка труда, социальная защита населения,

предоставление различных социальных услуг в целях обеспечения достойного уровня и качества жизни граждан.

Анализ последних исследований и публикаций. Труды по проблемам социальной направленности не являются новыми в научной практике. Формированию и реализации государственной социальной политики посвящены работы таких учёных: Н.Н. Деева [1], И.А. Евдокимова [2], Н.О. Коваль [3], Е.Ю. Рыбчинский [4] и др. Однако существует ряд актуальных вопросов, возникающих при осуществлении государственной социальной политики и требующих дальнейшего исследования, среди которых – особенности реализации государственной социальной политики в условиях неопределённости.

Актуальность. Современный этап осуществления государственной социальной политики характеризуется значительными реформами, изменениями, как на уровне системы социально-политических отношений, так и на уровне отдельных индивидов или групп. В связи с этим возникает необходимость детального изучения актуальной социальной проблематики, основных направлений и содержания государственной социальной политики, путей и форм социальных воздействий на уровне как отдельной личности, так и общества в целом.

Цель статьи заключается в исследовании теоретических вопросов реализации социальной деятельности в направлении разработки рекомендаций по повышению эффективности государственной социальной политики в условиях неопределённости.

Изложение основного материала исследования. Социальная политика является важным направлением государственного регулирования экономики, неотъемлемой частью внутренней политики государства, которая направлена на обеспечение благополучия и всестороннего развития его граждан и общества в целом. Взаимодействие экономики и государства определяется исторически сложившимися национальными системами хозяйствования, а также культурными традициями. В каждой стране существуют приоритетные направления, государственные институты и определённые инструменты и механизмы, позволяющие реагировать на потребности социально-экономического развития общества, что в совокупности определяет национальную модель развития государства. При этом современные модели социальной политики отличаются степенью вмешательства государства в социально-экономическую сферу общества и степенью социальной защищённости граждан, а также обеспеченности свободы социального выбора в различных слоях населения и влияния социальных процессов на экономическое развитие страны. Оттого, насколько грамотно будет реализовываться социальная политика, зависит уровень адаптации этого государства к внутренним и внешним вызовам, развитие гражданского общества. Несмотря на снижение роли государства в рыночной экономике, усилилось и расширилось финансирование социальных программ, с помощью которых осуществляется политика стабилизации социально-экономического положения общества.

Развитие прогрессивной и эффективной для каждого государства модели социальной политики является одним из основных показателей благосостояния гражданского общества и позиции государства на международной арене. Интеграция Донецкой Народной Республики в правовое поле Российской Федерации должно сопровождаться прогрессом в достижении целей устойчивого развития территории и определением более высоких ориентиров в уровне жизни широких слоёв населения, обеспечением нетрудоспособных членов общества, увеличением продолжительности жизни, повышением уровня образования, культуры и духовности, доступностью качественных социальных услуг и т.д. В связи с этим возникает необходимость в разрешении таких проблем, как методика оценки социально-экономической эффективности государственных социальных программ, исследование влияния социальных мероприятий государства на показатели развития социальной сферы, в частности на уровень жизни населения, демографическое развитие, оценка прямых и косвенных последствий внедрения тех или иных социальных программ. Низкая эффективность действующих социальных программ обусловлена, прежде всего, их недостаточным финансированием и слабой социальной направленностью бюджетной политики. Несмотря на увеличение объёмов бюджетного финансирования социальной сферы в последнее время, ситуация реально не улучшается, что подтверждается исследованием взаимосвязей показателей, характеризующих уровень социальной напряжённости на территории Донецкой Народной Республики. Социальная защита не выполняет в полной мере свои функции, из-за чего практически не уменьшается бедность, которой наиболее подвержены семьи с детьми; льготы имеют преимущественно декларативный характер; большая часть социальных услуг предоставляется на низком уровне; не обеспечивается равная доступность к качественным социальным услугам (образовательным, медицинским, культурным, жилищно-коммунальным и т.п.), особенно для жителей сельских или отдалённых районов.

Как было отмечено ранее, важными элементами современных государственных систем социальной защиты являются социальные программы, позволяющие в современных условиях осуществлять целевое использование государственных ресурсов, снижать неопределённость деятельности государственных субъектов социальной защиты, научно обосновывать их деятельность, а также создавать возможности для осуществления контроля деятельности органов государственной власти со стороны общества. Необходимо отметить, что социальные программы носят не директивный характер, так как они лишь указывают на целесообразность построения соответствующего будущего, предлагают субъектам социальной защиты различные способы решения проблемы, и в этом смысле они предшествуют управленческим мерам. Утверждение же социальной программы, придание ей директивного характера, а также её реализация – это функция именно системы социального управления. Что касается государственных социальных программ, то в сфере социальной защиты их можно классифицировать по определённым критериям (табл. 1).

Таблица 1

Классификация государственных социальных программ

Критерии	Примеры
По выбору объекта управления	Программы социальной защиты многодетных семей, безработных, инвалидов, молодёжи
По форме оказания помощи	Программы жилищных субсидий, пенсионного обеспечения, натурального обеспечения, социального обслуживания
По технологии	Программы социального страхования и социальной помощи

Другие критерии, которые не представлены в таблице, также могут применяться для классификации социальных программ, – это сроки и масштабы их реализации, особенности финансирования и так далее. В связи с этим внедрение социальных программ в системах социальной защиты создаёт возможности для целевого использования финансовых и иных ресурсов [2, с. 191-192].

Ещё одним важным направлением в вопросе постановки и реализации задач государственной социальной политики является формулирование базовых подходов. Целесообразно выделить два основных подхода – социальный и рыночный. Социальный подход определяет то, что общество должно гарантировать каждому гражданину доходы не ниже установленного уровня малообеспеченности. Рыночный подход, в свою очередь, означает, что общество берёт на себя обязательства только в плане создания условий каждому его члену для выявления экономической активности и получения дохода. Оба эти подхода характеризуют показатели результативности государственной социальной политики или определяют характеристики уровня жизни населения. Важно, чтобы документально определённые и разработанные с учётом потребностей общества задачи социальной политики были реализованы, то есть деятельность государства была эффективной в контексте решения проблем населения. В научной литературе, как правило, выделяют две группы условий, влияющих на эффективность реализации государственной социальной политики – объективные и субъективные.

К объективным условиям реализации государственной социальной политики относят: трансформацию общественных отношений и, прежде всего, формирование социально-рыночной экономики, полноценный институт собственности; утверждение процессов социально-трудовой мобильности, политическую структурированность общества, новую систему духовных, ценностных ориентаций.

К субъективным условиям реализации государственной социальной политики относят: использование адекватных принципов реализации государственной социальной политики; искоренение форм и методов командно-административного, директивного управления; децентрализацию социальной политики; применение социального мониторинга.

Таким образом, проблемы реализации государственной социальной политики могут возникать вследствие дисбаланса или влияния

непредусмотренных факторов. В связи с этим важно чёткое определение приоритетов и направлений реализации социальной политики на государственном уровне, определение основных эффективных способов и форм решения социальных проблем граждан, согласование деятельности различных социальных институтов, учёта особенностей социально-экономического развития государства и создание условий для повышения жизненного уровня населения. Кроме того, для повышения эффективности реализации государственной социальной политики целесообразно грамотно сформулировать содержание её социальных программ. В данном случае подразумевается необходимость использования системного подхода при разработке и определении различных социально-политических направлений и проектов. Системный подход предполагает наличие чётко сформулированных целей и задач, определённых понятий и терминов, осуществление тщательного анализа проблематики, для решения которой разрабатывается проект, выбор оптимальных форм и методов работы, а также разработка основных показателей, которые предоставят информацию в будущем относительно успеха реализации определённых направлений. Именно эти составляющие государственных социальных программ и проектов различных уровней позволят специалистам в данном направлении определять реальные задачи социальной политики государства.

Выводы по исследованию и направления дальнейших разработок. Содержательное наполнение государственной социальной политики должно соответствовать актуальным потребностям общества на каждом этапе его развития. В связи с этим социальной политике социального государства должны быть присущи следующие черты: ориентация на нравственное, культурное и духовное развитие граждан, которое формирует личность; поддержка в приемлемых пределах имущественной дифференциации общества; укрепление солидарности и социального партнёрства между различными слоями общества.

Список использованных источников

1. Деева Н.Н. Особенности реализации социальной функции государства / Н.Н. Деева // Научный журнал «Экономический вестник днепровской политехники». – 2016. – Вып. № 4 (56). – С. 39-49.

2. Евдокимова И.А. Эффективность социальных программ как инструментов социальной защиты населения / И.А. Евдокимова // Вестник Харьковского национального университета им. В.Н. Каразина. – 2009. – № 881. – С. 190-194.

3. Коваль Н.О. Особенности эффективности саморегуляции в осуществлении и реализации социальной политики в развивающихся странах / Н.О. Коваль // Экономика и общество. – 2016. – № 7. – С. 665-671.

4. Рыбчинский Е.Ю. Механизмы реализации социальной политики государства в контексте современных интеграционных процессов: дисс. … канд. наук по гос. управлению: 25.00.02 / Рыбчинский Евгений Юрьевич; [Место защиты: Институт подготовки кадров государственной службы занятости Украины]. – Киев, 2021. – 236 с.

УДК: 351.84
DOI 10.5281/zenodo.5797875

СОДЕРЖАНИЕ КАТЕГОРИИ «СОЦИАЛЬНАЯ ПОДДЕРЖКА» В КОНТЕКСТЕ ТЕОРИИ УПРАВЛЕНИЯ

ВЕРЕТЕННИКОВА О.В.,
д-р. экон. наук, доцент, профессор кафедры экономической теории и информационно-стоимостного инжиниринга
ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры»,
Макеевка, Донецкая Народная Республика;

ПРОКОПЕНКО А.В.,
ассистент кафедры менеджмента строительных организаций
ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры»,
Макеевка, Донецкая Народная Республика

Нарастание кризисных экономических, социальных, политических и других процессов во всём мире предопределяет необходимость продолжения научных поисков в направлении формирования методологии разработки и реализации государственной политики социальной поддержки населения, практических рекомендаций по её осуществлению. Данный процесс сопряжён с уточнением содержания категории «социальная поддержка». В данной статье предложено определение социальной поддержки, отражающее функциональный характер данной категории.

Ключевые слова: *социальная поддержка, содержание категории, функции социальной поддержки*

CONTENT OF THE SOCIAL SUPPORT CATEGORY IN THE CONTEXT OF MANAGEMENT THEORY

VERETENNYKOVA O.V.,
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Professor of the Department of Economic Theory and Information and Cost Engineering
SEE HPE «Donbass national academy of civil engineering and architecture»,
Makeevka, Donetsk People's Republic;

PROKOPENKO A.V.,
Assistant of the Department of management of construction organizations
SEE HPE «Donbass national academy of civil engineering and architecture»,
Makeevka, Donetsk People's Republic

The growth of crisis economic, social, political and other processes around the world predetermines the need to continue scientific research in the direction of the formation of a methodology for the development and implementation of the state policy of social support of the population, practical recommendations for its implementation. This process is associated with clarification of the content of the category «social support». This article proposes a definition of social support that reflects the functional nature of this category.
Keywords: *social support, category content, social support functions*

Постановка задачи. Основное назначение каждого государства как социального института состоит в поддержания порядка в отношениях между его членами, базирующегося на обеспечении законов и традиций [2]. Признаком государства, помимо распространения юрисдикции на определённую территорию, является действие права, закрепляющего систему санкционированных норм, особых органов и учреждений, реализующих властные функции, сопряжённые с использованием различных форм и методов управления [12, 22, 41, 42]. Последние находятся в поле зрения множества учёных и практиков [1, 43, 53]. Изучение их работ позволяет отметить некоторые различия в трактовке управления как содержательной категории. Одни учёные раскрывают его посредством использования термина «деятельность» для идентифицирования специфического вида человеческого труда, фиксируемого в соответствующих формах [24, 25, 48]; другие понимают категорию как форму реализации отношений, как правило, «вертикальных» по характеру, связанную с наличием у вышестоящей стороны способности властно выражать и осуществлять свою волю [7, 44]; третьи идентифицируют её через использование термина «воздействие», который указывает на главное в управлении – факт влияния на сознание, поведение и деятельность субъектов [11, 22]. Несмотря на такие различия в понимании категории, содержание научных работ, в которых раскрываются множественные аспекты методологии управления, позволяет отметить тот факт, что в качестве предмета теории управления исследователи рассматривают управленческие отношения, в которых реализуются экономические, политические и социальные интересы субъектов, проявляющиеся в воздействии на общество или его отдельные элементы.

Обзор последних исследований и публикаций. В научных работах В.А. Бондаренко, С.Ю. Гасниковой, И.Ю. Залысина, Г.И. Ковальцева, Ю.М. Крельберга, Р.В. Ленькова, А.В. Медведева, О.В. Устинова, Н.В. Сергеева, О.И. Шкаратана и других авторов нашли отражение различные аспекты проявления управляющего воздействия на сознание и поведение различных субъектов с целью обеспечения социального воспроизводства, при котором происходит поддержание возможностей, восстановление и развитие способностей человека как природного (биологического) и социального существа [3, 5, 11, 17, 15, 22, 23, 52]. Отдельное место в науке занимают исследования Е.Е. Гришиной, В.А. Жукова, Н.А. Кондаковой,

Л.Ю. Николаевой, С.Н. Петросова, Е.А. Юриной, Ю.Н. Учайкина и других учёных, посвящённые проблематике социальной поддержки населения, которая создаёт основу для обеспечения данных процессов [9, 10, 16, 26, 54].

Актуальность исследуемой проблемы. Масштабность такой проблемы, обусловленная нарастанием кризисных экономических, социальных, политических и других процессов во всём мире, предопределяет необходимость продолжения научных поисков в направлении формирования методологии разработки и реализации государственной политики социальной поддержки населения, практических рекомендаций по её осуществлению.

Данный процесс, в первую очередь, сопряжён с уточнением содержания категории «социальная поддержка», что является *целью статьи*.

Изложение основного материала исследования. История становления понимания сути социальной поддержки связана с именами целого ряда исследователей, среди которых следует отметить работы Д. Касселя, С. Кобба [55, 56] и других учёных. Несмотря на то, что в их исследованиях содержание социальной поддержки определялось разными путями, основные выводы учёных достаточно похожи. В большинстве своём они отмечали, что социальное взаимодействие повышает качество социального функционирования индивида [19]. Это положение стало фундаментальным. В дальнейшем многие исследователи, представляющие разные области научного знания, изучали возможности поддержания индивидуального физического и психического здоровья человека на основе управления процессами социального взаимодействия.

Несмотря на то, что учёные достаточно часто прибегают к пояснению сути поддержки в социальных отношениях через социальные связи, следует отметить, что эта идея трудно операционализируема, поскольку предполагает необходимость описания проявлений во множестве сфер функционирования как отдельной личности, так и общества в целом. В этой связи Д. Лифинцев, А. Серых, А. Анцута отмечают, что, с одной стороны, социальная поддержка является одним из элементов общественно-политической сферы, включающей, в том числе, правовую и законодательную деятельность государства, общественных объединений и других организаций; с другой – она может рассматриваться как результат взаимодействия индивидов внутри самых разнообразных микрогрупп (семьи, профессиональной общности и т.д.). Такая ситуация во многом поясняет проведение учёными разграничения двух основных концептуальных подходов к пониманию сути социальной поддержки – политико-правового и социально-психологического [21].

В качестве характерной особенности первого из них отмечается тот факт, что он находит своё отражение в законодательстве и проецируется в практическую плоскость посредством социальной политики, реализуемой государством. По мнению Г.Р. Бутаева, социальная политика государства, основным принципом которой является справедливость, представляет собой определённую систему решений и мер, связанную с предоставлением каждой личности, группам и сообществам гарантий. Учёный отмечает, что базовые

элементы социальной поддержки и их параметры определяются именно в рамках социальной политики, реализуемой государством [4].

Изучение правовых основ реализации социальной политики начала 90-х гг., нашедших отражение в совокупности нормативно-правовых актов, принятых после распада СССР, позволяет отметить, что появление формулировки «социальная поддержка» на территории стран постсоветского пространства связано именно с этим периодом.

Основной целью принятия нормативно-правовых документов в эти годы стало желание снизить негативное влияние переходных моментов как на всё население в целом, так и на отдельные социально незащищённые группы. После установления относительной стабильности в странах постсоветского пространства принимались новые нормативные документы, где в основном упоминалось понятие «социальная защита» [32, 40], представляемая как одна из основных форм реализации государственной социальной политики.

Важным этапом политико-правовой концептуализации категории «социальная поддержка» в Российской Федерации стал Федеральный закон от 22.08.2004 «О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации» № 122-ФЗ, в котором была проведена трансформация понятий и терминов во многих законодательных актах, определяющих основы социальной политики российского государства [30]. Однако, заменив термин «правовая и социальная защита» на «правовую защиту и социальную поддержку», «социальная защита» - «социальную поддержку» и т.д., законодатель не провёл чёткого разграничения между конструктами «социальная помощь», «социальное обеспечение», «социальная защита» и другими. Не было дано и универсальное определение социальной поддержки. Это отмечают в своих работах И.В. Карданова, А.А. Кирилловых [13, 14], акцентируя внимание на некой терминологической неопределённости в использовании понятий «социальная защита» и «социальная поддержка», обусловливающей вероятность различного толкования норм права.

В настоящее время такая смешанность понятий продолжает присутствовать в законодательно-нормативных актах, определяющих основы государственного управления решением социальных проблем общества. Упоминание категории «социальная поддержка» всё чаще встречается в документах правового характера стран постсоветского пространства, но в то же время это происходит в отношении конкретных категорий населения, нуждающихся в социальной поддержке, органов, реализующих мероприятия по такой поддержке либо применительно к раскрытию отдельных элементов государственной политики. Так, например, в Федеральном законе Российской Федерации «О социальной защите инвалидов в Российской Федерации» присутствует определение содержания социальной поддержки инвалидов; отмечены органы, осуществляющие такую поддержку, соответствующие меры и средства на их реализацию [36]. Указ Президента РФ от 05.05.1992 N 431 (ред. от 25.02.2003) «О мерах по социальной поддержке многодетных семей» содержит определение категории семей, которые относятся к

многодетным и нуждаются в дополнительной социальной поддержке [32]. В Федеральном законе от 28 декабря 2013 г. N 442-ФЗ «Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации» отражены полномочия органов государственной власти субъектов Российской Федерации в сфере социального обслуживания, основы организации поддержки социально ориентированных некоммерческих организаций, благотворителей и добровольцев, осуществляющих деятельность в сфере социального обслуживания; особенности установления мер социальной поддержки и стимулирования работников организаций социального обслуживания субъекта Российской Федерации и т.д. В то же время в Российской Федерации законодателем предпринимались отдельные попытки определить содержание социальной поддержки в целом. К таковым можно отнести её трактование как системы правовых, экономических, организационных и иных мер, представленное в Государственной программе Российской Федерации «Социальная поддержка граждан», утверждённой Распоряжением Правительства Российской Федерации от 27 декабря 2012 года N 2553-р 2012 г. [8]. Последующая Государственная программа Российской Федерации «Социальная поддержка граждан», утверждённая постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года N 296 [29] не содержит данного определения. Оно присутствует в документах, регламентирующих отношения субъектов социальной поддержки различных субъектов Российской Федерации, регионов, городов, и в большинстве случаев даётся с целью указания источника осуществления социальной поддержки [33-35, 39].

В законодательно-нормативных актах Донецкой Народной Республики, регламентирующих соответствующие отношения [28, 31, 37, 38], содержание категории «социальная поддержка» до настоящего времени не представлено, что предопределяет необходимость поиска правовой формы его определения. Наличие таковой должно стать основой обеспечения правовой определённости единого толкования норм права во избежание различного понимания всеми участниками процесса обеспечения социальной поддержки. Наравне с политико-правовым подходом к пониманию феномена социальной поддержки в научной литературе выделяется социально-психологический подход, трактуемый учёными как альтернативный первому [21]. Д.В. Лифинцев, А.Б.Серых, А.Н. Анцута, отмечая отсутствие ясного толкования конструкта «социальная поддержка», считают, что в том случае, когда его содержание рассматривается как результат взаимодействия индивидов внутри самых разнообразных микрогрупп (например, семьи, соседской или профессиональной общности и т.д.), речь идёт об использовании социально-психологического подхода. Учёные отмечают, что в данном аспекте социальная поддержка может быть представлена как «…двунаправленный процесс, где разворачивается сложный комплекс коммуникаций, в которых происходит согласование намерений, желаний, оценок ситуации и поведенческих паттернов между провайдером и реципиентом

поддержки» [20]. При этом они обращают внимание на то, что в отличие от неопределённого понимания содержания категории в рамках политико-правового подхода, не дающего возможность описать содержание, компоненты и критерии эффективности социальной поддержки, социально-психологический подход такую возможность обеспечивает.

При этом детальное ознакомление с работой [21] не даёт возможности согласиться с мнением авторов, отмечающих необходимость рассмотрения оказания поддержки материальными средствами – деньгами, продуктами и т.д. (материальной формы) в качестве одной из форм проявления социальной поддержки в социально-психологическом контексте. Если информационная форма социальной поддержки может отражать информационные потоки, содержание, характер, направленность и другие параметры которых преимущественно определяются намерениями, желаниями и оценкой ситуации социальными субъектами, а оценочная – обратную связь, измеряемую степенью социально-психологической удовлетворённости таковых, то с использованием данных форм социальной поддержки в рамках социально-психологического подхода ещё можно согласиться. Однако материальная форма предоставления социальной помощи во всём многообразии её проявления должна рассматриваться в рамках социально-экономического подхода, который фактически используется многими учёными в процессе изучения различных аспектов предоставления социальной поддержки наряду с социально-психологическим. При этом, в отличие от последнего, он не нашёл чётко оформленного видения с точки зрения понятийного, концептуального, методического или иного представления в качестве самостоятельного подхода в работах учёных, занимавшихся разработкой проблематики социальной поддержки, управления процессами её реализации.

Как результат – понимания специфики данного подхода в научной литературе не сложилось, в то время как социально-экономические аспекты понимания содержания категории «социальная поддержка» должны иметь проявление в её трактовке наряду с социально-психологическими, что определяется содержанием функций социальной поддержки.

Такие функции не нашли широкого отражения в научной и практической литературе. В то же время авторами отдельных работ попытки раскрытия их содержания сделаны были. Среди них работа Д.А. Леонтьева, А.А. Лебедевой, Т.А. Силантьевой [18], авторами которой обоснованы функции социальной поддержки в структуре личностных ресурсов определённой части населения – лиц с ограниченными возможностями здоровья. В данной работе речь идёт о ресурсноинструментальной и эмоциональной функциях социальной поддержки, реализуемых в процессе использования «телесных», «социальных» и эмоциональных ресурсов для преодоления трудной жизненной ситуации [18].

Таблица 1

Научное представление функционального содержания категории «социальная поддержка»

Авторство	Содержание категории	Представление функционального содержания категории в рамках			Функциональное содержание, выходящее за пределы набора функций, предлагаемых в научной литературе
		экономической функции	социально-ценностной функции	психологической функции	
Д.А.Леонтьев, А.А.Лебедева, Т.А.Силантьева [18]	Социальная поддержка – ресурс, ценность которого и удовлетворённость которым определяется не только его наличием, но также целями и запросами личности, которая, в свою очередь, может характеризоваться разной готовностью запрашивать поддержку и способностью её использовать				Ресурсное обеспечение решения проблем личности, общества
С.М. Прилипко [46]	Социальная поддержка – это система мероприятий по материальному обеспечению за счёт средств государственного и местного бюджетов и прочих источников финансирования граждан, которые по различным причинам не получили юридического права на пенсии и иные виды помощи, но требуют социальной поддержки и не могут самостоятельно выйти из тяжёлого положения	Содействие повышению эффективности отдельных форм человеческой деятельности при функционировании системы общественного разделения труда			Регулирование развития общества и поддержание равновесия в нём
Н.И.Джакубова [50]	Социальная поддержка – специальные меры, направленные на поддержание условий, достаточных для существования «слабых» социальных групп, отдельных семей, личностей, испытывающих нужду в процессе своей жизнедеятельности и деятельного существования		Развитие отношений субъектов социального взаимодействия, сопровождающееся возрастанием роли взаимопомощи и доверия		Ресурсное обеспечение решения проблем личности, общества. Регулирование развития общества и поддержания равновесия в нём
Российская энциклопедия социальной работы 2016 [47]	Социальная поддержка: в широком значении – система мер по оказанию помощи некоторым категориям граждан, временно оказавшимся в тяжёлом экономическом положении, путём предоставления им необходимой информации, финансовых средств, кредитов, обучения, права защиты и введения иных льгот; в узком значении – комплекс одноразовых или эпизодических специальных социальных мер, направленных на преодоление обстоятельств, ухудшающих или те, которые могут ухудшить условия жизнедеятельности человека			Реализация психологических потребностей личности	Ресурсное обеспечение решения проблем личности, общества. Регулирование развития общества и поддержания равновесия в нём
Глоссарий терминов по вопросам укрепления здоровья Женева [6]	Социальная поддержка – помощь, оказываемая людям и группам силами общин, (со)общества и которая может помочь в преодолении неблагоприятных, негативных жизненных событий и явиться источником или ресурсом для повышения качества жизни				Ресурсное обеспечение решения проблем личности, общества
Словарь-справочник по социальной геронтологии [51]	Социальная поддержка: в широком смысле – совокупность положительных влияний социального окружения на человека и на его интеграцию в системе социальных отношений; в узком смысле – прямая помощь в трудных жизненных ситуациях				
Г.А.Шкиренко [59]	Социальная поддержка – это комплекс специальных социальных мер, направленных на создание и поддержание достойных условий существования граждан, нуждающихся в удовлетворении жизненных потребностей				Регулирование развития общества и поддержания равновесия в нём

В некоторых работах отмечено проявление «работы» социальной поддержки в процессе реализации экономической функции (в части содействия повышению эффективности отдельных форм человеческой деятельности при функционировании системы общественного разделения труда); психологической (как стимулирование использования личностью её психологических резервов); социально-ценностной (в части развития отношений субъектов социального взаимодействия, сопровождающихся усилением роли ценностей взаимопомощи и доверия); интегральной, отражающей «создание условий для инициативной деятельности инновационного характера».

Таким образом, можно видеть, что в тех немногочисленных научных работах, в которых раскрыто содержание функций социальной поддержки, экономическая функция, отражающая материальное проявление участия человека в системе общественного разделения труда, присутствует. В то же время, соглашаясь с выделением экономической, социально-ценностной и психологической функций, трудно понять смысловое наполнение функции интегральной.

Её описание как содержание условий для инициативной деятельности инновационного характера применимо ко многим конструктам, а само название свидетельствует о комплексности представления всех указанных ранее функций. Данный факт свидетельствует о целесообразности рассмотрения в качестве предлагаемого на данный момент времени набора функций «экономические, социальные-ценностные, психологические». Необходимость уточнения содержания функций, представленных в литературе, дополнение их перечня или исключение некоторых из них требует изучения смыслового содержания социальной поддержки через представление функциональной направленности категории.

Изучение научных работ различных авторов, уделявших внимание содержанию категории «социальная поддержка», позволяет сделать выводы о том, что признаки такой поддержки в них охвачены. В то же время присутствует некоторая абстрактность и неясность относительно использования деятельностной компоненты для идентификации социальной поддержки как некоего вида труда, фиксируемого в соответствующих формах; формы реализации «вертикальных» по характеру отношений; совокупности актов воздействия на сознание, поведение и деятельность субъектов.

Как результат – неохваченными в работах учёных, которые занимаются разработкой проблематики функциональной реализации социальной поддержки, выступают: организационное, материально-техническое, финансовое, информационное и другое ресурсное обеспечение возможности решения проблем личности, отдельных социальных групп, общества в целом; регулирование развития общества и поддержание его равновесия.

Данные виды «работ» должны быть отмечены в качестве функций социальной поддержки, отражающей характер данного конструкта как категории управления.

Выводы по данному исследованию. Определение социальной поддержки, отражающее функциональный характер данной категории, может быть представлено следующим образом: социальная поддержка – система мер, направленных на оказание организационной, материально-технической, информационной, психологической и иной помощи отдельным категориям субъектов социального взаимодействия, для преодоления влияния неблагоприятных жизненных событий, обеспечивающая сохранение их роли в качестве участников системы общественного разделения труда, обеспечения упорядоченных организованных изменений в обществе в целом.

Список использованных источников

1. Абрамов Р.А. Критерии эффективности государственного и регионального управления в контексте проектного подхода / Р.А. Абрамов, Р.Т. Мухаев, М.С. Соколов // Теоретическая и прикладная экономика. – 2017. – № 1. – С. 96-112.

2. Автономов А.С. Государство / А.С. Автономов, В.А. Попов // Большая российская энциклопедия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://bigenc.ru/ethnology/text/2373590

3. Баранов В.А. Социальное воспроизводство и факторы его обеспечивающие / В.А. Баранов // Таврический научный обозреватель. – 2016. – № 4 (9). – С. 144-148.

4. Бутаев Г.Р. Концептуальные основы реформирования конституционно-правового института социального государства на современном этапе / Г.Р. Бутаев // Современное право. – 2011. – № 1. – С. 19-23.

5. Гасникова С.Ю. Сущность и значение социальной политики в жизни общества // Государственное и муниципальное управление в XXI веке: теория, методология, практика: сборник материалов XXII Междунар. научно-практической конференции. – 2016. – № 22. – С. 21-27.

6. Глоссарий терминов по вопросам укрепления здоровья // Всемирная организация здравоохранения. – Женева [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.вокабула.рф/словари/словарь-терминов-по-теории-социальной-работы/социальная-поддержка. – [Б. м]., сор. 2013-2020.

7. Государственная политика и управление: учебник. В 2 ч. / Под ред. Л.В. Сморгунова. – М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2006. – 384 с.

8. Государственная программа Российской Федерации «Социальная поддержка граждан» [утв. распоряжением Правительства РФ от 27 декабря 2012 г. N 2553-р: по состоянию на 07 апреля 2021 г.] // Портал ГАРАНТ.РУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://base.garant.ru/70291746/.

9. Гришина Е.Е. Совершенствование социальной поддержки малоимущих в России / Е.Е. Гришина // Уровень жизни населения регионов России. – 2014. – № 1 (191). – С. 83-89.

10. Жуков В.А. Политика государства в аспекте реализации социальной защиты и социальных гарантий социально уязвимых слоёв и групп населения /

В.А. Жуков, Ю.Н. Учайкин, С.Н. Петросов // Социальные аспекты здоровья населения. – 2015. – Том 41. – № 1. – С. 3.

11. Залысин И.Ю. Насилие как метод социального управления / И.Ю. Залысин // Бизнес и дизайн ревю. – 2016. – Т. 1. – № 4 (4). – С. 10.

12. Иванов Р.Л. Признаки государства / Р.Л. Иванов // Вестник Омского университета. Серия «Право». – 2015. – № 3 (44). – С. 6-22.

13. Карданова И.В. К вопросу об определении понятия «социальная поддержка»: (конституционно-правовой аспект) / И.В. Карданова // «Чёрные дыры» в Российском законодательстве. – 2010. – N 4. – С. 40-42.

14. Кирилловых А.А Систематизация норм о социальной защите граждан: проблемы и перспективы развития законодательства / А.А. Кирилловых // Законодательство и экономика. – 2010. – № 7. – С. 72-83.

15. Ковальцев Г.И. Управляющее воздействие и обратные связи в деятельности государственных органов власти / Г.И. Ковальцев // Вестник Российского экономического университета им. Г.В. Плеханова. – 2017. – № 3 (93). – С. 104-110.

16. Кондакова Н.А. Современная социальная поддержка семей с детьми / Н.А. Кондакова // Проблемы развития территории. – 2015. – № 3 (77). – С. 72-87.

17. Леньков Р.В. Социальное управление в системе высшего образования: теория и методология: монография / Р.В. Леньков. – М.: ГУУ Москва, 2013. – 154 с.

18. Леонтьев Д.А. Место и функции социальной поддержки в структуре личностных ресурсов лиц с ограниченными возможностями здоровья / Д.А. Леонтьев, А.А. Лебедева, Т.А. Силантьева // Культурно-историческая психология. – 2015. – Т. 11. – № 3. – С. 120-134.

19. Лифинцев Д.В. Концепции социальной поддержки: позитивные и негативные эффекты социальных связей в контексте субъективного благополучия человека / Д.В. Лифинцев, А.А. Лифинцева // Вестник Балтийского федерального университета им. И. Канта. Серия: Филология, педагогика, психология. – 2011. – Вып. 11. – С. 74-80.

20. Лифинцев Д.В. Социальная поддержка как психологический феномен / Д.В. Лифинцев, А.Б. Серых, А.А. Лифинцева // Вопросы психологии. – 2014. – № 5. – С. 105-117.

21. Лифинцев Д.В. Социальная поддержка: сопоставительный анализ политико-правового и социально-психологического подходов / Д.В. Лифинцев, А.Б. Серых, А.Н. Анцута // Вестник ПСТГУ. Серия 4: Педагогика. Психология. – 2016. – № 2 (41). –С. 7-14.

22. Малышева М.А. Теория и механизмы современного государственного управления: учебно-методическое пособие / М.А. Малышева. – СПб.: НИУ ВШЭ СПб, 2011. – 280 с.

23. Медведев А.В. Социологический подход к управлению воспроизводством населения / А.В. Медведев, О.В. Устинова // Современные

проблемы науки и образования. – 2015. – № 2-2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=21465

24. Муравьёв И.В. Управление как вид трудовой деятельности человека: управленческая деятельность / И.В.Муравьёв // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: История России. – 2006. – № 3. – С. 210-215.

25. Николаева А.А. Управление как вид человеческой деятельности / А.А. Николаева, Е.В. Пашина // Вектор экономики. – 2019. – № 6. – С. 37.

26. Николаева Л.Ю. Социальная поддержка населения как фактор социально-экономического развития Ростовской области / Л.Ю. Николаева // Вестник евразийской науки, 2013. – № 6 (19). – С. 73.

27. Об основах социального обслуживания граждан в Российской Федерации: федер. закон N 442-ФЗ от 28 декабря 2013 г.: [принят Государственной Думой 23 декабря 2013 г: одобр. Советом Федерации 25 декабря 2013 г.: по состоянию на 07. 04.2021] // Официальные сетевые ресурсы Президента России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kremlin.ru/acts/bank/38016

28. Об увеличении размеров пенсионных выплат: Указ Главы Донецкой Народной Республики от 23.12.2020 № 452 [по состоянию на 08 апреля 2021 г.] // Официальный сайт Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mtspdnr.ru/index.php/normativnaya-baza/ukazy.

29. Об утверждении государственной программы Российской Федерации «Социальная поддержка граждан» (с изменениями и дополнениями): [утв. постановлением Правительства Российской Федерации от 15 апреля 2014 года N 296: по состоянию на 07 апреля 2021 г.] // Портал ГАРАНТ.РУ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://base.garant.ru/70644062/.

30. О внесении изменений в законодательные акты Российской Федерации и признании утратившими силу некоторых законодательных актов Российской Федерации в связи с принятием федеральных законов «О внесении изменений и дополнений в Федеральный закон «Об общих принципах организации законодательных (представительных) и исполнительных органов государственной власти субъектов Российской Федерации» и «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации»: федер. закон N 122-ФЗ от 22.08.2004: [принят Государственной Думой 5 августа 2004 г.: одобр. Советом Федерации 8 августа 2004 года: по состоянию на 07. 04.2021] // Официальный сайт Министерства труда и социальной защиты Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mintrud.gov.ru/docs/laws/27.

31. О внесении изменений в некоторые нормативные правовые акты Главы Донецкой Народной Республики, регулирующие вопросы назначения и выплаты социальных пособий: Указ Главы Донецкой Народной Республики от 25.12.2020 № 463 [по состоянию на 08 апреля 2021 г.] // Официальный сайт Министерства труда и социальной политики Донецкой Народной Республики

[Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mtspdnr.ru/index.php/normat-ivnaya-baza/ukazy.

32. О мерах по социальной поддержке многодетных семей (с изменениями и дополнениями): Указ Президента РФ от 5 мая 1992 г. N 431 // Официальные сетевые ресурсы Президента России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kremlin.ru/acts/bank/1254.

33. О мерах социальной поддержки отдельных категорий граждан и лиц, проживающих на территории Республики Крым: закон Республики Крым от 17 декабря 2014 года № 35-ЗРК/2014: [принят Государственным Советом Республики Крым от 10 декабря 2014 года: по состоянию на 04 июня 2020 г.] // Официальный портал Правительства Республики Крым [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rk.gov.ru/ru/document/show/10836.

34. О мерах социальной поддержки отдельных категорий жителей города Москвы: закон города Москвы от 3 ноября 2004 года N 70 (с изменениями на 11 ноября 2020 года): [по состоянию на 02.04.2021 г.] // Интернет-портал «MosOpen.ru –Электронная Москва» [Электронный ресурс]. – Режим доступа http://mosopen.ru/document/70_zk_2004-11-03.

35. О мерах социальной поддержки специалистов, проживающих и работающих в сельской местности и рабочих поселках: закон Республики Башкортостан Республики Крым от 29 ноября 2005 года N 238-з (в редакции Законов Республики Башкортостан от 27.10.2008 N 35-з, от 17.12.2008 N 80-з, от 27.12.2013 N 29-з, от 22.06.2018 N 648-з): [принят Государственным Собранием – Курултаем – Республики Башкортостан 24 ноября 2005 года: по состоянию на 08 апреля 2021 г.] // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://docs.cntd.ru/document/935114028.

36. О социальной защите инвалидов в Российской Федерации: федер. закон N 181-ФЗ от 24.11.1995: [принят Государственной Думой 20 июля 1995 года: одобр. Советом Федерации 15 ноября 1995 года: по состоянию на 07. 04.2021] // Электронный фонд правовых и нормативно-технических документов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://docs.cntd.ru/document/9014513

37. О социальной защите инвалидов: закон Донецкой Народной Республики № 48-IНС от 15.05.2015 (в редакции по состоянию на 30.05.2020): [принят Постановлением Народного Совета 5 октября 2018 года: по состоянию на 08 апреля 2021 г.] // Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-sotsialnoj-zashhite-invalidov/.

38. О социальной защите членов семей лиц, погибших при защите Донецкой Народной Республики: закон Донецкой Народной Республики № 256-IНС от 05.10.2018: [принят Постановлением Народного Совета 5 октября 2018 года: по состоянию на 08 апреля 2021 г.] // Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-

sotsi-alnoj-zashhite-chlenov-semej-lits-pogibshih-pri-zashhite-donetskoj-narodnoj-respubliki/.

39. О социальной поддержке инвалидов» (с изменениями на 24 декабря 2020 года): закон Красноярского Края от 10 декабря 2004 года N 12-2707: [принят Постановлением Законодательного Собрания Красноярского Края от 10 декабря 2004 года N 12-2706П: по состоянию на 04 июня 2020 г.] // Официальный интернет-портал правовой информации Красноярского края [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.krskstate.ru/d-ocs/0/doc/73230.

40. О социальном обслуживании граждан пожилого возраста и инвалидов: федер. закон N 122-ФЗ (ред. от 25.11.2013) от 02.08.1995: [принят Государственной Думой 17 мая 1995 года: одобр. Советом Федерации 21 июля 1995 года: по состоянию на 07. 04.2021] // Официальные сетевые ресурсы Президента России [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kremlin.ru/acts/bank/8159

41. Охотский Е.В. Теория и механизмы современного государственного управления в 2 ч. Часть 2: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / Е.В. Охотский. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 299 с.

42. Павлов С.Ю. Признаки государства: основные концепции в современной отечественной юридической науке / С.Ю. Павлов // Вестник Омской юридической академии. – 2018. –Том 15. – № 4. – С. 406-410.

43. Панина О.В. Современные методы государственного управления: менеджеральный подход и политическое управление / О.В. Панина // Финансы: теория и практика. – 2006. – № 4. – С. 26-39.

44. Потехин В.А. Совершенствование властных отношений как условие модернизации управленческой деятельности / В.А. Потехин // Власть. – 2010. – № 6. – С. 18-22.

45. Право соціального забезпечення в Україні: підручник / за заг. ред. С.М. Прилипка, О.М. Ярошенка. – Х.: ФІНН, 2009. – 434 с.

46. Прилипко С.М. Предмет права соціального забезпечення: дис. ... д-ра юрид. наук: 12.00.05 / С.М. Прилипко; [Нац. акад. України ім. Ярослава Мудрого]. – Х., 2007. – 382 с.

47. Российская энциклопедия социальной работы / под общ. ред. д.и.н., проф. Е.И. Холостовой. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2016. – 1032 с.

48. Селиверстова М.В. Управление как специфический вид профессиональной деятельности учителя // Сибирский педагогический журнал. – 2008. – № 14. – С. 394-403.

49. Сень Г.П. Теоретичні аспекти соціальної підтримки як фактора подолання стресу / Г.П. Сень // Академія праці і соціальних відносин Федерації профспілок України. – 2007. – № 2(39). – С. 30-34.

50. Словарь терминов и основных понятий по детскому труду / сост. Н.И Джакубова. – Бишкек, 2012. – 61 с.

51. Словарь-справочник по социальной геронтологии. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2003. – 208 с.

52. Социальное расслоение и его воспроизводство в современной России / О.И. Шкаратан, В.А. Бондаренко, Ю.М. Крельберг. – М.: ГУ ВШЭ, 2003. – 68 с.

53. Фиалковская И.Д. Теоретические вопросы взаимодействия форм и методов государственного управления / И.Д. Фиалковская // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2010. – № 6. – С. 261-267.

54. Юрина Е.А. О некоторых мерах социальной поддержки населения. Социально-экономические явления и процессы / Е.А. Юрина // Социально-экономические явления и процессы. – 2015. – № 1. – С. 105-110.

55. Cassel J. The contribution of the social environment to host resistance / J. Cassel // Am. JournalEpidemiol. – 1976. – Vol. 104. – P. 107-123.

56. Cobb S. Social support as a moderator of life stress / S. Cobb // Psychosom. Med. – 1976. – Vol. 38. – P. 300-314.

57. Словарь терминов по теории социальной работы // Вокабула. Энциклопедии, словари, справочники – онлайн [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.вокабула.рф/словари/словарь-терминов-по-теории-социальной-работы/социальная-поддержка. – [Б. м]., сор. 2013-2020.

58. Терзиев В. Развитие системы социальной поддержки Болгарии / В. Терзиев // Universum: Экономика и юриспруденция: электрон. научн. журн. – 2016. – № 1 (34) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://7universum.com/ru/economy/archive/item/4135.

59. Шкиренко Г.А. Социальная поддержка граждан в Воронежской области / Г.А. Шкиренко // Соціально-трудові відносини: теорія та практика. – 2016. – № 2. – С. 163-168.

УДК 351.71
DOI 10.5281/zenodo.5797545

СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ БЮДЖЕТНО-НАЛОГОВЫМИ ОТНОШЕНИЯМИ

БЕГАНСКАЯ И.Ю.,
д-р экон. наук, доцент, заведующий кафедрой менеджмента внешнеэкономической деятельности
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»
Донецк, Донецкая Народная Республика;

ТАРАСОВА Е.В.,
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры менеджмента непроизводственной сферы ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики» Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье рассматриваются теоретические основы и практические аспекты внедрения современных инструментов государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями. Дана типология моделей участия, используемых в мировой практике. Особое внимание уделено партисипативному бюджетированию, раскрыта его сущность, принципы, выделены преимущества и риски его реализации.

***Ключевые слова**: государственное управление, бюджетно-налоговые отношения, инструменты, партисипативное бюджетирование, инициативное бюджетирование, модели участия, бюджет участия*

MODERN TOOLS OF STATE MANAGEMENT OF BUDGETARY AND TAX RELATIONS

BEGANSKAYA I.Yu.,
Doctor of Economics, Associate Professor, Head of the Department of Management of Foreign Economic Activity SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic», Donetsk, Donetsk People's Republic

TARASOVA E.V.,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Non-Production Management SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic», Donetsk, Donetsk People's Republic

The article examines the theoretical foundations and practical aspects of the implementation of modern tools of public administration of fiscal relations. A typology of participation models used in world practice is given. Particular attention is paid to participatory budgeting, its essence, principles are revealed, the advantages and risks of its implementation are highlighted.

***Keywords:** public administration, fiscal relations, instruments, participatory budgeting, proactive budgeting, participation models, participation budget*

Постановка задачи. В последние десятилетия политические институты испытывают постепенное снижение доверия со стороны своего электората, о чём свидетельствуют результаты многих социологических исследований, проведенных на глобальном уровне. Это становится препятствием социально-политическому развитию государств, дальнейшему укреплению гражданского общества и демократии. Поэтому органы публичного управление всех уровней постоянно ищут новые инструменты и способы поощрения общественности и повышения доверия к разработке политики в различных сферах в целом, и в бюджетно-налоговой сфере в частности.

Партисипативное бюджетирование как инструмент государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями предлагает гражданам возможность ознакомления с правительственными операциями и возможности для консультаций, обсуждения и влияния на распределение финансовых ресурсов. Оно способствует повышению прозрачности и уровня финансовой ответственности, приводя, таким образом, к сокращению правительственной неэффективности и коррупции. Партисипативное бюджетирование усиливает инклюзивное управление, предоставляя группам граждан возможность участия в процессах принятия решений относительно распределения бюджетных ресурсов, что делает власть на разных уровнях управления более ответственной перед гражданами за обеспечение их потребностей и предпочтений, а также более финансово-ответственной за эффективность распределения ресурсов и предоставления общественных услуг.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблематике развития современных инструментов государственного управления, а именно партисипативному бюджетированию уделяется достаточное внимание исследователей и экономистов, отражённых в научных трудах Анцыферовой И.С., Вагина В.В., Виноградовой Т.И., Захарчук Е.А., Шаповаловой Н.А. и других. Особого внимания требует дальнейшее исследование вопросов внедрения партисипативного бюджетирования с учётом отечественных реалий и оптимизации бюджетно-налоговых отношений.

Целью написания статьи является исследование современных инструментов государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями, раскрытие сущности и практических аспектов внедрения таких инструментов, как партисипативное и инициативное бюджетирование, выделение преимуществ и рисков их реализации.

Изложение основного материала. Известно, что уровень доверия к власти повышается, если она допускает участие граждан не только в выборах, референдумах, общественных слушаниях, а и непосредственно в процессе принятия решений и контроле над формированием и исполнением бюджетов всех уровней. В целом, выделяют общественную партисипацию (горизонтальную) и публичную партисипацию (вертикальную). Общественная партисипация (гражданская, горизонтальная) – самоорганизация членов определённой общины с целью совместного принятия решений и решения конкретных проблем.

Процесс, во время которого граждане получают возможность влиять на решения органов государственной власти и непосредственно осуществлять контроль их выполнения, если эти решения непосредственно или косвенно касаются интересов граждан. Данный вид партисипации отличается от традиционного участия граждан в избирательном процессе и реализуется с помощью других методов. Граждане получают возможность участвовать в процессах регулирования на ранней стадии и более активно приобщаются к процессам непосредственной реализации. Публичная партисипация (вертикальная) – участие жителей в формировании и реализации публичной (государственной) политики; взаимодействие граждан с муниципальными, региональными и центральными органами власти. Власть имеет возможность принимать меры, которые отвечают реальным потребностям граждан и являются гарантией прозрачности принятия решений, что, в свою очередь, способствует увеличению уровня доверия.

Несмотря на то, что гражданское участие имеет общемировую тенденцию развития и в каждой стране существует собственная политика её внедрения, можно выделить общие принципы партисипативного участия, а именно: подотчётность – показывает, насколько результаты совпадают с обещаниями публичной власти и ожиданиями граждан; включение – привлечение тех граждан или организаций, кого непосредственно будет касаться итоговое решение; прозрачность – уверенность в том, что процесс принятия решения и возможные ограничения по нему чётко обоснованы, понятны и соблюдаются всеми участниками данного процесса; соразмерность – наличие ресурсов, необходимых для эффективного привлечения; отзывчивость – возможность открыто реагировать на вопросы, волнующие граждан; обучаемость – приобретение практического и теоретического опыта всеми участниками процесса, который в дальнейшем обеспечит устойчивое развитие общества [1].

Вопросы эффективного привлечения граждан к процессу принятия решений являются на сегодняшний день особенно актуальными, и связаны со следующими факторами: гражданская апатия, ослабление уровня легитимизации; ограничение средств, дефицит публичных финансов, необходимость определения приоритетов; увеличении роли медиа, новых технологий, общественных инициатив; появление новых типов проблем, которые требуют необходимости разработки новых инструментов и методов их решения. Следует отметить, что в современных условиях государственное управление бюджетно-налоговыми отношениями стремится к «открытости» и «прозрачности» бюджетной информации. Данное явление получило название «Открытый бюджет» и распространено во многих странах мира. Открытый бюджет – государственная политика, направленная на формирование доступной для понимания гражданами информации о бюджетах разного уровня, а также идеология представителей государственной и местной власти по вовлечению граждан в процесс формирования доходной части бюджета и

определению приоритетных направлений, проектов расходования бюджетных средств [3].

Вовлечённость граждан в бюджетные инициативы автоматически приводит к росту заинтересованности общественности (не только бюджетополучателей) в бюджетной информации, повышает эффективность форм предоставления информации, а самое главное – создаёт сопричастность граждан к решению насущных проблем.

Наиболее действенным инструментом вовлечения граждан в бюджетный процесс является инициативное бюджетирование, позволяющее решать вопросы муниципального и регионального значения путём финансирования из бюджета проектов, прошедших конкурсный отбор с участием самих граждан в процессах их реализации. Практики инициативного бюджетирования предполагают непосредственное участие граждан в обсуждении вопросов. Несмотря на то, что конечные решения вырабатываются совместно с представителями властей, присутствие граждан в процедурах обсуждения и принятия решений обязательно [2].

Партисипаторное (партиципаторное) бюджетирование (бюджетирование с участием граждан) – это инструмент государственного управления, в рамках которого граждан наделяют определённой ответственностью за распределением, расходованием и контролем по использованию бюджетных средств.

Впервые оно было введено в Порту-Алегри (Бразилия) в 1989 году и главным образом применимо к местному уровню управления.

Существует множество форм, вариантов и модальностей бюджетирования с участием граждан. Но прежде чем рассмотреть основные модели бюджета участия, необходимо проанализировать наиболее известные модели участия граждан в целом (табл. 1) [8].

Таблица 1

Концептуальные модели участия граждан

Наименование модели	Характеристика модели
Партиципаторная демократия	признаёт необходимость участия широких слоёв населения (не только среднего, но и рабочего класса) как в выборах своих представителей в принятии решений на референдумах, собраниях и т.п., но и непосредственно в политическом процессе-подготовке, принятии и осуществлении решений, а также контроле их выполнения. В этой модели участие граждан означает реальные последствия для существующей социальной справедливости и взаимоотношений между гражданским обществом и политическими структурами. Слабость данной модели в том, что она требует сильной политической воли, а также мобилизованного и независимого гражданского общества, которое готово к сотрудничеству с местными органами власти
Демократия сближения	показывает как географическую близость, так и коммуникативное сближение граждан, администраций и наиболее авторитетных членов местного сообщества. Данная модель обладает низким уровнем политизации и мобилизации (в особенности, рабочего класса). Её основное преимущество – в установлении диалога между гражданами и властью. Основной недостаток – избирательность выполнения гражданских инициатив (по усмотрению местной власти). В данном случае местные власти, как правило, выбирают инициативы, которые входят в их собственные интересы и планы

	Партиципаторная модернизация	гражданское участие является только частью стратегии нового государственного управления, которая нацелена на само-модернизацию для повышения собственной эффективности – и, в некоторой степени, защиты от посягательств на власть извне. Преимущество этой модели – в тесной связи между ростом качества государственных услуг и гражданским участием при достаточно несложной процедуре достижения компромисса между властью и населением. Ограничительный факт состоит в том, что процедуры участия не политизированы, что делает невозможным обсуждение более широкого круга проблем, особенно связанных с устранением социального неравенства
	Участие стейкхолдеров	гражданское общество достаточно слаборазвито и обладает небольшой автономией, даже если управленческие процедуры достаточно формализированы. Модель ориентирована на средний класс, активных граждан, которые должны представлять интересы всего населения, а также на частный бизнес, который является одной из основ местного развития (обычно он исключён из процесса в других моделях). Основная проблема модели со стейкхолдерами – обеспечение связи между партиципаторными инструментами и бизнесом, т.е. стабилизации финансовых потоков, от которых зависит участие граждан (зачастую установленная законодательно процедура распределения средств попросту отсутствует)
	Нео-корпоративизм	основной отличительной чертой данной модели является ведущая роль местных властей, которые сами выстраивают диалог с многочисленными организованными группами активистов (профсоюзы), социальными группами (пенсионеры, иммигранты и т.п.) и другими местными сообществами. В рамках этой модели местные власти пытаются выстроить диалог с теми, кто играет важную роль в жизни сообщества, и достичь взаимопонимания через медиацию интересов, ценностей и запросов от различных групп. Основная проблема – зачастую обсуждению подвергаются лишь избранные вопросы, интересные только стейкхолдерам, участвующим в процессе, что означает возможное игнорирование других, не менее важных проблем
	Развитие сообщества	гражданское участие включает в себя реализацию выдвигаемых гражданами инициатив, в контексте разделения ответственности между местной властью («нисходящий» подход) и гражданами («восходящий» подход). Присутствие представительной демократии здесь минимально. Слабость модели в том, что нацелена на конкретные проблемы и не позволяет выстроить стратегическое понимание развития территориально-административных единиц. Также связь между участием и модернизацией управления достаточно слабая или отсутствует полностью

Анализ сущности приведенных моделей, их недостатков и преимуществ позволяет сделать вывод о том, что в идеале модель «партиципаторной демократии» имеет наибольшее преимущество: она действительно привносит изменения в институциональные рамки представительной демократии и даёт гражданам реальную возможность повлиять на принятие решений, что имеет большое значение для устранения социального неравенства. Сущностные характеристики данной модели составляют основу партисипаторного бюджетирования [5].

Так, наиболее распространёнными в мировой практике являются шесть типов моделей бюджета участия: адаптированная – характеризуется социальной направленностью; участие организованных (совместных) интересов – интересы административно-территориальной единицы представляют неправительственные организации, общественные организации, деятельность которых направлена на финансирование программ в сфере

здравоохранения, образования и т.д.; совместное участие – предусматривает участие в бюджетном процессе как граждан, так и общественных объединений. Особенностью этой модели является то, что источником финансовых ресурсов выступает неопределённая доля муниципального бюджета, а специальный фонд, который формируются как за счёт средств международных организаций, неправительственных организаций, так и взносов граждан административно-территориальных единиц; формальное участие – носит консультативный характер и предполагает прямой контакт граждан с местной властью путём формирования консультационных платформ по конкретным вопросам; информирование о муниципальных (местных) финансах – направлено на повышение прозрачности бюджетного процесса путём освещения финансовой информации среди граждан; участие всех заинтересованных сторон – предусматривает участие всех заинтересованных сторон в процессе бюджетирования [4].

Результатом такого бюджетирования является прозрачность распределения бюджетных средств, более полное удовлетворение в общественных услугах, повышение эффективности деятельности органов местного самоуправления. Инфраструктурные проекты, инициированные гражданами, являются более востребованными и более рациональными, чем в случае, когда инвестиционные решения принимаются на высших уровнях власти. Современная мировая практика показывает, что проекты развития, которые базируются на непосредственном участии жителей территорий и направлены на удовлетворение их потребностей, ориентированы на приоритеты локального масштаба, а это в итоге способствует совершенствованию межбюджетных отношений и бюджетной политики в целом.

Основными целями внедрения партисипативного бюджетирования являются: перераспределение финансовых ресурсов; формирование нового типа взаимоотношений между органами управления и гражданами; построение социальных связей и изменение социальных интересов; формирование экономической культуры в вопросах формирования и исполнения бюджета; поощрение активности общества [6].

Следует отметить, что партисипативное бюджетирование, как и любой процесс, предполагающий экономическое и социальное вмешательство, кроме положительного влияния имеет и свои определённые риски, а именно: потенциальное влияние на бюджетную дисциплину (ограничение расходов), вызванных повышенными требованиями к правительству вследствие партисипации; ослабление законности (правомерности) установленных демократических институтов в пользу менее ответственных общественных организаций; эскалация конфликтов, связанных с распределением ресурсов между различными слоями населения, которые участвуют в процессе партисипативного бюджетирования [7].

Кроме того, в современных условиях ограничением партисипативного бюджетирования является долгосрочное планирование, поскольку граждане,

во-первых, заинтересованы в разработке и реализации кратко- и среднесрочных проектов, поскольку им необходимо более быстрое решение поставленных задач и, во-вторых, – не обладают всем спектром теоретических, аналитических и практических навыков для ведения долгосрочных проектов.

Вывод. Подводя итоги, следует отметить, что партисипаторное бюджетирование выступает новым инструментом государственного управления бюджетно-налоговыми отношениями и является форматом общественного взаимодействия, при котором участниками бюджетного процесса являются и граждане административно-территориальных единиц, получающих возможность выразить собственные взгляды по принятию финансовых решений, направленных на развитие данных территорий.

В целом, положительные последствия введения партисипаторного бюджетирования можно обобщить следующим образом: усиление гражданского общества, рост привлечения граждан в публичное обсуждение проблем государственного и местного развития, формирование новых форм партнёрских отношений между гражданами и органами местного самоуправления; улучшение прозрачности деятельности органов государственного управления через обеспечение дополнительного надзора и контроля над бюджетными средствами; увеличение ответственности органов государственного и местного самоуправления, формирование навыков сотрудничества с обществом в достижении общих интересов; улучшение социальных результатов через усовершенствованное управление, воспитание более ответственных и осведомлённых граждан, а также путём реализации проектов, которые сосредотачиваются на потребностях административно-территориальных единиц.

Таким образом, применение партисипаторного бюджетирования как инструмента государственного управления повышает эффективность разработки и реализации налогово-бюджетной политики, ослабляет влияние политической элиты и способствуют повышению эффективности системы подотчётности.

Список использованных источников

1. Анцыферова И.С. Социальные эффекты инициативного (партисипаторного) бюджетирования / И.С. Анцыферова // Государственное и муниципальное управление. Учёные записки. – 2017. – № 4. – С. 231-234.

2. Вагин В.В. Теоретические аспекты развития инициативного бюджетирования в России / В.В. Вагин // Финансовый журнал. – 2016. – № 3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n-/teoreticheskie-aspekty-razvitiya-initsiativnogobyudzhetirovaniya-v-rossii

3. Вагин В.В. Актуальные вызовы и проблемы развития инициативного бюджетирования / В.В. Вагин, Н.А. Шаповалова // Финансовый журнал. –2020. – Т. 12. – № 1. – С. 9-26. DOI: 10.31107/ 2075-1990-2020-1-9-26.

4. Вагин В.В. Мониторинг развития инициативного бюджетирования: методика и практика организации / В.В. Вагин, Н.А. Шаповалова, Н.В.

Гаврилова // Научно-исследовательский финансовый институт. Финансовый журнал. – 2019. – № 2. – С. 51-64.

5. Виноградова Т.И. Партисипаторное бюджетирование как потенциальный индикатор достижения целей устойчивого развития Повестки 2030 Организации Объединённых Наций / Т.И. Виноградова // Вестник образования и развития науки Российской академии естественных наук. – 2020. – Т. 24. – № 4. – С. 45-52 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://doi.org/10.26163/ RAEN.2020.63.13.006.

6. Виноградова Т.И. Партисипаторное бюджетирование как инструмент, способствующий достижению целей устойчивого развития / Т.И. Виноградова // Финансовый журнал. – 2021. – Т. 13. – № 2. – С. 46-60 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://doi.org/10.31107/2075-1990-2021-2-46-60.

7. Захарчук Е.А. Бюджетирование на основе общественного участия: зарубежный опыт и практика применения в России / Е.А. Захарчук, А.А. Некрасов, А.Ф. Пасынков // Финансы: теория и практика. – 2019. – № 23 (1). – С. 122-132. DOI: 10.26794/2587-5671-2019-23-1-122-132

8. Инициативное бюджитирование в Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.nvraion.ru/ekonomika-i-finansy/initsiativnoe-byudzhetirovanie/info_1.pdf

УДК 338.24:316.42
DOI 10.5281/zenodo.5801287

УПРАВЛЕНИЕ ЗАИНТЕРЕСОВАННЫМИ СТОРОНАМИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

МАКЕЕВА О.А.,
аспирант
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье рассматриваются вопросы реализации государственной политики в социальной сфере путём управления проектным циклом с целью рационального государственного управления. Отмечено, что такой подход позволит усилить позиции государства в решении социальных проблем, учитывая интересы всех заинтересованных сторон (стейкхолдеров). Предпринята попытка обоснования важности процесса управления заинтересованными сторонами при разработке и реализации государственной политики в социальной сфере.

Ключевые слова: *заинтересованные стороны, проектный цикл, управление заинтересованными сторонами, государственная политика в социальной сфере, государственная политика, социальная сфера*

STAKEHOLDER GOVERNANCE IN THE SYSTEM OF STATE POLICIES IN THE SOCIAL SPHERE

MAKEEVA O.A.,
State educational establishment of higher professional education «Donetsk academy of management and public administration under the Head of Donetsk Peoples Republic»,
Donetsk, Donetsk Peoples Republic

The article deals with the implementation of state policy in the social sphere by managing the project cycle, with the aim of rational public administration. It is noted that such an approach will strengthen the state's position in solving social problems, taking into account the interests of all stakeholders. An attempt is made to substantiate the importance of the stakeholder management process in the development and implementation of state policy in the social sphere.

Keywords: *stakeholders, project cycle, stakeholder management, state policy in the social sphere, state policy, social sphere*

Постановка задачи. Дальнейшее эффективное развитие нашей страны, включая благополучие граждан, повышение качества их жизни, консолидацию общества, устойчивое поступательное развитие, зависит, в том числе, от эффективности проведения государственной политики в социальной сфере. Это заставляет исследователей вести напряжённый поиск новых, адекватных современной реальности подходов к формированию государственной политики в социальной сфере.

Актуальность. В условиях новой реальности всё более важным фактором успеха становится обеспечение гибкости и модифицируемости системы государственного управления для максимально быстрого и эффективного реагирования на турбулентность внешней среды. Поэтому востребованным становится проектно-ориентированный подход и управление интересами всех заинтересованных сторон.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы управления заинтересованными сторонами изучались как отечественными, так и зарубежными учёными, в частности: Е.Б. Абросимовой, С.В. Вилло, М.В. Макаренко, Л.С. Ружанской, A. Hicks, G. Kassinis, G. Luffman и другими.

Рассматриваемые авторами аспекты и предложенные методики управления заинтересованными сторонами касались отдельных отраслей и конкретных организационно-правовых форм.

Изучение теоретической и методической базы по теме исследования выявило отсутствие системного подхода к определению заинтересованных

сторон государственной политики в социальной сфере, слабо раскрыт механизм взаимодействия с ними.

Цель статьи – теоретический анализ, обоснование и систематизация основных подходов к управлению заинтересованными сторонами, применению системы управления проектным циклом государственных проектов и программ.

Изложение основного материала исследования. На протяжении многих десятилетий в ходе реализации государственной политики применялся программно-целевой метод. В условиях новой реальности всё более важным фактором успеха становится обеспечение гибкости и модифицируемости системы управления для максимально быстрого и эффективного реагирования на существенные изменения внешней среды. Как никогда ранее востребованным становится проектно-ориентированный подход к управлению, рассматривающий существенное количество рисков, неопределённости и изменений как данность и обеспечивающий учёт этих факторов при планировании и реализации работ.

Сравнительная характеристика двух подходов представлена в таблице 1.

Таблица 1

Сравнительная характеристика программно-целевого и проектно-ориентированного подходов (выполнено автором)

Сравнительная характеристика	Программно-целевой подход	Проектно-ориентированный подход
Логическая схема	Цели – пути – способы – средства	Политика – программа – проект
Целеполагание	Цели плана увязываются с ресурсами при помощи программ	Цели политики увязываются с ресурсами при помощи программ и серии проектов
Стратегически важная задача	Разработка, реализация и контроль эффективности всего комплекса мероприятий, направленных на решение проблемы участниками системы	Итогом проектов является результат (физические товары или оказанная услуга), а итогом программ / политик являются последствия
Учёт рисков	Недостаточный	Рассматривает риск как данность и учитывает его на всех этапах

Для достижения видимых результатов и главной цели государственной политики в социальной сфере видим необходимым в процессе её разработки и реализации применение подходов управления проектным циклом.

Международный опыт базируется на Методике Европейской Комиссии «Управление проектным циклом» (англ. Project Cycle Management, 1992 г., далее УПЦ), представляет собой метод управления 5 этапами проектного цикла с использованием интегрированного и логико-структурного подходов. На данный момент основная методология УПЦ

структурирована в «Руководстве управления проектным циклом» Европейской комиссии [1].

Проектный цикл обеспечивает структуру для:

– развития идей проекта (релевантные);

– разработки проектов (выполнимые, реалистичные);

– оптимальной реализации через оценку;

– повышения устойчивости результатов через вовлечение заинтересованных сторон.

Проектный цикл – это последовательный процесс, в рамках которого планируются, выполняются и оцениваются проекты.

Ключевые элементы проектного цикла представлены на рис. 1.

Стадии проектного цикла	***Компоненты проекта***
1. Программирование (установка приоритетов и широких целей)	***1. Целевая группа – заинтересованные стороны*** – те, на улучшение положения которых направлен проект
2. Идентификация (установка конкретных задач и способов их выполнения)	***2. Структура управления и финансирования***
3. Формулирование (разработка реализуемых проектов для выполнения задач; соглашение по финансированию проектов)	***3. Система мониторинга и оценки его выполнения***
4. Реализация (выполнение проектов согласно контракту)	
5. Оценка (оценка достигнутых результатов по сравнению с ожидаемыми результатами)	

Рис.1. Ключевые элементы проектного цикла (выполнено автором)

Система УПЦ также применима к управлению государственными программами, несмотря на исключительную особенность государственного сектора по сравнению с частным. Преимущество УПЦ состоит в том, что оно объединяет этапы в цикл таким образом, что проектные цели и вопросы устойчивости остаются в центре внимания в течение всей жизни проекта. Спецификой УПЦ (включая его применение к государственным политикам) является то, что ключевая роль принадлежит заинтересованным сторонам, которые в полной мере включены в процесс принятия решения, это позволяет расширить авторскую базу политики и увеличить шансы на получение устойчивых и эффективных результатов. Применение УПЦ

позволяет избежать перерасхода бюджетных средств, добиться выполнения принципов «рационального государственного управления» [2].

Выделим основные проблемы, возникающие при реализации государственных программ: несоответствие получаемых результатов ранее поставленным целям; отсутствие отлаженных механизмов использования результатов предыдущих лет в проектах последующих лет (постоянно вновь возникающие организационные проблемы); отсутствие взаимного доверия к принимаемым участниками программы решениям (непрозрачность процесса принятия решения, отсутствие взаимной ответственности).

Правильное планирование, мониторинг и оценка лежат в основе улучшения результативности деятельности, обеспечивают непрерывную связь между прошлыми событиями, настоящими и будущими инициативами и результатами. Использование проектного цикла в государственной политике обеспечит структуру для поэтапного, информированного и логичного принятия решений на всех стадиях жизни проекта или программы (рис. 2).

Рис. 2. Циклический подход в государственной политике (выполнено автором на основе [3, с. 18])

В пользу применения метода УПЦ говорят практические результаты – сильные стороны, которые характеризуют следующие качественные изменения в процессе управления проектами (рис. 3).

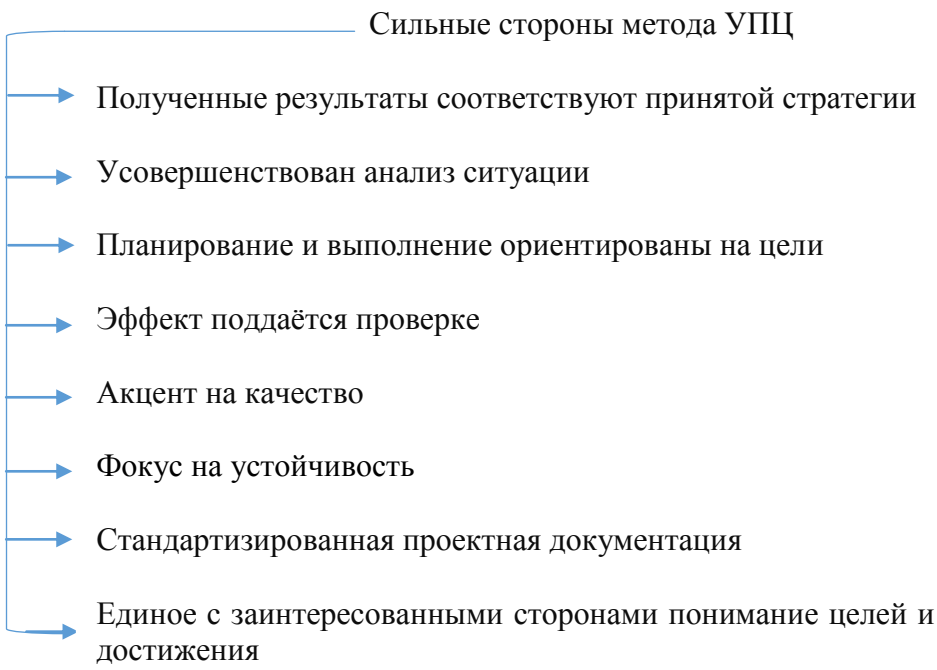

Рис. 3. Сильные стороны метода УПЦ (выполнено автором)

Успех любого проекта целесообразно оценивать с точки зрения удовлетворённости заинтересованных сторон – тех, чьи интересы могут быть затронуты как положительно, так и отрицательно в ходе исполнения или в результате завершения проекта. На глобальном уровне уже выработана общепримениимая, общедоступная, сведенная в стандарты нормативная база, направленная на повышение качества управления, выстраивания эффективной системы взаимодействия с заинтересованными сторонами и достижения главной цели – реальные улучшения в жизни людей.

Стандарт взаимодействия с заинтересованными сторонами AA1000 (Стандарт AA1000SES) определяет требования к качеству взаимодействия с ними, которое в первую очередь зависит от: степени практического исполнения организацией обязательства быть подотчётной; степени участия заинтересованных сторон в планировании, реализации и оценке процесса взаимодействия.

Подробно и содержательно регламентирующих работу с заинтересованными сторонами проекта. Стоит заметить, что в стандарте PRINCE2 государство не определено как отдельная заинтересованная сторона проекта. Оно может выступать поставщиком каких-либо ресурсов, либо пользователем продукта проекта. Стандарты PMBoK и ISO21500 определяют для государства регулирующую или контролирующую роль, не рассматривая его как заинтересованную сторону проекта.

Считаем, что государство необходимо рассматривать одной из заинтересованных сторон. В связи с этим предлагаем представлять качество взаимодействия с заинтересованными сторонами в трёх уровнях:

1 уровень – государство, обязующееся обеспечить открытость для всех сторон и соблюдать три принципа подотчётности, но оно находится на первоначальном этапе процесса взаимодействия с заинтересованными сторонами, и ему пока не удаётся обеспечивать выполнение всех требований и элементов этого процесса, а также привлечь заинтересованные стороны к участию в его планировании, реализации и оценке.

2 уровень – государство, имеющее стратегию, активно и оперативно взаимодействует с заинтересованными сторонами с целью выяснения их проблем, получения информации и поиска верных решений. Государство полностью следует общей схеме взаимодействия, позволяющей ему претворить в жизнь принципы обязательства быть подотчётным; привлекает заинтересованные стороны к участию в процессе планирования, реализации, измерения и распространения информации о процессе, но при этом ему и заинтересованным сторонам не всегда удаётся достичь взаимопонимания.

3 уровень – государство гражданского общества, которому удалось сделать процесс взаимодействия не просто частью своей собственной деятельности, а неотъемлемым элементом более широкой общественной дискуссии (происходит централизация проблем). Государство полностью следует общей схеме взаимодействия, позволяющей ему претворить в жизнь принципы обязательства быть подотчётным, при этом ему и заинтересованным сторонам удаётся достичь взаимопонимания по всем элементам и результатам процесса.

Важно понимать, что единого и статичного списка заинтересованных сторон не существует, так как он индивидуален для каждой конкретной отрасли, страны, региона и меняется с течением времени и изменением контекста деятельности. Предлагаем в перечне заинтересованных сторон государственной политики в социальной сфере рассматривать государство одной из заинтересованных сторон (табл. 2).

Таблица 2

Основные заинтересованные стороны государственной политики в социальной сфере (выполнено автором)

Наименование заинтересованных сторон	Основные интересы заинтересованных сторон
Внутренние заинтересованные стороны проекта	
Менеджер программы / проекта	Выполнение программы / проекта. Достижение целевых показателей программы / проекта. Карьерный рост
Команда управления программой / проектом	Достижение целевых показателей программы / проекта. Карьерный рост
Члены команды программы / проекта	Будущая защищённость их рабочих мест. Рост заработной платы. Карьерный рост
Офис управления программами / проектами	Сохранение баланса портфеля проектов или программе. Достижение целевых KPI
Инвесторы проекта / Уровень государственного финансирования	Получение запланированной результативности и эффективности программы / проекта

Продолжение таблицы 1

Поставщики программы/проекта	Выполнение взятых на себя обязательств. Чёткая постановка технического задания
Внутрипрограммные заинтересованные стороны	
Менеджмент государственного или местного учреждения	Достижение компанией целевых показателей KPI. Рост размера компенсации. Сохранение текущего положения. Развитие территории
Бизнес-партнёры компании	Сохранение долгосрочных отношений с бюджетной структурой
Прочие сотрудники государственных и местных учреждений	Рост заработной платы. Сохранение рабочих мест. Карьерный рост
Будущие поколения	Создание потенциала для развития территории в будущем
Прошлые поколения	Сохранение преемственности стратегии
Представители заинтересованных сторон	Улучшение положения подопечных заинтересованных сторон
Внутренние благополучатели / потребители	Выполнение поставленного технического задания точно в срок. Упрощение ведения деятельности
Внешние заинтересованные стороны проекта	
Благополучатели / Внешние потребители	Удовлетворение потребностей
Местное сообщество	Сохранение окружающей среды. Модернизация окружающего пространства. Развитие территории. Снятие напряжённости
СМИ	Создание информационных поводов
Общество в целом	Улучшение текущего положения. Развитие территории. Снятие напряжённости в обществе
Научное сообщество	Получение материалов для проведения исследований
Гражданское общество	Защита интересов граждан. Развитие института гражданского общества
Органы государственной власти	Выполнение требований органов государственной власти. Увеличение размера отчислений в бюджет. Поддержка реализуемой стратегии развития. Осуществление надзорной, регуляторной, контрольной деятельности

Со стороны общества наблюдается большой запрос на повышение эффективности государственной политики в социальной сфере. Это самым непосредственным образом связано с получением обратной связи и характером взаимодействия с основными заинтересованными сторонами.

Весь процесс должен быть направлен не на обеспечение выполнения запланированных видов деятельности, а на обеспечение достижения результатов, положительных изменений, социального эффекта от реализации проектов и программ.

Социальный эффект – изменения, которые происходят (планируется, что произойдут) у заинтересованных сторон, благодаря реализации проекта. В некоторых случаях социальным эффектом вполне может считаться отсутствие негативных изменений (рис. 4).

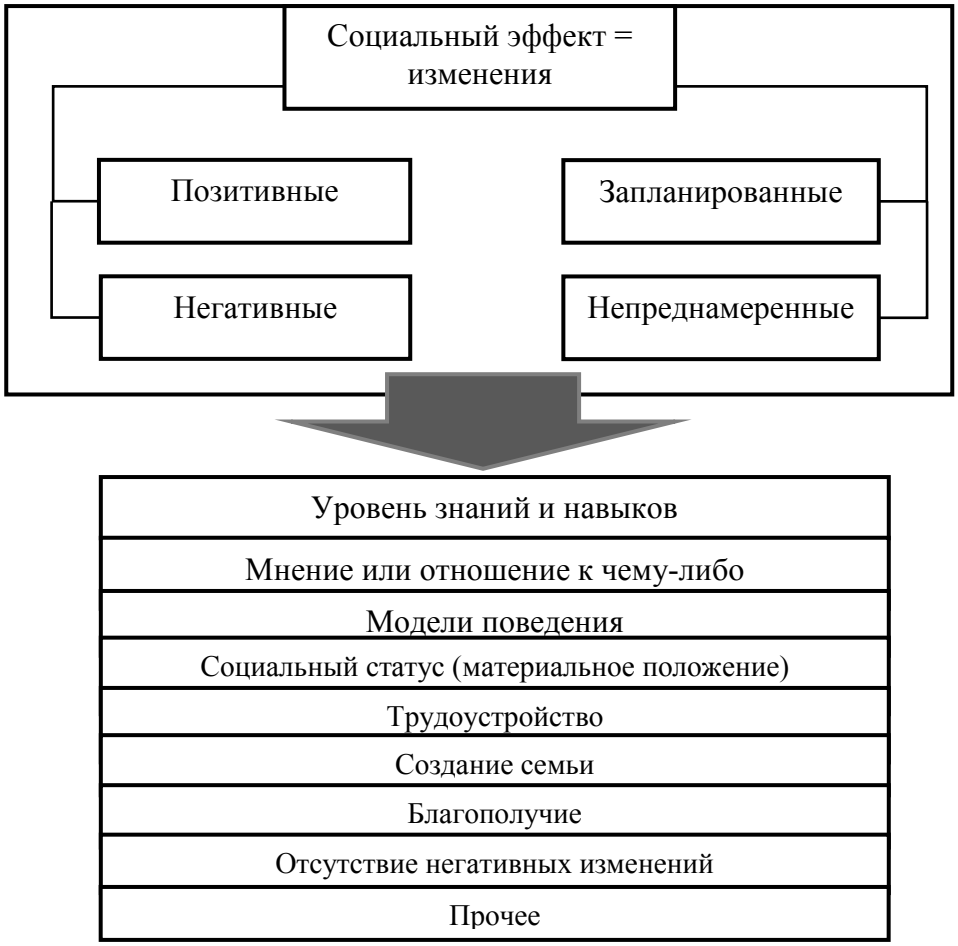

Рис. 4. Социальный эффект от реализации государственной политики в социальной сфере (выполнено автором на основе [4])

Данный метод оценки качества взаимодействия обеспечивает возможность проводить сравнения, деятельность организации делает прозрачной и подотчётной, вызывающей доверие. Он также позволяет оценить качество взаимодействия с заинтересованными сторонами с точки зрения стандартов и правил, требующих такого взаимодействия.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок. На сегодняшний день перед системой государственных политик в социальной сфере стоит большое количество задач, среди которых:

– идентификация и анализ заинтересованных сторон (стейкхолдеров) для каждого направления деятельности;

– оценка текущей ситуации территории присутствия и воздействия на заинтересованные стороны, в том числе оценка адекватности выделяемых ресурсов на развитие местных сообществ;

– анализ ранжирования нужд и ожиданий местного населения;

– сбор и урегулирование обращений;

– выбор приоритетных направлений в рамках развития местных сообществ (влияющих на определение критериев для отбора программ / проектов);

– определение форм и частоты взаимодействия с заинтересованными сторонами;

– отбор и оценка партнёров;

– постановка и определение критериев для оценки эффективности и результативности программ / проектов;

– анализ возможностей и ресурсов, бенчмаркинг.

Предложенный подход позволит организовать эффективный процесс управления заинтересованными сторонами, учесть их интересы, проводить перспективную политику, которая определяется фактическими данными, а не реакцией на краткосрочные нужды.

Вопросы персонализации заинтересованных сторон государственных политик, оценки результативности и эффективности процесса управления ими требуют дальнейшей проработки.

Список использованных источников

1. Руководство управления проектным циклом» Европейской комиссии (Project Cycle Management Guidlines, Volume 1, March, 2004) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.europa.eu.int/c-omm/europeaid/qsm/project_en.htm

2. Кузнецова Е. Актуальные проблемы государственного и муниципального управления / Е. Кузнецова, Е. Безвиконная. – Гамбург: Anchor Academic Publishing, 2018. – С. 188-190.

3. Руководство по планированию, мониторингу и оценке результатов развития. Программа Развития ООН, 2009 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://web.undp.org/evaluation/handbook-/Russian/pme-handbook-Russian.pdf

УДК 369.8
DOI 10.5281/zenodo.5801550

ПОРТАЛ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ КАК ИНСТРУМЕНТ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ МЕХАНИЗМА СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НЕЗАЩИЩЁННЫХ СЛОЁВ НАСЕЛЕНИЯ

ПЕРЕВОЗЧИКОВА Н.А.,
канд. экон. наук, доцент
ведущий научный сотрудник отдела планирования социально-экономического развития территориальных систем
ГУ «Институт экономических исследований»,
Донецк, Донецкая Народная Республика;

КОРСУН И.Г.,
слушатель магистратуры государственного и муниципального управления
ИПО ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В настоящее время цифровизация государственных и муниципальных услуг становится мировым трендом, поэтому использование сети Интернет для предоставления данных услуг в электронном виде повышает не только результативность предоставления социальных гарантий, но и эффективность государственного механизма социальной поддержки наиболее уязвимым слоям населения. В статье даны рекомендации по созданию Портала государственных услуг для упрощения и облегчения получения гражданами мер социальной поддержки. Проанализированы данные исследований по интенсивности использования цифровых государственных услуг в зарубежных странах и в Российской Федерации.

Ключевые слова: *социальная поддержка, социальные гарантии, государственные и муниципальные услуги, цифровизация социальных услуг, электронные технологии, электронное правительство, интернет, сайт, портал государственных услуг*

THE PORTAL OF PUBLIC SERVICES AS A TOOL FOR IMPROVING THE MECHANISM OF SOCIAL SUPPORT FOR VULNERABLE SEGMENTS OF THE POPULATION

PEREVOZCHIKOVA N.A.,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Leading Researcher of the Department of Planning ofSocio-Economic Development of Territorial Systems State Institution "Institute of Economic Research", Donetsk, Donetsk People's Republic;

KORSUN I.G., a
student of the Magistracy of State and Municipal Administration
IPO GOU HPE "Donetsk National Technical University",
Donetsk, Donetsk People's Republic

Currently, the digitalization of state and municipal services is becoming a global trend, therefore, the use of the Internet to provide these services in electronic form increases not only the effectiveness of the provision of social guarantees, but also the effectiveness of the state mechanism of social support to the most vulnerable segments of the population. The article provides recommendations for creating a Portal of Public Services to simplify and facilitate the receipt of social support measures by citizens. Analyzed the research data on the intensity of the use of digital public services in foreign countries and in the Russian Federation.

Keywords: *social support, social guarantees, state and municipal services, digitalization of social services, electronic technologies, electronic government, Internet, website, portal of public services*

Актуальность. В условиях информатизации всех сфер общественной жизни как никогда актуально стоит вопрос о предоставлении мер социальной поддержки незащищённым категориям граждан посредством применения электронных технологий. Использование сети Интернет для предоставления в социальной сфере государственных и муниципальных услуг в электронном виде повышает не только результативность предоставления социальных гарантий, но и эффективность государственного механизма социальной поддержки наиболее уязвимым слоям населения, который реализуют посредством своей деятельности органы социальной защиты населения. В рамках использования электронных технологий особое значение приобретает создание и деятельность электронного правительства, которое обеспечивает доступность и простоту получения социальных мер поддержки, особенно для наиболее незащищённых слоёв населения. Поэтому создание Портала государственных услуг как одного из инструментов совершенствования государственного механизма социальной поддержки незащищённых слоёв населения имеет первостепенное значение. С помощью Портала государственных услуг гражданин быстро и качественно может получить такие услуги, как информирование о мерах социальной поддержки, просмотр шаблонов документов для оформления любых видов социальной помощи в электронном виде, подача заявления и предоставление необходимого пакета документов для получения государственной услуги в электронном виде, а также получение результата по той же форме в обратном порядке. Таким образом, создание Портала государственных услуг обеспечивает качественно новые возможности социализации людей и доступа к определённой информации по предоставлению социальных услуг, реформированию государственного управления на основе становления «электронного правительства» и осуществлению информационной политики государства по взаимодействию с гражданским обществом в целях обеспечения открытости и прозрачности [1, с. 100].

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованием вопросов внедрения электронного правительства занимались многие учёные, экономисты и социологи как за рубежом, так и в Российской Федерации. Заслуживающими внимания являются работы А.М. Аль-Хоури (2011), в которых рассматриваются процессы внедрения электронного правительства в различных странах и анализируются возможные результаты соответствия данного внедрения изначально поставленным целям. Вопросами изучения международных рейтингов развития электронного правительства занимались ученые П. Чу и Ю. Сан (2013), которые пришли к выводу, что основным результатом внедрения электронного правительства является достижение и создание большего числа общественных ценностей, которые принесут большую выгоду многим заинтересованным сторонам, а также обеспечат социальную справедливость [2, с. 98].

Следует отметить, что среди международных организаций по количеству проводимых исследований в области внедрения электронного правительства лидирует Организация Объединённых Наций. За последние 14 лет ООН провела более 10 исследований, посвящённых проблемам внедрения электронного правительства, оценкам его развития для поддержки преобразований в направлении устойчивого и жизнеспособного общества.Также проблемами и рейтингами внедрения электронного правительства занимались Р. Мачова, М. Льневичка (Словакия), М. Винтар, М. Дэкман, М. Кунстэлдж, Б. Берчик (Словения), Е. Сискос, Д. Аскоунис, Дж. Псаррас (Греция), С. Као (Китай). В России в последнее время проводится всё больше исследований в области социальных аспектов цифровизации государственных услуг (М.А. Авдыев [3], Н.А. Симченко, И.А. Троян, М.В. Горячих, Е.С. Андрющенко [4], М.Г. Джанелидзе [5] и др.). В предметном поле цифровизации социальных услуг и социального обслуживания заслуживают внимания работы А.Х. Маликовой [6], М.З. Шогенова, Т.Б. Гуппоева [7], Н.В. Студеникина [8], Л.Д. Козыревой, О.В. Шкурупей [9]. Данные исследования направлены на разработку методологических подходов в организации внедрения электронного правительства и предоставления социальных услуг в электронном виде, позволяющие сделать процесс цифровизации более эффективным и равномерным. Исследователи процесса цифровизации В.Г. Халин и Г.В. Чернова предлагают рассматривать его в более широком смысле – как современный общемировой тренд развития экономики и общества, который основан на преобразовании информации в цифровую форму, и приводит к повышению эффективности экономики и улучшению качества жизни [10, с. 46]. В рамках этого социально-технологического подхода обращается внимание на охват цифровизацией не только производства и бизнеса, но и науки, социальной сферы и повседневной жизнедеятельности граждан. Особое значение придаётся тому, что результаты цифровизации должны эффективно использоваться в обществе и быть доступными каждому гражданину.

Целью статьи является разработка рекомендаций по созданию Портала государственных услуг для упрощения и облегчения процесса получения гражданами мер социальной поддержки.

Изложение основного материала исследования. Портал государственных услуг представляет собой справочно-информационный интернет-портал (сайт), который обеспечивает доступ физических и юридических лиц к сведениям о государственных и муниципальных услугах, предоставляемых государством, государственных функциях по контролю и надзору, об услугах организаций, участвующих в предоставлении государственных и муниципальных услуг, а также предоставление в электронной форме государственных и муниципальных услуг.

Данный Портал позволяет найти практически любую важную юридическую информацию. Кроме того, зарегистрировавшись на Портале государственных услуг, любой гражданин может подавать заявки на какие-либо услуги (например, оформление загранпаспорта, регистрация недвижимости, регистрация брака, предоставление субсидий, оформление социальных выплат и пособий и др.), также оплачивать штрафы или ЖКХ.

Создание Портала позволяет гражданам совершать многие действия, не выходя из дома, а если возникают вопросы, то для связи указывается телефон, звонки на который осуществляются бесплатно. Таким образом, Портал государственных услуг является важнейшей составляющей «электронного правительства». Государственные учреждения и организации создают свои отдельные официальные сайты, при этом Портал государственных услуг все эти сайты объединяет на одном ресурсе, где один раз зарегистрировавшись, граждане получают доступ ко всем государственным и муниципальным услугам. Важным моментом является наличие обратной связи, то есть при получении какой-либо услуги обратившийся получает уведомление на телефон или электронную почту о состоянии процесса оказания услуги.

Создание Портала государственных услуг регулируется государством. Так, в Российской Федерации функционирование портала Gosuslugi.ru как государственного веб-сайта осуществляется на основе Федерального закона «Об организации предоставления государственных и муниципальных услуг» и Постановления Правительства России от 24 октября 2011 года № 861, которым утверждено Положение о федеральной государственной информационной системе «Единый портал государственных и муниципальных услуг (функций)» [11]. Создание Портала государственных услуг предоставляет гражданам возможность получить в электронном виде следующие услуги, в том числе и социального характера: заменить паспорт гражданина; получить загранпаспорт; подать заявление на получение ежемесячных выплат по уходу за ребенком; узнать о состоянии своих пенсионных накоплений и индивидуального лицевого счёта; зарегистрироваться в системе обязательного пенсионного страхования; узнать о имеющихся налоговых задолженностях; подать налоговую декларацию; зарегистрироваться по месту пребывания или по месту жительства; подать заявление на получение социальных пособий или социальной помощи; получить другие виды услуг.

Портал государственных услуг осуществляет подачу достоверных сведений пользователей органам государственной власти, поскольку при регистрации пользователей на Портале производится проверка важных для удостоверения личности персональных данных. Все данные, которые там хранятся, защищаются государством в соответствии с действующим законодательством о защите персональных данных.

Процесс обслуживания на Портале государственных услуг представлен на рис. 1[11].

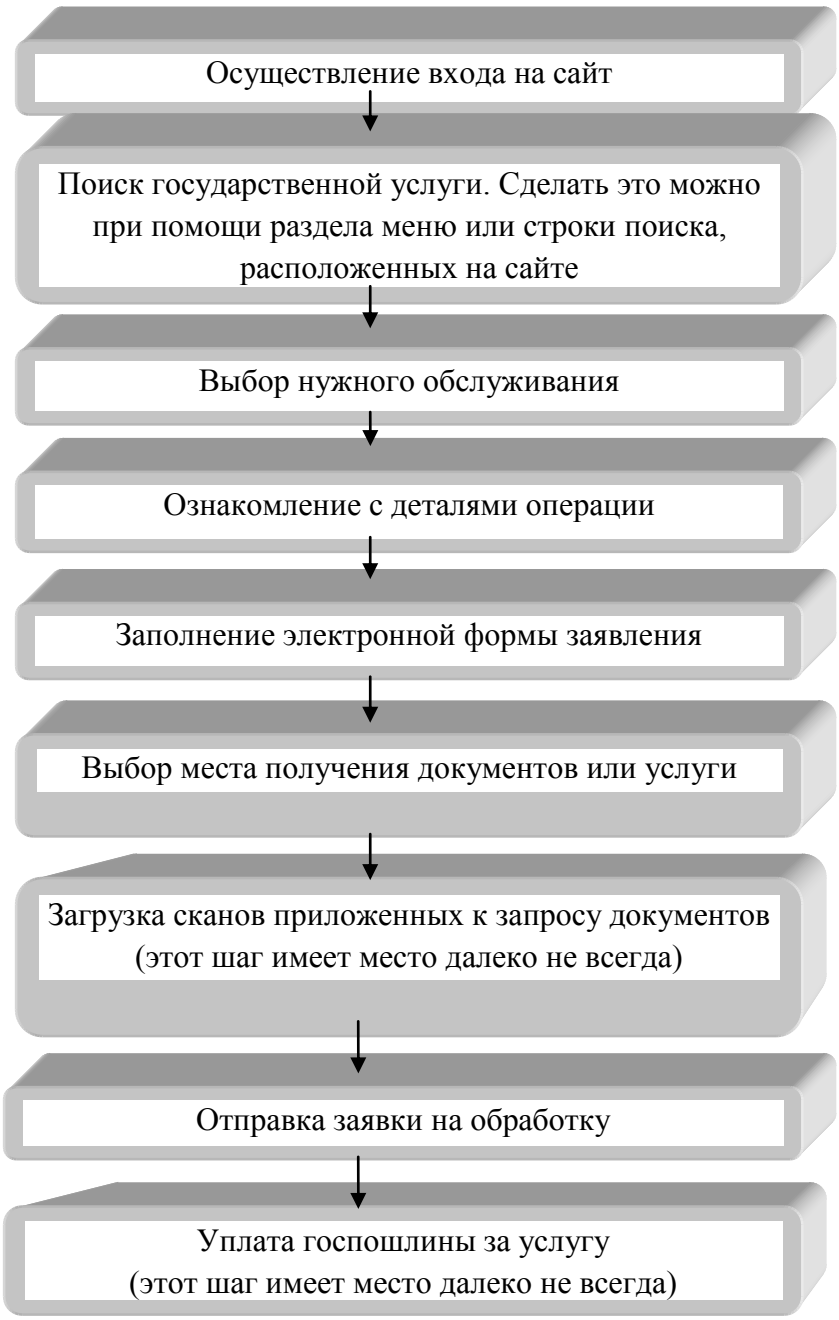

Рис. 1. Процесс обслуживания на Портале государственных услуг

Сформированный гражданином запрос направляется в нужную инстанцию, где он проходит обработку. Как только заказанный документ или услуга готовы, пользователь получает уведомление в «Личный кабинет» на Портале. После этого при наличии документа, удостоверяющего личность, необходимо явиться в выбранное заранее место получения или обслуживания.

Преимуществом Портала государственных услуг для граждан является возможность единоразового внесения своих данных для дальнейшего использования и проведения любых операций на Портале. После того как Портал осуществляет проверку персональных данных гражданина, появляется возможность автоматического заполнения документов при подаче заявлений в какие-либо инстанции.

Основными преимуществами Портала являются скорость обслуживания; возможность оплаты услуг по безналичному расчёту; предоставление информации о получаемом обслуживании; обширный перечень государственных услуг; информирование граждан об обработке запросов [12].

На сегодняшний день Порталы государственных услуг успешно функционируют в таких странах, как США, Канада, Польша, Саудовская Аравия, Швеция, Дания, Южная Корея, Россия, Белоруссия, Узбекистан, Казахстан, Молдова, Армения, Украина, Эстония, и др. При этом структура Порталов является однотипной для большинства стран, но имеет некоторые особенности в части дизайна и количества предоставляемых услуг.

Количество обслуживаемого населения и частота посещения Порталов государственных услуг по странам мира представлены на рис. 2.

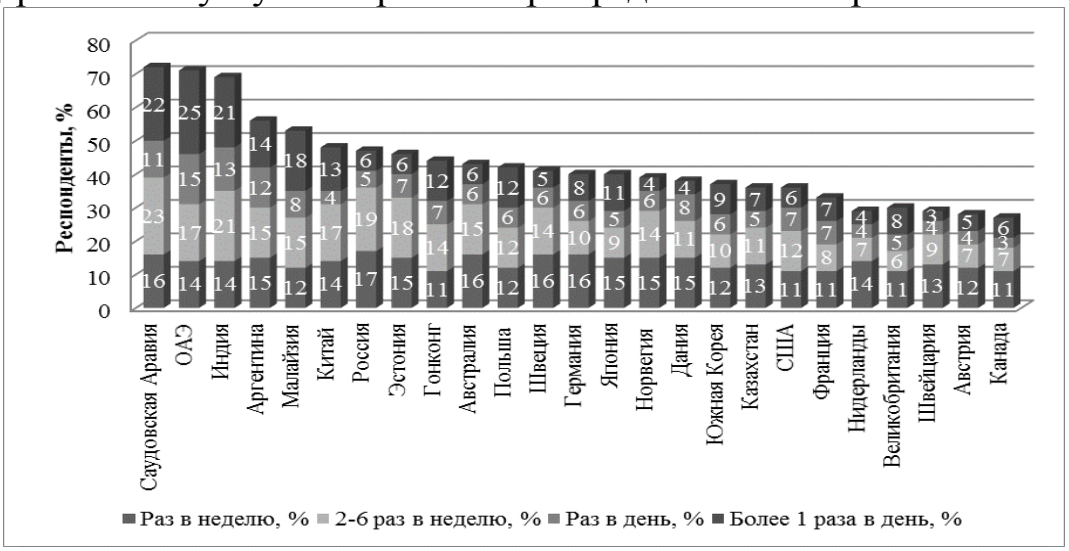

Рис. 2. Количество обслуживаемого Порталом госуслуг населения по странам мира

Остановимся подробнее на примере предоставления государственных услуг в электронном виде, а также создания и использования электронного правительства в Российской Федерации. Как показывает исследование международной консалтинговой компании BCG, на сегодняшний день Россия входит в топ-10 стран по интенсивности использования цифровых государственных услуг. По темпам роста она занимает третье место, опережая среднемировой уровень почти втрое, 42% против 15%. В среднем, россияне используют 9,1 типа государственных услуг в электронной форме, обгоняя жителей Нидерландов (8,2) и Швеции (8,8), но уступая, занимающей первое место, Индии (14,5), Аргентине (11) и многим странам Азии [13].

BCG провела опрос более 13 тысяч человек в 30 странах об использовании ими цифровых госуслуг. Опрос охватил следующие темы: средства доступа к электронным госуслугам, частота использования, удовлетворённость качеством услуг и использование искусственного интеллекта в работе государственных органов.

Усилия региональных и федеральных властей в России по цифровизации уже приносят свои плоды: 92% респондентов отметили улучшение качества услуг за последние два года, а 20% респондентов оценили качество услуг, предоставляемых государством, выше, чем услуги и решения, предоставляемые частным сектором. Для сравнения: в Швеции отдают преимущество госуслугам 10%, а в Канаде – лишь 1% респондентов.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Учитывая вышеизложенное, можно сделать вывод, что создание Портала государственных услуг как составной части электронного правительства государства может принести огромную пользу гражданам. Но для того, чтобы реализовать преимущества электронных технологий, требуется решить несколько задач: внедрить необходимые технологии, наладить обмен данными между разными государственными структурами и добиться укрепления доверия к электронным технологиям среди населения.

Список использованных источников

1. Шаповалова Г.М. Предоставление государственных и муниципальных услуг в электронной форме на этапе формирования информационного общества / Г.М. Шаповалова // Административное и муниципальное право. – 2016. – № 10. – С. 100-102.

2. Сидоренко Э.Л. Эффективность цифрового государственного управления: теоретические и прикладные аспекты / Э.Л. Сидоренко, И.Н. Барциц, З.И. Хисамова // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2019. – № 2. – С. 98-100.

3. Авдыев М.А. Социальная эксклюзия рядовых граждан России вследствие цифровизации государственных услуг / М.А. Авдыев // Социологические чтения: социальные тренды современности: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – Новосибирск, 2019.– С. 56-61.

4. Симченко Н.А. Цифровизация социально значимых услуг в условиях цифровой трансформации экономики Республики Крым / Н.А. Симченко, И.А. Троян, М.В. Горячих, Е.С. Андрющенко // Сервис в России и за рубежом. – 2019. – Т. 13. – № 2 (84). – С. 223-234.

5. Джанелидзе М.Г. Условия социальной эффективности реализации программы цифровизации государственных услуг / М.Г. Джанелидзе // Многофакторные вызовы и риски в условиях реализации стратегии научно-технологического и экономического развития макрорегиона «СевероЗапад»: Материалы Всероссийской научно-практической конференции. – СПб., 2018. – С. 363-369.

6. Маликова А.Х. Цифровизация как мера по повышению эффективности предоставления социальных услуг / А.Х. Маликова // Актуальные проблемы развития правовой системы в цифровую эпоху: Материалы Международного юридического научного симпозиума. – Самара, 2019. – С. 62-64.

7. Шогенов М.З. Независимая оценка качества социальных услуг в условиях цифровизации государственного управления / М.З. Шогенов, Т.Б. Гуппоев // Прорывное развитие экономики России: условия, инструменты, эффекты: сборник статей международной научно-практической конференции. – Нальчик, 2018. – С. 280-288.

8. Студеникин Н.В. Влияние цифровых технологий на социальные услуги: мировой опыт и перспективы в России / Н.В. Студеникин // Известия Тульского государственного университета. Гуманитарные науки. – 2018. – № 1. – С. 32-36.

9. Козырева Л.Д. Система социального обслуживания населения в эпоху цифровизации: социальные инновации и перспективы развития / Л.Д. Козырева, О.В. Шкурупей // Научные труды Северо-Западного института управления РАНХиГС. – 2018. – Т. 9. – № 4 (36). – С. 184-189.

10. Халин В.Г. Цифровизация и её влияние на российскую экономику и общество: преимущества, вызовы, угрозы и риски / В.Г. Халин, Г.В. Чернова // Управленческое консультирование. – 2018. — № 10. – С. 46-63.

11. Кисленкова О. Что такое госуслуги: определение, кому они необходимы / О. Кисленкова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.syl.ru/article/368785/chto-takoe-gosuslugi-opredelenie-komu-oni-neobhodimyi/.

12. Википедия. Портал государственных услуг Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org-/wiki/.

13. Исследование компании BGG «Взгляд населения на использование искусственного интеллекта (ИИ) в работе государства: сравнительный анализ цифровых госуслуг» [Электронный ресурс]. – Режим доступа:https://ict-online.ru/news/n167174/.

УДК 35.08
DOI 10.5281/zenodo.5802815

ОСНОВНЫЕ ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА ОЦЕНКУ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

САДЕКОВА А.М.,
канд. экон. наук, доцент кафедры теории управления и государственного администрирования ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Статья посвящена изучению факторов, оказывающих влияние на оценку эффективности деятельности государственных гражданских служащих. В статье детально исследованы подходы к определению таких понятий, как «государственная служба» и «эффективность деятельности государственных служащих», определены основные проблемы процедуры оценки эффективности деятельности государственных гражданских служащих.

Ключевые слова: *эффективность, государственная служба, государственная гражданская служба, государственный служащий, оценка эффективности, система оценки, аттестация, мотивация, стимул, профессиональные качества*

THE MAIN FACTORS INFLUENCING THE ASSESSMENT OF THE EFFECTIVENESS OF PUBLIC CIVIL SERVANTS

SADEKOVA A.M.,
Candidate of Economics, Associate Professor
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk Peoples Republic

The article is devoted to the study of factors influencing the assessment of the effectiveness of the activities of public civil servants. The article examines in detail approaches to the definition of such concepts as «civil service» and «efficiency of civil servants», identifies the main problems of the procedure for assessing the effectiveness of civil servants

Keywords: *efficiency, civil service, civil service, civil servant, performance assessment, assessment system, certification, motivation, incentive, professional qualities*

Постановка задачи. Актуальность выбранной темы определяется тем, что одним из главных приоритетов государственной политики является повышение эффективности гражданской службы в целом и эффективности деятельности государственных гражданских служащих в частности.

От результатов деятельности государственных органов фактически напрямую зависит не только экономическое, но и социальное развитие страны. В свою очередь, качественность и результативность государственного управления во многом зависит от профессиональной компетенции государственных служащих и государственных гражданских служащих в частности. Именно государственные служащие участвуют в выработке общегосударственных целей и направлений развития, претворяют в жизнь государственные задачи и функции, участвуют в управлении различными сферами государственного устройства. Правильно выбранная система мотивов и стимулов побуждает государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие) предоставлять качественные публичные услуги населению (в рамках закона). И это обусловливает эффективность деятельности государственных органов. В

связи с принятием и вступлением в силу Закона Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе» значительно возрастут требования к качеству предоставления государственных услуг гражданскими служащими и, как следствие, к их профессиональным компетенциям, мотивации и личной эффективности.

Ещё одним аспектом изучения проблемы является отсутствие специально разработанной и внедрённой системы мотивации для гражданских служащих, которая бы учитывала взаимосвязь с оценкой эффективности деятельности и компетентности гражданских служащих, характерными особенностями гражданского служащего как личности и специалиста, а также спецификой сферы деятельности гражданского служащего.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы государственной службы были предметом исследования таких российских учёных и государственных деятелей, как Н.Н. Алексеев, М.А. Бакунин, Н.А. Бердяев, Н.Я. Данилевский, П.А. Зверев, И.А. Ильин, В.О. Ключевский, Н.М. Коркунов, С.А. Котляровский, С.А. Муромцев, Г.В. Плеханов, В.В. Розанов, В.В. Соловьёв, М.М. Сперанский, Е.Н. Трубецкой, С.Л. Франк, Б.П. Чичерин, А.С. Ященко. В различной степени эти вопросы затрагивали известные русские и советские учёные: И.Е. Андреевский, В.А. Воробьёв, А.И. Елистратов, А.Ф. Евтихиев, В.В. Ивановский, Б.М. Лазарев, А.Е. Лунев, Н.К. Нелидов, В.С. Основин, И.Н. Пахомов, А.Е. Пашерстник, Ю.А. Петров, Н.П. Поборчая, Л.А. Сергиенко, С.С. Студеникин, В.Н. Ширяев, Ц.А. Ямпольская. Анализ различных процессов и процессов формирования и развития современной государственной службы в Российской Федерации проводили такие ведущие учёные: С.Ю. Кабашов, В.Д. Граждан, Г.В. Атаманчук, И.Н. Сурманидзе. Исследования вопросов анализа эффективности деятельности государственных служащих проводились такими зарубежными учёными, как Р. Каплан, Д. Нортон, Х. Рамперсад, К. Номден, А. Матей, Г. Камелия, Я. Булека, Л. Мура, П. Эме, Т. Берте, А.-М. Гросмэр, С.М. Бирд, Г. Букерт, Дж. Халлиган, Г. Кларк, Г. Коутс. В отечественной науке теоретические и практические основы определения понятия эффективности и эффективной деятельности, а также различные аспекты эффективности профессиональной деятельности государственных служащих исследованы в работах следующих учёных: К.Х. Абдурахманов, Д.А. Андреева, Г.В. Атаманчук, И.А. Баткаева, Д.В. Баснак, А.М. Беляева, Л.И. Берестовая, И.В. Бондаренко, Г.А. Борщевский, Л.В. Вагина, Н.А. Волгина, В.В. Волков, Г.П. Гагаринская, С. Глазков, О.В. Данилова, В.И. Денисенко, В.А. Дятлов, Н.И. Захаров, М. Зонис, А.Ф. Зубкова, И.Н. Иванов, Т.Г. Калачева, А.С. Карпенко, Е.Д. Катульский, Н.Н. Клищ., В.А. Козбаненко, Е. Кнышова, Ю.П. Кокин, В.В. Куликов, В. Ланкина, А.А. Литвинюк, Б.В. Лытов, О.В. Малахова, В.А. Мальцев, В.И. Матирко, О.И. Меньшикова, В.И. Набоков, А.А. Никифорова, О.В. Николаев, А.В. Оболонский, Д.Н. Платыгин, В.В. Попов, А. Поршнев, С.Д. Савченко, А.Л.

Сафонов, Е.В. Селезнёв, А.К. Семёнов, Г.Э. Слезингер, Ю.В. Синягин, Н.П. Сорокина, В.А. Столярова, А.А. Трынченков, А.И. Турчинов, В.В. Федин, Р.А. Яковлев, Д. Ямпольская и др.

Цель статьи заключается в определении направлений повышения эффективности государственных гражданских служащих Донецкой Народной Республики.

Изложение основного материала исследования. В любом государственно-организованном обществе невозможно обойтись без государственного управления, а значит и без государственных служащих. Их услуги необходимы любой стране независимо от государственного устройства и политической системы, формы правления или правящего режима. Именно государственные служащие выполняют такие практические задачи, как управление экономикой, социально-культурной и административно-политической сферами, укрепление государственности и реформирование общества на основах демократии и права.

Анализ различных процессов формирования и развития современной государственной службы в Российской Федерации проводили такие ведущие учёные: С.Ю. Кабашов, В.Д. Граждан, Г.В. Атаманчук, И.Н. Сурманидзе. По мнению С.Ю. Кабашова, государственная служба – это сложнейший социально-правовой и организационный механизм, имеющий внутреннюю инфраструктуру, включающую комплекс правовых норм, организационное построение, кадровые технологии, традиции, этические нормы и ограничения, а также другие элементы, которые применяются по отношению к тем гражданам, которые профессионально призваны «обеспечивать исполнение полномочий» государства и органов власти [2].

Б.М. Лазарев рассматривал государственную службу как служение государству, выполнение по его поручению и за плату от него деятельности по реализации задач и функций государства в государственных органах.

В.Д. Граждан рассматривал государственную службу как управленческую деятельность, которая имеет свою цель, средства, формы и методы реализации, свой процесс и результат [1].

Г.В. Атаманчуком дано следующее определение государственной службы: «Государственная служба – это практическое и профессиональное участие граждан в осуществлении целей и функций государства посредством исполнения государственных должностей, учрежденных в государственных органах» [21].

В соответствии с федеральным законом РФ «О системе государственной службы» государственная служба – это профессиональный род деятельности людей, граждан России по гарантированному исполнению полномочий РФ, органов федеральной государственной власти, субъектов страны, органов государственной власти регионов, а также лиц, которые замещают посты, устанавливаемые Конституцией РФ и федеральными законами для непосредственной реализации полномочий федеральных государственных органов и лиц, замещающих посты, устанавливаемые

законами регионов страны для непосредственной реализации полномочий государственных структур субъектов РФ [7].

Согласно действующему законодательству Донецкой Народной Республики, государственная служба – профессиональная служебная деятельность граждан по обеспечению исполнения полномочий Донецкой Народной Республики, а также полномочий государственных органов и лиц, замещающих государственные должности Донецкой Народной Республики.

Объединяя все эти понятия, можно сделать следующий вывод, что государственная служба – профессиональная деятельность граждан, которые призваны служить государству за определённую плату с целью обеспечения исполнения полномочий государства и его органов власти.

Поступая на службу государству, гражданин становится государственным служащим (обретает соответствующий статус) и замещает определённую должность, которая является базой для характеристики социально-правового положения государственного служащего.

По мнению И.Н. Сурманидзе, «должность государственной гражданской службы является не только базовым элементом государственного органа, но и ключевым образованием для лица её (должность) замещающего. Именно должность, обладая определённой частью компетенции государственного органа [20]:

а) предоставляет государственному гражданскому служащему конкретный объём прав и полномочий;

б) определяет размер денежного содержания государственного гражданского служащего;

в) характеризует положение государственного служащего в служебной иерархии;

г) подчиняет такую важную (и с правовой, и с психологической точки зрения) категорию, как классные чины».

Согласно действующему законодательству Донецкой Народной Республики, государственный служащий – гражданин, осуществляющий профессиональную служебную деятельность на должности государственной службы и получающий денежное содержание (вознаграждение, довольствие) за счёт средств государственного бюджета. Нанимателем государственного служащего является Донецкая Народная Республика.

Правовые и организационные основы системы государственной службы Донецкой Народной Республики, в том числе системы управления государственной службой Донецкой Народной Республики, определяются в соответствии с Конституцией Донецкой Народной Республики и Законом Донецкой Народной Республики «О системе государственной службы Донецкой Народной Республики» от 20.04.2015 № 32-IНС (с изменениями и дополнениями) (далее – Закон) [4, 9].

В Законе закреплена система государственной службы, которая включает в себя следующие виды государственной службы: государственная гражданская служба; военная служба [10];

правоохранительная служба; государственная оперативно-спасательная служба [11].

В Российской Федерации, согласно действующему законодательству, система государственной службы включает в себя государственную гражданскую службу, военную службу и государственную службу иных видов [8].

При этом государственная гражданская служба подразделяется на федеральную государственную гражданскую службу и государственную гражданскую службу субъекта Российской Федерации. Военная служба и государственная служба иных видов, которые устанавливаются федеральными законами, являются видами федеральной государственной службы.

Сравнивая системы государственной службы Донецкой Народной Республики и Российской Федерации, можно (в зависимости от правового статуса государственных служащих и условий прохождения государственной службы) в целом разделить государственную службу на два вида: государственная гражданская служба и милитаризованная государственная служба, включающая в себя военную, правоохранительную и государственную оперативно-спасательную службу.

Приём граждан на государственную службу несколько отличается в зависимости от вида государственной службы.

Законом Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе» определены взаимосвязи гражданской службы с государственной службой Донецкой Народной Республики иных видов и со службой в органах местного самоуправления [9].

При этом установлено, что взаимосвязь с государственной службой Донецкой Народной Республики иных видов обеспечивается на основе единства системы государственной службы Донецкой Народной Республики и принципов её построения и функционирования, а также посредством:

1) соотносительности основных условий и размера оплаты труда, основных государственных социальных гарантий;

2) установления ограничений и обязательств при прохождении государственной службы Донецкой Народной Республики различных видов;

3) учёта стажа государственной службы Донецкой Народной Республики иных видов при исчислении стажа гражданской службы;

4) соотносительности основных условий государственного пенсионного обеспечения граждан, проходивших государственную службу Донецкой Народной Республики.

Необходимость улучшения эффективности государственной службы является одним из самых актуальных вопросов в последнее время. От результатов деятельности государственных органов фактически напрямую зависит не только экономическое, но и социальное развитие страны. В свою очередь качественность и результативность государственного управления во многом зависит от профессиональной компетенции государственных

служащих и государственных гражданских служащих в частности. Именно государственные служащие участвуют в выработке общегосударственных целей и направлений развития, претворяют в жизнь государственные задачи и функции, участвуют в управлении различными сферами государственного устройства. Правильно выбранная система мотивации и стимулов побуждает государственных гражданских служащих (далее – гражданские служащие) предоставлять качественные публичные услуги населению (в рамках закона). И это обусловливает эффективность деятельности государственных органов.

В отечественной науке теоретические и практические основы определения понятия эффективности и эффективной деятельности, а также различные аспекты эффективности профессиональной деятельности государственных служащих исследованы в работах многих учёных.

Гражданские служащие – основа государственного аппарата. Имея необходимый уровень образования, конкретные желания, учитывая определённую систему своих ценностей, норм и правил, гражданский служащий способен исполнять свои должностные обязанности на высоком профессиональном уровне. Именно это стремление и способность гражданского служащего является одним из ключевых факторов эффективной деятельности государственного органа.

Селезнёва Е.В. рассматривает эффективность как способность выполнять работу и достигать необходимого или желаемого результата с наименьшей затратой времени и усилий [18].

Оценка эффективности государственного управления и качества предоставления общественных благ необходима как для органов государственной власти, так и для населения. Органам государственной власти она необходима для контроля и совершенствования процесса государственного управления, а населению она позволяет контролировать качество деятельности государственных институтов.

По мнению С.В. Королёвой, планомерное и повсеместное внедрение системы оценки эффективности служащих государственных органов может способствовать переходу от ручного (реактивного) к системному, от текущего к целевому (стратегическому) управлению [5].

Эффективность деятельности государственных служащих соответствует следующим характеристикам успешной их профессиональной деятельности:

- выполняемые действия государственного служащего должны соответствовать целям организации, установленным требованиям, запланированному результату и желаемому социальному эффекту;

- достигнутые результаты деятельности должны соответствовать затраченным ресурсам на их осуществление. Соответственно выполнение работ должно быть проведено наиболее рациональными и экономичными методами;

- государственный служащий должен максимально использовать свои возможности (способности, знания, умения).

При этом на эффективность деятельности государственных служащих оказывает непосредственное влияние ряд следующих факторов:

- мотивация государственных служащих;
- осознание государственными служащими своей роли при выполнении целей и задач органа государственной власти;
- профессиональные знания и компетенции государственных служащих, их личные и деловые качества;
- отношения внутри коллектива, в котором они работают, а также со своим непосредственным руководителем;
- организационное обеспечение деятельности государственных служащих, стиль руководства и сложившаяся практика управления. Данный фактор, по мнению В.И. Денисенко, который относит его к «косвенным» показателям эффективности деятельности, может оказывать не прямое, но значительное действие на эффективность работы государственных служащих [2].

Наиболее значимым фактором из всех перечисленных является мотивация. А.А. Литвинюк определяет мотивацию следующим образом: «Мотивация – это внутренний процесс сознательного и самостоятельного выбора самим человеком той или иной модели поведения, определяемой комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов для удовлетворения своих потребностей» [6]. В связи с этим особое значение приобретает система стимулирования и вместе с ней система оплаты труда государственных служащих, позволяющие увязать интересы и потребности сотрудников со стратегическими целями и задачами органа государственной власти.

По мнению Литвинюка А.А., стимулирование является инструментом управления мотивацией человека посредством внешнего побуждения к активности через различные блага (стимулы), способные удовлетворить потребности человека [6]. В настоящее время этот вопрос является особенно актуальным для государственной службы не только Российской Федерации, но и Донецкой Народной Республики, находящейся на пути перехода к современной системе государственного управления. В современных условиях эффективное достижение целей и задач органов государственной власти невозможно без активного участия государственных служащих в данном процессе. Во многом результативность деятельности сотрудников государственных органов зависит от их заинтересованности в качественном исполнении должностных обязанностей, возможности проявления инициативы и применения профессиональных компетенций. Для проведения комплексной оценки деятельности государственных служащих Малахова О.В. предлагает выделить ряд ключевых должностей, которые влияют на результативность труда отдельных подразделений государственного органа и по ним производить оценку результативности.

Комплексная оценка позволит более объективно выявлять (определять) сотрудников, наиболее заслуживающих в продвижении по службе и материальном стимулировании [7].

Для преобразования и совершенствования существующей системы государственной гражданской службы в Донецкой Народной Республике можно выделить следующие направления повышения эффективности государственной службы, которые представлены на рис. 1.

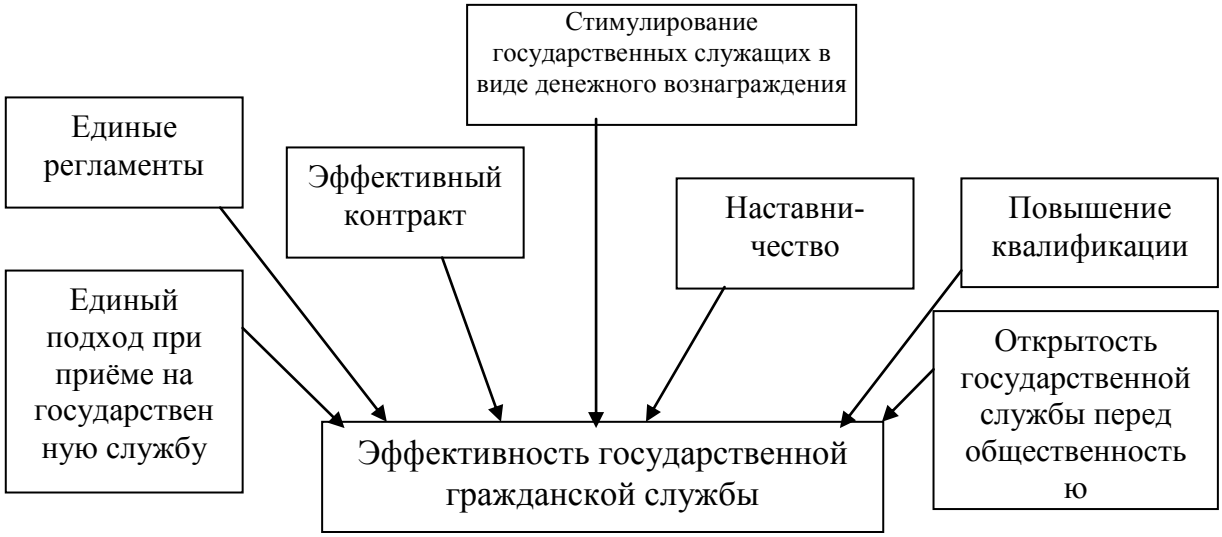

Рис.1. Направления повышения эффективности государственной гражданской службы в ДНР

Рассмотрим указанные направления повышения эффективности государственной гражданской службы более подробно.

1. Повышение качества государственного управления во многом зависит от совершенствования систем оплаты труда и стимулирования государственных служащих. Действенным средством в борьбе с коррупцией является оптимальное повышение заработной платы государственных служащих, так как они получают дополнительные стимулы соблюдать законность при исполнении служебных обязанностей. При этом необходимо учитывать связь эффективности его труда с эффективностью работы государственного аппарата. Как показывает международный опыт, внедрение систем оплаты труда, зависящей от результатов служебной деятельности сотрудников, может стать основным инициирующим фактором повышения эффективности государственной службы в целом, и, как следствие, всей государственной системы управления.

Различными исследователями осуществляется постоянное изучение особенностей мотивации деятельности государственных служащих. Фондом «Институт экономики города» и Институтом сравнительных исследований трудовых отношений Российской Федерации было проведено исследование, которое установило основные мотивы, которые привлекают граждан в государственную службу:

- 75,7% респондентов указали на «факторы социальных гарантий и защищённости»;

- 56% респондентов выбрали такой фактор, как регулярность оплаты труда;

- 47% опрашиваемых указали на стабильность занятости [13].

Ю.В. Синягиным в 2015-2016 годах были проанализированы мотивы предпочтительного выбора гражданами государственной службы как сферы своей профессиональной деятельности. Данное исследование было проведено в рамках курсов повышения квалификации ВШГУ РАНХиГС при Президенте РФ [19]. В рамках этой работы был произведён опрос 56 руководителей государственной гражданской службы разного уровня в возрасте от 27 до 62 лет. Согласно полученным результатам проведенной работы, были сделаны следующее выводы: почти 43% опрошенных свой выбор профессии государственного служащего связывают с обеспечением стабильности и независимости такой профессиональной позиции, её защищённостью от разных реформ [19, с. 89]; 79% опрошенных государственных служащих одним из главных факторов работы в системе государственной службы называют стабильность места работы; 55% респондентов важным моментом в своей работе выделили такой, как достойная заработная плата.

При этом чуть менее половины участников исследования такие весомые факторы, как самореализация и продвижение по службе (49% и 44% соответственно) считают для себя менее важными в сравнении с другими показателями [19, с. 87].

Результаты проведенных исследований действующей практики мотивации государственных гражданских служащих Российской Федерации дают основания считать, что решающим фактором мотивации гражданских служащих выступает материальное стимулирование. В целях дальнейшего совершенствования системы государственного управления в Российской Федерации Указом Президента Российской Федерации от 7 мая 2012 года № 601 «Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления» [16] определены следующие задачи по внедрению новых принципов кадровой политики в системе государственной гражданской службы, которые предусматривают создание объективных и прозрачных механизмов конкурсного отбора кандидатов на замещение должностей государственной гражданской службы; формирование кадровых резервов; формирование перечня квалификационных требований для замещения должностей государственной гражданской службы на основе компетентностного подхода и т.д. [16, с. 6].

Кроме того, документом также предусмотрены следующие направления в системе оплаты труда гражданских служащих: установление особого порядка оплаты труда государственных гражданских служащих в зависимости от достижения показателей результативности профессиональной служебной деятельности, а также единого подхода к

осуществлению выплаты государственным гражданским служащим премий за выполнение особо важных и сложных заданий по результатам работы [37, с. 7]; применение системы комплексной оценки деятельности государственных гражданских служащих с использованием ключевых показателей эффективности и общественной оценки их деятельности, в том числе на базе социальных сетей и с учётом мнения сетевых сообществ [16, с. 7]; совершенствование системы материальной и моральной мотивации государственных гражданских служащих, доведение уровня оплаты их труда до конкурентного на рынке труда, увеличение в оплате труда государственных гражданских служащих доли, обусловленной реальной эффективностью их работы [16, с. 7];

К видам нематериального стимулирования можно отнести создание оптимальных материально-технических условий для эффективного функционирования государственных органов и исполнения государственными служащими своих должностных (служебных) обязанностей.

2. Для обеспечения эффективной работы органов государственной власти необходимо рационально и в полной мере использовать ресурсы, находящиеся в их распоряжении. Основным капиталом любой организации являются человеческие ресурсы. Если государственные чиновники будут некомпетентны, неэффективны и их мотивация будет находиться на низком уровне, то это приведёт к значительным провалам государственной политики.

В связи с этим для повышения эффективности государственной гражданской службы необходима разработка комплексных мер по стимулированию гражданских служащих к продуктивной деятельности. Одним из таких методов является эффективный контракт.

Эффективный контракт – это трудовой договор с работником, в котором конкретизированы его должностные обязанности, условия оплаты труда, показатели и критерии оценки эффективности деятельности для назначения стимулирующих выплат в зависимости от результатов труда и качества оказываемых государственных (муниципальных) услуг, а также меры социальной поддержки. Изменение порядка оплаты труда является изменением условий, определённых сторонами трудового договора, и осуществляется в соответствии с законодательством Российской Федерации [14].

В отношении каждого работника (в рамках внедрения данного документа) должны быть уточнены и конкретизированы его трудовые функции, показатели и критерии оценки эффективности деятельности, установлен размер вознаграждения, а также размер поощрения за достижение коллективных результатов труда. Условия получения вознаграждения должны быть понятны работодателю и работнику и не допускать двойного толкования [14].

Переход на механизм эффективного контракта необходим для того, чтобы увязать качество выполнения своей работы каждым государственным служащим с повышением их заработной платы и, соответственно, с качеством предоставления государственных услуг. То есть зарплата сотрудника будет напрямую зависеть от эффективности выполнения им работы, а не от пребывания на рабочем месте.

Данный механизм позволит получать государственными служащими достойный уровень заработной платы по результатам выполненной работы, что, в свою очередь, выступит для них весомым материальным стимулом для качественного и добросовестного выполнения работы.

3. В целях эффективного использования имеющегося кадрового потенциала на государственной службе необходимо ввести институт наставничества.

В настоящее время в практике государственной службы, как на территории Донецкой Народной Республики, так и на территории Российской Федерации, технология наставничества не достаточно распространена. Применяется она в достаточной степени лишь в МЧС России, Следственном комитете Российской Федерации, МВД России, Федеральной антимонопольной службе России и Федеральной таможенной службе России.

В целях осуществления профессионального развития государственных гражданских служащих Правительством Российской Федерации утверждено положение о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации (далее – Положение о наставничестве) [17]. На основании данного Положения о наставничестве Министерством труда и социальной защиты Российской Федерации разработан методический инструментарий по осуществлению наставничества на государственной гражданской службе Российской Федерации. Данный документ содержит рекомендации, которые могут быть усовершенствованы государственными органами в процессе внедрения наставничества с учётом особенностей и специфики их деятельности.

Использование данного инструмента в деятельности органов государственной власти позволит выполнить следующие задачи:

а) повысить информированность гражданского служащего, в отношении которого осуществляется наставничество, о направлениях и целях деятельности государственного органа, стоящих перед ним задачах, а также ускорить процесс адаптации гражданского служащего, поступившего впервые на гражданскую службу, или гражданского служащего, имеющего стаж гражданской службы, впервые поступившего в данный государственный орган;

б) развить у гражданского служащего, в отношении которого осуществляется наставничество, умения самостоятельно, качественно и своевременно исполнять возложенные на него должностные обязанности и

поддерживать профессиональный уровень, необходимый для их надлежащего исполнения;

в) повысить мотивацию гражданского служащего, в отношении которого осуществляется наставничество, к надлежащему исполнению должностных обязанностей, эффективной и долгосрочной профессиональной служебной деятельности.

Кроме того, посредством осуществления наставничества можно повысить: мотивацию и вовлечённость гражданских служащих, и, как следствие, результативность их профессиональной служебной деятельности; взаимопонимание между гражданскими служащими, а также ормирование и поддержание дружелюбной среды в коллективе, что способствует снижению издержек на реализацию задач и функций государственного органа; удовлетворённость гражданских служащих условиями службы в государственном органе; стабильность кадрового состава, главным образом из числа молодых гражданских служащих [17].

4. Определение обязанностей, полномочий и мер ответственности государственных служащих на основе единых должностных (служебных) регламентов, закреплённых в нормативных правовых актах, регулирующих деятельность государственных органов власти. Наличие взаимосвязанной системы обобщённых формальных правил и стандартов, которые будут обеспечивать однотипность выполнения сотрудниками своих обязанностей.

5. Приём сотрудников на работу в государственные органы власти необходимо осуществлять в строгом соответствии с установленными должностными квалификационными регламентами (стандартами). Это позволит обеспечить органы государственной власти специалистами, обладающими требуемыми профессиональными компетенциями, способными эффективно выполнять возложенные на них функции. При этом применять эффективные методы оценки результатов служебной деятельности уже работающих государственных служащих, а также создавать условия для их должностного (служебного) роста.

Однако в системе государственной службы ещё сохраняются случаи, при которых подбор и расстановка кадров определяется личными представлениями руководства, которые далеко не всегда бывают объективными.

6. Мотивирующее значение для служебной деятельности гражданских служащих имеет повышение квалификации. Это позволяет сотрудникам осваивать разработанные и внедрённые нововведения в рамках своей деятельности, позволяющие более эффективно исполнять свои должностные обязанности и, как следствие ,оказывать государственные услуги. При этом повышение квалификации должно производиться за счёт средств органа государственной власти.

Указом Главы Донецкой Народной Республики «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Донецкой Народной Республики» от 06.05.2020 № 135 предусмотрена аттестация гражданских

служащих раз в три года [15]. Для повышения мобильности сотрудников необходимо предусмотреть регулярные аттестации государственных служащих (раз в год), по результатам которых могут быть приняты решения о поощрениях или взысканиях, направлении работника для прохождения переподготовки, для вынесения решений об увольнении, переводе на другую работу, присвоении ранга и назначении зарплаты.

7. Следует обеспечивать открытость государственной службы в интересах развития гражданского общества и укрепления государства, а также организовывать включение масс в активную жизнедеятельность государственных органов. Для проведения данных мероприятий необходимо: систематически изучать общественное мнение, используя разнообразные средства и методы сбора и анализа соответствующей информации, которые обеспечивали бы и гарантировали объективность выводов по поводу эффективности государственной власти; поддерживать авторитет государственных служащих путём принятия своевременных адекватных мер по тем или иным требованиям общественности для повышения престижа государственной службы; использовать средства массовой информации для освещения работы государственных органов.

Необходимо осознавать, что успех проведения предложенных преобразований, направленных на повышение результативности деятельности государственных служащих, в значительной степени зависит от внедрения вышеперечисленных решений в комплексе. И они заработают только в том случае, если смогут послужить действенной мотивацией повышения качества труда государственных служащих. С принятием Закона Донецкой Народной Республики «О государственной гражданской службе» установлены: правовое положение (статус) гражданского служащего, ограничения, обязательства, правила служебного поведения, ответственность, а также порядок разрешения конфликта интересов. Также для гражданских служащих определены должности и группы должностей. За надлежащее исполнение должностных обязанностей предусмотрен определённый перечень вознаграждений и поощрений, а за совершение дисциплинарного проступка – дисциплинарные взыскания.

В Российской Федерации на данный момент существует ряд проблем, которые затрудняют развитие государственной службы должным образом.

Это проблемы в стимулирующих составляющих, таких как соотношения классных чинов различных органов государственной власти федерального и регионального значения. При переводе сотрудника в рамках осуществления ротации государственных гражданских служащих из федерального органа власти в региональный классный чин сотруднику устанавливается на уровне того региона, куда он переведён. При этом в большинстве случаев установленный классный чин не соответствует тому, который был у сотрудника ранее. Что, соответственно, сказывается на денежном содержании и мотивационной составляющей служащего.

Существуют проблемы и с конкурсным отбором и проведением аттестации сотрудников. Периоды проведения очередной аттестации достаточно длительные. Руководству приходится ожидать три года, чтобы поощрить сотрудника либо применить соответствующие санкции. По результатам аттестации нельзя назначить служащего на вышестоящую должность. Необходимо провести процедуру открытого конкурса. При этом по данной процедуре могут привлекаться любые желающие со стороны, даже при отсутствии необходимого опыта работы, а действующие сотрудники не имеют каких-либо привилегий в этом плане.

По определённым вопросам уже ведётся активная работа в органах власти Российской Федерации.

Государственная гражданская служба в Донецкой Народной Республике, как уже ранее было отмечено, начала формироваться только в 2020 году. Многие вопросы ещё находятся на стадии формирования и внедрения. Но сейчас на данном этапе есть возможность исключить в Республике некоторые проблемные вопросы, которые уже возникли в Российской Федерации в процессе развития государственной гражданской службы.

Один из таких проблемных вопросов – это проведение аттестации, в частности сроки её проведения. Согласно Указу Главы ДНР «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Донецкой Народной Республики» [98] и Указу Президента Российской Федерации «О проведении аттестации государственных гражданских служащих Российской Федерации» [99], аттестация сотрудников проводится один раз в три года. В промежутках между проведением очередной аттестации руководителем сотрудника составляется годовой отчёт о профессиональной служебной деятельности государственного гражданского служащего, в котором фиксируются показатели деятельности сотрудника за отчётный год. Данные по трём отчётам подкладываются к результатам аттестации служащего, на основании которых аттестационной комиссией принимаются следующие решения:

а) соответствует замещаемой должности гражданской службы;

б) соответствует замещаемой должности гражданской службы и рекомендуется к включению в кадровый резерв для замещения вакантной должности гражданской службы в порядке должностного роста;

в) соответствует замещаемой должности гражданской службы при условии получения дополнительного профессионального образования;

г) не соответствует замещаемой должности гражданской службы.

При этом, как ранее уже указывалось, по результатам проведенной аттестации служащий не может быть назначен на вакантную вышестоящую должность, так как действующими нормативными правовыми актами данная норма не предусмотрена. Сотрудник может быть включён только в кадровый резерв с последующим назначением. Для того чтобы осуществить назначение, государственный орган обязан провести процедуру открытого

конкурса, на которую подают заявления все желающие (с надеждой на то, что их назначат на вакантную должность, но при этом на данную должность будет назначен сотрудник самого государственного органа).

Установленные действующим законодательством сроки проведения аттестации создают определённые проблемы не только в мотивации гражданских служащих, но в работе самих органов власти.

Для поощрения сотрудника, проявившего себя с лучшей стороны в ходе выполнения своих обязанностей, руководитель вынужден ждать значительный период времени до проведения очередной аттестации (в рамках действующего законодательства), что значительно влияет на мотивацию самого служащего.

В случае, когда гражданский служащий негативно проявляет себя в ходе выполнения должностных обязанностей, руководитель вынужден искать искусственные причины для увольнения сотрудника, либо так же, как и в случае с поощрением, ждать до очередной аттестации, на которой может быть принято решение о его несоответствии.

Закрепление в действующем законодательстве нормы о сокращении сроков проведения очередной аттестации до одного года позволило бы решить все вышеуказанные проблемы и повысило эффективность деятельности государственных гражданских служащих.

С целью оптимизации бюджетных расходов в связи с более частым проведением аттестаций необходимо разработать единый подход для осуществления данной процедуры оценки деятельности гражданского служащего. Этот подход должен включать в себя следующие этапы:

1. Набор тестовых заданий на проверку базовых знаний действующего законодательства. Проверка только базовых знаний позволит значительно сократить время на подготовку служащего, так как постоянно изменяющееся законодательство в сфере государственного управления и организации работы государственной службы не позволяет в короткие сроки охватить все имеющиеся изменения. Кроме того, сокращение сроков подготовки сотрудника к аттестации даст возможность не отвлекать его от выполнения поставленных перед ним задач.

2. Набор тестовых заданий на выявление личностных характеристик аттестуемого, которые позволят определить его личные качества, такие как ответственность, стремление к саморазвитию, дисциплинированность, лидерские качества, стремление к карьерному росту и стрессоустойчивость.

3. Личная беседа с членами аттестационной комиссии для определения его профессиональных компетенций.

Ещё одна проблема, которая требует внимания, это повышение значимости классного чина государственного гражданского служащего.

В настоящее время классный чин в Донецкой Народной Республике ещё не присваивается государственным гражданским служащим, но уже достаточно давно присутствует в государственной службе Российской Федерации. Но значимость такого статуса для гражданского служащего

сведена к минимуму в связи с тем, что классный чин больше носит формальный характер. У него нет такого статуса, как звание у аттестованных служащих, которое не только гордо звучит, но и достаточно значимо подкрепляется материально. А это немаловажный фактор в повышении эффективности работы государственного служащего.

При таких условиях каждый гражданский служащий будет стремиться повышать свою квалификацию и профессиональную компетенцию, чтобы обеспечить карьерный рост. И даже если не будет возможности занять более высокую должность, то, как уже ранее предлагалось, при очередной аттестации существует возможность получить более высокий классный чин, что будет определённым стимулирующим фактором для гражданского служащего. Данное решение можно применить не только на территории Российской Федерации, но и в Донецкой Народной Республике.

Выводы. Установлено, что необходимость улучшения эффективности государственной службы является одним из актуальных вопросов в последнее время. Отметим, что на эффективность деятельности гражданских служащих оказывают влияние определённые факторы. Наиболее значимым из них является стимулирование в виде денежного вознаграждения. Следующими не менее важными факторами являются: эффективный контракт; институт наставничества (при работе с вновь поступившими на службу сотрудниками и находящимися на ней); разработка и внедрение единых регламентов; единый подход при приёме на государственную службу; проведение регулярных аттестаций, позволяющих производить ротацию гражданских служащих с целью повышения их квалификации; открытость государственной службы перед общественностью.

Учитывая вышеизложенное, рассмотренные факторы оценки эффективности государственных гражданских служащих окажут влияние на повышение результативности деятельности гражданских служащих на основе применения комплексного подхода и послужат действенной мотивацией повышения качества предоставления государственных услуг гражданскими служащими.

Список использованных источников

1. Граждан В.Д. Государственная служба: соотношение политики и права / В.Д. Граждан // Власть. – 2000. – № 7. – С. 70-76.

2. Денисенко В.И. Оценка эффективности государственного аппарата / В.И. Денисенко, Е.А. Бурмистрова // Вестник Владимирского государственного университета. Серия: Экономические науки. – 2015. – № 1 (3). – С. 69-82.

3. Кабашов С.Ю. Государственная служба Российской Федерации: учебное пособие / С.Ю. Кабашов. – М.: Флинта: Наука, 2009. – 304 с.

4. Конституция Донецкой Народной Республики: офиц. текст [принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики 14 мая 2014 г.] – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/konstitutsiya/

5. Королёва С.В. Оценка эффективности деятельности государственного гражданского служащего / С.В. Королёва // Наука и образование: Хозяйство и экономика; предпринимательство право и управление. – 2013. – № 7. – С. 47-51.

6. Литвинюк А.А. Мотивация и стимулирование трудовой деятельности. Теория и практика: учебное пособие / А.А. Литвинюк. – М.: Юрайт, 2014. – 400 с.

7. Малахова О.В. Основные подходы к оценке эффективности профессиональной служебной деятельности государственных гражданских служащих / О.В. Малахова, Н.О. Гарбузова // Вестник государственного муниципального управления. – 2014. – № 3. – С. 65-71.

8. О системе государственной службы Российской Федерации: закон Донецкой Народной Республики [одобрен Советом Федерации 14 мая 2003 г.] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.kremlin.ru/acts/bank/19524/page/1

9. О системе государственной службы Донецкой Народной Республики: закон Донецкой Народной Республики [принят Постановлением Народного Совета 3 апреля 2015 г.] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-gos-sluzhbe/

10. О воинской обязанности и военной службе: закон Донецкой Народной Республики [принят Постановлением Народного Совета 13 февраля 2015 г.] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-voinskoj-obyazanosti-i-voinskoj-sluzhbe/

11. О Государственной оперативно-спасательной службе: закон Донецкой Народной Республики [принят Постановлением Народного Совета 30 апреля 2016 г.] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/zakony/zakon-donetskoj-narodnoj-respubliki-o-gosudarstvennoj-operativno-spasatelnoj-sluzhbe/

12. О государственной гражданской службе: закон Донецкой Народной Республики [принят Постановлением Народного Совета 15 января 2020 г.] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/zakonodatelnaya-deyatelnost/prinyatye/

13. Отчёт по результатам обследования государственных гражданских и муниципальных служащих «Обследование оплаты труда в регионах и опрос государственных гражданских служащих»: Фонд «Институт экономики города», Институт сравнительных исследований трудовых отношений [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.urbaneconomics.ru/node/8675

14. О программе поэтапного совершенствования системы оплаты труда в государственных (муниципальных) учреждениях на 2012-2018 гг.: распоряжение Правительства Российской Федерации № 2190-р от 26 ноября 2012 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://government.ru/docs/5579/

15. О проведении аттестации государственных гражданских служащих Донецкой Народной Республики: указ Главы Донецкой Народной Республики № 135 от 06 мая 2020 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://denis-pushilin.ru/doc/ukazy/Ukaz_N135_06052020.pdf

16. Об основных направлениях совершенствования системы государственного управления: указ Президента Российской Федерации № 601 от 07 мая 2012 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://publication.pravo.gov.ru/Document/View/0001201205070016

17. Об утверждении положения о наставничестве на государственной гражданской службе Российской Федерации: постановление Правительства Российской Федерации № 1296 от 07 октября 2019 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://pravo.gov.ru/proxy/ips/?docbody=&nd=102608246-&intelsearch

18. Селезнёва Е.В. Результативность и эффективность как критерии оценки деятельности органов государственного управления и государственных служащих / Е.В. Селезнёва // Pedagogy & Psychology / Theory and practice. – 2016. – № 4 (6). – С. 81-84.

19. Синягин Ю.В. Оценка личности: ресурсный и компетентностный подходы / Ю.В. Синягин // Проблемы педагогики и психологии. Научное периодическое издание межвузовского консорциума / Армянский государственный педагогический университет имени Хачатура Абовяна. – 2014. – Вып. 2. – С. 85-93.

20. Сурманидзе И.Н. Должности и должностные лица государственной гражданской службы / И.Н. Сурманидзе // Государственная власть и местное самоуправление. – 2009. – № 5. – С. 4-8.

21. Сущность государственной службы: история, теория, закон, практика: монография / Г.В. Атаманчук. – М.: РАГС, 2002. – 113 с.

УДК 351.82: 351.84
DOI 10.5281/zenodo.5802833

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОЛИТИКИ В ЭКОНОМИЧЕСКОЙ И СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРАХ

САЕНКО Б.Е.,
канд. экон. наук, доцент, заведующий кафедрой гражданского и предпринимательского права ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», Донецк, Донецкая Народная Республика;

ПОДСУШНАЯ М.В.,
аспирант
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления
и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Статья посвящена изучению теоретико-методических основ формирования государственной политики в экономической и социальной сферах. В частности, в работе затронуты определения термина «государственная политика», «сущность социальной и экономической политик», актуальные проблемы и пути их решения в этой области.

Ключевые слова: *государственная политика, теоретико-методические основы, социально-экономическая сфера общества, сущность и задачи экономической и социальной политики*

THEORETICAL AND METHODOLOGICAL FOUNDATIONS OF THE FORMATION OF STATE POLICY IN THE ECONOMIC AND SOCIAL SPHERES

SAYENKO B.E.,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Head of the Department of Civil and
Business Law
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic;

PODSUSHNAYA M.V.,
postgraduate student
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and
Public Administration under the Head of Donetsk
People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article is devoted to the study of the theoretical and methodological foundations of the formation of state policy in the economic and social spheres. In particular, the paper touches upon the definitions of the term «state policy», «the essence of social and economic policies», current problems and ways to solve them in this area.

Keywords: *state policy, theoretical and methodological foundations, socio-economic sphere of society, the essence and objectives of economic and social policy*

Актуальность. Постоянные изменения в обществе непременно влекут за собой перемены в содержании и механизмах формирования государственной политики, что требует системного исследования её теоретико-методических основ, особенно в экономической и социальной сферах.

Анализ последних исследований и публикаций. Определение понятия государственной политики является во многом дискуссионным. Проблемы формирования экономической и социальной политики государства постоянно находятся в поле зрения отечественных и зарубежных учёных. Теоретико-методические основы в этой области отражены в трудах О. Ашуркова, Л. Куликова, В. Леонтьева, В. Кушлина, Д. Гэлбрейта, Дж. Стиглица и др. Вопросы, связанные с программами социально-экономического развития, занимают важное место в Конституции Донецкой Народной Республики [1].

Целью статьи является рассмотрение понятия государственной политики, исследование теоретико-методических оснований её формирования в экономической и социальной сферах.

Изложение основного материала исследования. Государство является основным и важнейшим институтом политической системы общества. Обладая определённой территорией, населением, суверенитетом, аппаратами управления и принуждения, каждое государство формирует собственную государственную политику, которая даже в настоящее время не имеет устоявшегося научного определения. Стоит отметить, что среди как отечественных, так и зарубежных учёных вокруг определения понятия «государственная политика» возникает много дискуссий, что связано с многоаспектностью и многогранностью этого явления. Политика в её традиционном смысле представляет собой область сложного и обширного взаимодействия между различными социальными группами, слоями, партиями, нациями, народами, государственными и общественными структурами, институтами; между властью и населением, гражданами и их объединениями. Под политикой также понимают сферу деятельности, связанную с реализацией потребностей и интересов различных групп людей, стержнем которой является завоевание, удержание и использование государственной власти.

Само слово «политика» – греческое, им обозначали науку и искусство государственного управления.

Научными деятелями даются различные определения данного термина. В частности, государственная политика выступает:

1) «комплексом целей, мер, задач, программ, установок, реализуемых государством» [2];

2) тем, что «относится к государству, к внутренней или внешней государственной жизни, к внутренним или внешним государственным отношениям» [3];

3) «системой целей и принципов, приоритетных направлений и мер организационного, правового, экономического, социального, научного, информационного, кадрового и иного характера» [4] и тому подобное.

В свою очередь, в зарубежной литературе широко применяется понятие «governance», которое интерпретируется иностранными коллегами как управленческая деятельность государства. Следует также отметить, что

зачастую зарубежные авторы вышеназванное понятие отождествляют с категорией «public administration». Наконец, в научном обороте применяется выражение «public policy», которое зачастую интерпретируется как политика государства и других публичных политических организаций по удовлетворению потребностей населения [5, с. 61]. В соответствии с вышеизложенным, можно дать определение государственной политике как политическому процессу управленческого воздействия институтов государства на основные сферы общества; как системы целенаправленных государственных мер, направленных на реализацию общественных интересов, сформированных в контексте определённых ценностей и потребностей. Государственная политика является целостной и единой системой, в состав которой входят различные компоненты.

Государственная политика классифицируется по различным основаниям: по степени территориального охвата выделяется политика федеральная, региональная и муниципальная. Кроме того, по направленности выделяют политику внутреннюю (национальную), которая включает в себя систему мер, направленных на учёт и реализацию национальных интересов, она охватывает все сферы жизни общества и решает его стратегические задачи, а также внешнюю (международную) – механизм регулирования отношений между государствами и другими международными акторами. Социальная политика является определяющим элементом внутренней политики государства – это составная часть общей политики, воплощённая в социальные программы и различные мероприятия социально-экономического развития.

Научными деятелями даются различные определения данного термина. Большинство исследователей трактуют социальную политику как деятельность, направленную на решение социальных проблем в обществе, развитие его социальной сферы, создание условий для жизни людей, обеспечение их социальных потребностей, интересов и гарантий, предоставление социальных услуг [7]. Социальная политика базируется на соответствующем уровне экономического развития и должна быть адекватной состоянию экономики, а игнорирование социальных проблем может привести к значительным экономическим потерям. Реализация социальной политики базируется на удовлетворении материальных, культурных и духовных потребностей, формировании всесторонне и гармонично развитых членов общества любого государства. Социальная политика – важнейший инструмент, с помощью которого общество поддерживает социальную стабильность и обеспечивает ключевые предпосылки развития, связанные с формированием человеческого капитала и гармонизацией отношений между общественными группами.

Правовым основанием проведения государством социальной политики является Конституция. В соответствии со ст. 1 Конституции Донецкой Народной Республики (далее – Конституции) ДНР является социальным государством. Социальное государство – это государство, политика

которого направлена на создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека. Социальная направленность проявляется, в том числе, в ст. 4 Конституции, в которой законодатель обозначил основные её направления: создание условий, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие человека, народное благосостояние, доступность основных материальных и духовных благ; охрана труда и здоровья людей, государственная поддержка семьи, материнства, отцовства и детства, инвалидов и пожилых граждан, развитие системы социальных служб, устанавливаются гарантии социальной защиты [1].

Стоит отметить, что большинство задач социальной политики органически взаимосвязаны, но некоторые противоречат друг другу. Напряжения между ними наиболее ощутимы в периоды экономических трудностей, когда особенно сложным и ответственным становится выбор приоритетных направлений использования ресурсов. Неоправданные попытки сохранить привычные условия жизни могут обернуться стагнацией и последующим неуправляемым разрушением этих условий. Безудержное стремление использовать кризисную ситуацию для переустройства экономики и общества способно приводить к тяжёлым конфликтам, закрывающим окна возможностей и порождающим боязнь перемен. Примером, в частности, служат 90-е годы.

Главной особенностью проведения различных мероприятий государственной политики в социальной сфере тех времен было то, что они происходили в условиях социального кризиса и, как следствие, тотального дефицита всех необходимых ресурсов. Уместно привести здесь одно из изречений Б. Гай Питерса: «из-за ограниченности ресурсов государства главной задачей любого современного правительства становится выработка приоритетов» [6]. Такими приоритетами в социальной политике в конце XX века объективно стали задачи борьбы с бедностью и помощи малоимущим.

Социальная политика присуща большинству развитых современных государств. Однако её цели, направления и содержание могут существенно отличаться, что находит выражение уже в конституциях государств. Так, советская конституция одним из важных направлений социальной политики провозглашала задачу государства способствовать «усилению социальной однородности общества» (Конституция РСФСР 1978 г. ст. 19). В Конституциях Российской Федерации и Донецкой Народной Республики данная статья отсутствует. Однако это вовсе не означает автоматическое устранение государства из сферы социального регулирования и распределения.

Стратегической целью социальной политики государства является обеспечение стабильной жизнедеятельности общества, надлежащего уровня благосостояния людей. Модели социальной политики для разных стран отличаются степенью вмешательства государства в социально-экономическую сферу общества и степенью социальной защищённости граждан, обеспеченности свободы социального выбора у различных слоёв

населения и влияния социальных процессов на экономическое развитие страны. Социальная политика влияет на процессы воспроизводства рабочей силы, повышения производительности труда, образовательного и квалификационного уровня трудовых ресурсов, на уровень научно-технического развития производительных сил, на культурную и духовную жизнь общества. Социальная политика причастна ко всем основным сферам общественной жизни, а не только к социальной сфере. Общественные отношения прямо или косвенно влияют на положение и возможности развития различных социальных сообществ, поэтому на стадии формирования социальной политики необходимо учитывать: 1) приоритетное значение проблем социальной защищённости населения в условиях рынка; 2) существенное повышение роли личного трудового вклада в удовлетворении материальных, бытовых и социально-культурных потребностей населения; 3) формирование всё большего спроса на социальное партнёрство в масштабе всей страны; 4) рост значения координации действий государственного центра, регионов и местного самоуправления, направленных на социальное развитие.

Главным в социальной политике является обязанность государства гарантировать (законодательно, социально и экономически) нормальные для определённого исторического периода условия, которые обеспечивают достойную жизнь, свободу выбора жизненного пути или сферы деятельности, ответственность за свои действия. Социальная политика должна строиться на основе взаимной ответственности и взаимных обязанностей государства и населения.

Социальная политика, являясь общественным правоотношением, включает в себя объект, субъект и содержание. Важно подчеркнуть, что знание основных составляющих социальной политики является весьма важным при организации и планировании развития социальной сферы, основанной на необходимости разработки прогрессивных принципов включения социальных факторов в проводимые экономические реформы в стране. В процессе реализации социальной политики всегда встаёт вопрос о целях и приоритетах, которые в определённый момент развития являются для общества и государства первоочерёдными. Данные цели представлены в Декларации социального прогресса и развития, которая была принята Генеральной Ассамблеей ООН в 1969 г. [8]. В данной Декларации говорится, что основная цель социального развития заключается в постоянном повышении духовного и материального уровня жизни всех представителей общества. В Декларации чётко акцентируется то, что основная цель социальной политики – это индивидуум и его развитие.

Основным субъектом социальной политики является государство, которое выступает главным источником её формирования, развития и реализации.

Кроме того, можно выделить уровни формирования социальной политики. Так, например, в Российской Федерации на федеральном уровне

определяются основы государственной социальной политики государства (разработка федеральных программ социального развития, утверждение минимальных социальных стандартов федерального уровня, обеспечение государственных гарантий). На региональном уровне функционируют основы социальной политики, которые разрабатываются не только с учётом исторической специфики, но и культурных традиций того или иного территориального субъекта России. Следует отметить, что на региональном уровне необходимо устанавливать социальные нормы с учётом федеральных минимальных стандартов. Также в реализации социальной политики принимает участие множество других субъектов.

Для достижения поставленной цели государству необходимо сформировать такую экономическую систему, которая способна была бы оперативно отвечать на все внешние изменения и могла бы обеспечивать полноценный экономический рост. Бесспорно, что социальная политика является довольно затратным видом государственной деятельности. Каждое направление социального развития страны и населения требует существенных финансовых инвестицией, и чем более значительные цели устанавливает перед собой социальная политика, тем больше материальных средств должно поступать со стороны государства на её внедрение и исполнение. Но, по итогу, такое инвестирование считается одним из самых производительных вложений как в общественное, так и в общегосударственное благосостояние. Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод, что успешное формирование государственной социальной политики, а затем и её реализация во многом зависят от своевременного развития и успешного функционирования экономической системы государства. Экономическая политика современных государств обусловлена многими факторами и причинами. Одна из них – существующий производственный базис. Немаловажную роль в формировании экономической политики государства также играет положение той или иной страны в международной системе разделения труда. Однако указанные предпосылки всё же не являются определяющими, и в каждый исторический момент развития страны государство с помощью существующих рычагов влияния реально осуществляет экономическую политику, влияющую на все стороны общественной жизни.

С момента своего возникновения государство пытается взять под контроль экономическую жизнь общества. Формы контроля менялись с изменением как экономической основы существующего общества, так и с изменением роли и значения государства. Государство осуществляет экономическую политику для создания более мощной экономической базы, которая необходима для успешного выполнения иных целей и задач. Для государства экономика создаёт материально-техническую основу безопасности, которой всегда не хватает экономически слабым государствам. Таким образом, исходя из важности экономики и социальной сферы, следует уделить внимание исследованию теоретико-методических

основ формирования государственной экономической политики в неразрывной связи с социальной составляющей. Под экономической политикой следует понимать взаимосвязанную систему долгосрочных и текущих целей экономического развития, которые определены государством, а также совокупность мероприятий, направленных на достижение экономических целей с использованием государственной власти в сфере экономики [9]. Разработкой политики следует считать процесс определения целей, приоритетов, задач, количественных и временных характеристик, конкретных исполнителей и необходимых ресурсов. Разработка экономической политики – это принятие государственных решений, связанных с законодательным процессом и оперативным управлением со стороны органов исполнительной власти. Разработка экономической политики государства заключается в её научном обосновании, учёте необходимости обеспечения социально-экономической стабильности и развития страны. Это предполагает научное определение целей, задач и приоритетов, отражающих потребности и интересы общества, выбор механизмов и инструментов её практической реализации. Сложности разработки экономической политики обусловливают необходимость соблюдения определённых требований, которые должны удовлетворять этот процесс и содержание самой политики.

Основу эффективной экономической политики государства должна составлять система принципов её формирования [10]. При формировании экономической политики государства необходимо в первую очередь соблюдать принцип научности, под которым понимается использование достижений мировой и отечественной экономической науки и практики. На современном этапе развития общества построение экономической политики государства требует фундаментальных знаний в области механизмов действия инструментов и методов достижения поставленных целей. Современная экономическая политика государства должна стать научной, так как только основанные на теоретической базе практические меры могут иметь успех. Вместе с тем эффективность экономической политики во многом обусловлена системным подходом к её формированию, поэтому необходимо соблюдать принцип системности, что предполагает наличие чётко определённой совокупности целей, соответствующих этим целям инструментов и ответственных за достижение целей государственных органов, то есть требуется следующая модель экономической политики государства: цели – инструменты и методы – институты. В процессе формирования экономической политики особое значение имеет выбор целей и соответствующих им инструментов. К целям экономической политики предъявляются определённые требования. Во-первых, должны ставиться только те цели, реализацию которых не может обеспечить рынок. Во-вторых, цель должна быть количественно измерима, что даст возможность контролировать её выполнение. На практике постановка целей зависит от

достигнутого уровня социально-экономического развития страны, историко-национальных традиций.

В разных странах существуют свои приоритеты, предпочтения в отношении государственных устремлений, отражающие позицию правительства, общественное мнение, господствующие политические убеждения. Цели могут быть взаимосвязаны, взаимообусловлены, но часто противоречащие друг другу. Конфликтность целей разрешается путём компромисса: приоритет отдаётся цели, невыполнение которой грозит наибольшей опасностью для экономики. Стоит отметить, что в процессе разработки экономической политики должны анализироваться все интересы, которых принятые решения будут касаться. Индивиды, – писал Дж. Бьюкенен, – согласятся подчиниться принуждению со стороны государства только в том случае, если конечные результаты политического «обмена» отвечают их интересам [10]. Экономическая политика может быть успешной в случае выполнения следующих условий: учёт позиций разных социальных групп и их реакции на предложенные решения; честность и прозрачность в определении реальных проблем; общественные дискуссии и общественный контроль на этапах формирования и реализации.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). Исходя из всего вышеизложенного, можно сделать вывод, что государственная политика – это политический процесс управленческого воздействия институтов государства на основные сферы общества; система целенаправленных государственных мер, направленных на реализацию общественных интересов, сформированных в контексте определённых ценностей и потребностей. Социальная и экономическая политики являются элементами внутренней политики государства. Исследование показало, что на формирование государственной политики в экономической и социальной сферах оказывают влияние многочисленные факторы: положение государства на международной арене, наличие или отсутствие кризисных ситуаций и необходимых ресурсов, исторический опыт и уровень развития гражданского общества. Кроме того, экономическая и социальная политики представляются неотделимыми друг от друга в том смысле, что формирования социальный программ, и тем более для претворения их в жизнь, государству необходимо сформировать мощную экономическую систему, способную на устойчивый рост и гибкость – способность оперативно отвечать и подстраиваться на все внешние и внутренние изменения. В свою очередь, чем выше уровень экономики, чем успешнее экономическая государственная политика, тем легче государству осуществлять социальные программы, несмотря на их затратность. Однако их успешная реализация поддерживает социальную стабильность и обеспечивает ключевые предпосылки развития, связанные с формированием человеческого капитала и гармонизацией отношений между общественными группами. Таким образом, для успешного решения социально-

экономических и политических проблем государства необходимо разрабатывать сбалансированную государственную политику в социальной и экономической сферах. Именно поэтому представляется целесообразным дальнейшее изучение теоретико-методических основ формирования государственной политики, т.к. это даёт понимание процессов и механизмов её создания и реализации.

Список использованных источников

1. Конституция Донецкой Народной Республики (с изменениями по сост. на 06.03.2020 г.): принята Верховным Советом Донецкой Народной Республики, Постановление № 1-1 от 14 мая 2014 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/konstitutsiya/
2. Матузов Н.И. Актуальные проблемы теории права: монография / Н.И. Матузов. – Саратов: Изд-во Сарат. гос. акад. права, 2003. – 512 с.
3. Алексеев Н.Н. Идея государства: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по юрид. специальностям / Н.Н. Алексеев. // МВД России. С.-Петерб. ун-т, Академия права, экономики и безопасности жизнедеятельности. – 2 изд. – СПб.: МВД России. С.-Петерб ун-т [и др.], 2001. – 359 с.
4. Писаревский Е.Л. Система обеспечения безопасности туризма и государственная политика в области безопасности туризма. Правовой аспект / Е.Л. Писаревский // Туризм: право и экономика. – 2007. – № 3. – С. 15-19.
5. Данилов М.В. Государственная политика и управление: учебно-методическое пособие для студентов гуманит. спец. / М.В. Данилов. – Издание 3-е. – Саратов: Изд-во «СГУ», 2014. – 86 с.
6. Питерс Б.Г. Глобализация, управление и его институты / Б.Г. Питерс // Отечественные записки. – 2004. – № 2. – С. 64-81.
7. Социальная политика: учебник для бакалавров / под ред. Е.И. Холостовой, Г.И. Климантовой. – М.: Издательство Юрайт, 2013. – Серия: Бакалавр. Базовый курс. – 424 с.
8. Декларация социального прогресса и развития; принята резолюцией 2542 (XXIV) Генеральной Ассамблеи от 11 декабря 1969 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.un.org/ru/documents/-decl_conv/declarations/socdev.shtml
9. Ходов Л.Г. Основы государственной экономической политики: учебник / Л.Г. Ходов. – М.: Бек, 1997. – 315 с.
10. Лагутин В.Д. Экономическая политика государства: сущность, этапы, механизмы / В.Д. Лагутин // Экономическая теория. – 2006. – No 3 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.ief.org.ua
11. Бьюкенен Дж.М. Сочинения: 1 т. Т. 1: Конституция экономической политики. Расчёт согласия. Границы свободы / Дж.М. Бьюкенен. – М., 1997. – 556 с.

УДК 332.146
DOI 10.5281/zenodo.5802847

ФАКТОРНЫЙ АНАЛИЗ ТЕРРИТОРИАЛЬНОЙ СТРАТИФИКАЦИИ ПО УРОВНЮ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

СЕМЁНОВ А.А.,
канд. экон. наук, доцент,
заведующий кафедрой международной экономики
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет
экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»
Донецк, Донецкая Народная Республика

На сегодняшний день проблемы неравенства территорий по уровню экономического развития являются ключевыми для экономической науки. В связи с этим в статье реализована методика комплексного факторного анализа территориальной стратификации по уровню экономического развития на примере регионов Российской Федерации. В результате анализа получены выводы о направлениях в экономической политике государства, которые требуют корректировки и принятия взвешенных управленческих решений.

Ключевые слова: *экономическое развитие, дифференциация регионов, метод главных компонент*

FACTOR ANALYSIS OF TERRITORIAL STRATIFICATION BY LEVEL OF ECONOMIC DEVELOPMENT

SEMENOV A.A.,
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor,
Head of the Department of International Economics
Donetsk National University of
Economics and Trade named after Mikhail Tugan-Baranovsky
Donetsk, Donetsk People's Republic

To date, the problems of inequality of territories in terms of economic development are key for economic science. In this regard, the article implements a method of complex factor analysis of territorial stratification by the level of economic development on the example of the regions of the Russian Federation. As a result of the analysis, conclusions were drawn about the directions in the economic policy of the state that require adjustments and informed management decisions.

Keywords: *economic development, differentiation of regions, the method of main components*

Актуальность. Экономическое развитие территориальных образований характеризуется наличием дисбалансов, которые обусловлены

наличием определённых ресурсов и эффективностью управления этими ресурсами. На сегодняшний день в Российской Федерации основной проблемой государственной региональной политики является снижение дифференциации субъектов по темпам экономического роста и развития [1]. Аналогичная проблема стоит на повестке дня и в странах Европейского союза, где политика равенства и сплочения должна способствовать экономическому росту и положительной динамике всех макроэкономических показателей [2]. В настоящее время возникает ряд вопросов при определении тех мероприятий, которые необходимо проводить на уровне территориального образования для обеспечения гармоничного и сбалансированного экономического развития в сравнении с другими. Для утверждения комплекса соответствующих мероприятий необходимо разработать действующую методику оценки факторов, влияющих на экономическое развитие и компонент, по которым наиболее различаются регионы. Всё это предполагает формирование системы индикаторов, наиболее полно характеризующих все стороны процесса экономического развития. Данные индикаторы важны не сами по себе, а как инструмент определения целей развития, то есть необходимы для стратегического планирования в регионе. Всё это обусловило актуальность и *цель* данной статьи, которая заключается в факторном анализе дифференциации территорий по уровню экономического развития на примере регионов Российской Федерации.

Основной материал. Процесс экономического развития можно разделить на три составляющих: экономическую, социальную и экологическую. Единство трёх приведенных составляющих обеспечивает гармоничное экономическое развитие территориальных образований. Для оценки каждой составляющей были отобраны следующие показатели по регионам РФ за 2019 год: социальная составляющая: % населения с доходами ниже ПМ; коэффициент децильной дифференциации; коэффициент младенческой смертности, промилле; заболеваемость, промилле; численность студентов ВУЗов в расчёте на 0 000 чел.; плотность дорог с твёрдым покрытием, на 1000 км территории; потребление свежей воды куб/чел.; экономическая составляющая: темп роста ВРП, %; уровень безработицы, %; коэффициент напряжённости на рынке труда; индекс промышленного производства, %; удельный вес промышленного пр-ва в ВРП, %; доля затрат на технологические инновации в ВРП, %; экологическая составляющая: выбросы загрязнений воздуха, тыс. т; выбросы загрязнений воды, тыс. т. Для выявления основных факторов, влияющих на уровень экономического развития, целесообразно провести факторный анализ переменных. Сущность факторного анализа состоит в предположении, что имеется ряд величин, неизвестных исследователю, которые заставляют проявляться различные соотношения между переменными. То есть структура связей между n анализируемыми признаками X1,….,Xn может быть объяснена тем, что все эти переменные зависят (линейно или как-то ещё) от меньшего числа других,

непосредственно не измеряемых факторов F1, …, Fm (m < p), которые принято называть общими. Такая взаимозависимость может быть расценена как своего рода базис взаимосвязи между рассматриваемыми переменными.

Можно сказать, что факторный анализ (в широком смысле) – совокупность моделей и методов, ориентированных на выявление, конструирование и анализ внутренних факторов по информации об их «внешних» проявлениях. В узком смысле под факторным анализом понимают методы выявления гипотетических (ненаблюдаемых) факторов, призванных объяснить корреляционную матрицу количественных наблюдаемых переменных. Конечная цель исследования экономического развития регионов, проводимого с привлечением факторного анализа, состоит в выявлении и интерпретации латентных общих факторов с одновременным стремлением минимизировать их число и степень зависимости Xj от своих характерных факторов Єj.

Задачей факторного анализа является объединение представленных показателей, которыми характеризуется уровень экономического развития регионов в меньшее количество искусственно построенных на их основе факторов, чтобы полученная в итоге система факторов (столь же хорошо описывающая выборочные данные, что и исходная) была наиболее удобна с точки зрения содержательной интерпретации. С помощью ППП Statistica soft 10.0. был проведен факторный анализ с помощью метода главных компонент (Principal components), который позволяет выделить компоненты, работая с первоначальной матрицей корреляций. Для отбора числа факторов используется критерий каменистой осыпи, смысл которого заключается в отбрасывании всех факторов, соответствующие собственные числа которых мало отличаются (рис. 1).

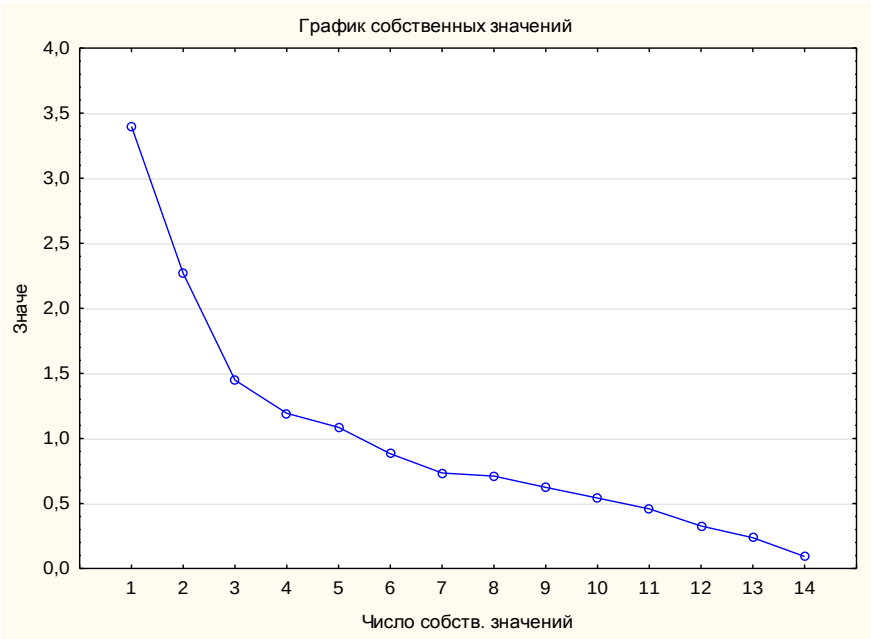

Рис. 1. График «Каменистой осыпи» (значе)

Анализ графика показал, что при факторном анализе можно ограничиться выделением пяти главных компонент. Значение собственных значений выделенных факторов представлено в табл. 1.

Таблица 1

Значение собственных значений главных компонентов

Значен.	Собст.значения (Лист1 в признаки) Выделение: Главные компоненты			
	Собств. Знач.	% общей дисперс.	Кумулятивн. Собств. Знач.	Кумулятивн. %
1	3,398475	24,27482	3,398475	24,27482
2	2,268576	16,20412	5,667051	40,47894
3	1,447675	10,34054	7,114727	50,81948
4	1,192827	8,52019	8,307554	59,33967
5	1,085060	7,75043	9,392614	67,09010

Анализ таблицы показывает, что первая компонента наиболее объясняет 24% общей дисперсии всех признаков, поэтому данный фактор является наиболее значимым, соответственно вторая выделенная компонента объясняет 16,2% общей дисперсии всех признаков, третья – 10,3%, четвёртая – 8,5% и пятая – 7,7%. В совокупности значение всех пяти компонент объясняет 67% дисперсии всех признаков. Это вполне достаточно для практического применения. Матрица факторных нагрузок без вращения представлена в табл. 2.

Таблица 2

Факторные нагрузки без вращения

Перемен.	Фактор.нагрузки (Без вращ.) (Лист1 в признаки) Выделение: Главные компоненты (Отмечены нагрузки >,700000)				
	Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4	Фактор 5
Доходы ниже среднего, %	**-0,809590**	0,08673(	-0,17069{	0,29122{	0,16710{
Дец. Дифф	0,52376{	-0,19726{	-0,18191{	-0,30587{	-0,44962{
коэф.млад.смертности на 1000 род.	-0,57976{	0,19761{	-0,18950{	-0,36159{	0,07284{
Заболеваемость на 1000 чел	0,23937{	0,51920{	-0,23622{	-0,37448{	0,26225{
численность студентов ВО, на 10000	0,39243{	-0,60162{	-0,41562{	0,28611{	0,01260{
Использование свежей воды, млн кубометрс	-0,01793{	0,29174{	0,49189{	-0,04625(	-0,66829{
Тр ВВП, %	0,13742(	-0,14624{	**0,71105{**	0,10026{	0,14295{
Уровень безработыцы	**-0,88380{**	-0,08619{	-0,18452{	-0,10591{	-0,15252(
Уровень напряженности на РТ	-0,62642{	-0,29656(	-0,13837{	-0,45985{	-0,26961{
плотность дорог с твердым покрытием, на 1	0,20927{	**-0,72077{**	-0,10568{	-0,11995{	-0,14136(
индексы пром.производства,%	-0,11390{	-0,21506(	0,45259{	-0,51847{	0,37143{
доля пром пр-ва в ВРП, %	0,61419{	0,54547{	-0,12574{	-0,20833{	0,00691(
выбросы загрязнений в расчете на врп	0,02780(	0,68717{	-0,20810{	0,17358{	-0,19059{
затраты на тех ин в рас на ВРП	0,54200(	-0,11897{	-0,21236{	-0,26457{	0,15298{
Общдис.	3,39847{	2,26857(	1,44767{	1,19282{	1,08506(
Доля общ	0,24274{	0,16204{	0,10340{	0,08520{	0,07750{

Анализ таблицы показывает, что первый фактор наиболее тесно коррелирует с показателем доли населения с доходами ниже среднего уровня и с уровнем безработицы в регионах, второй – с плотностью дорог с твёрдым покрытием и третий – со среднегодовым темпом роста ВРП региона за последние 5 лет. Такая ситуация затрудняет интерпретацию полученных результатов. В этом случае целесообразно прибегнуть к повороту осей, надеясь получить решение, которое можно интерпретировать в предметной области. Целью вращения является получение простой

структуры, при которой большинство наблюдений находится вблизи осей координат. При случайной конфигурации наблюдений невозможно получить простую структуру. Для вращения используем способ VARIMAX исходных значений.

Полученная матрица факторных нагрузок после вращения представлена в табл. 3.

Таблица 3

Факторные нагрузки с вращением VARIMAX исходных значений

Перемен.	Фактор.нагрузки (Вар.исходн.) (Лист1 в при Выделение: Главные компоненты (Отмечены нагрузки >,700000) Фактор 1	Фактор 2	Фактор 3	Фактор 4
Доходы ниже среднего, %	**-0,708928**	0,151866	0,173807	-0,485693
Дец. Дифф	**0,784727**	-0,047105	0,129870	0,053269
коэф.млад.смертности на 1000 род.	-0,253174	-0,287427	-0,087601	-0,626675
Заболеваемость на 1000 чел	0,043419	**-0,755712**	-0,028559	0,073953
численность студентов ВО, на 10000	0,405350	0,413686	0,265490	0,206026
Использование свежей воды, млн кубометров	0,120671	0,044742	0,062598	0,004078
Тр ВВП, %	-0,108386	0,291720	-0,492703	0,405575
Уровень безработыцы	-0,344191	0,170862	0,064806	**-0,838503**
Уровень напряженности на РТ	0,108419	0,144414	-0,148991	**-0,851681**
плотность дорог с твердым покрытием, на 1000 к	0,549183	0,455814	-0,120654	-0,074966
индексы пром.производства,%	0,002720	-0,039126	**-0,810222**	-0,112811
доля пром пр-ва в ВРП, %	0,279973	-0,676086	0,139648	0,413703
выбросы загрязнений в расчете на врп	-0,203608	-0,455263	0,506707	0,085890
затраты на тех ин в рас на ВРП	0,467939	-0,239059	-0,092212	0,241130
Общдис.	2,145616	1,918087	1,354896	2,527346
Доля общ	0,153258	0,137006	0,096778	0,180525

Таким образом, проведя факторный анализ с помощью метода главных компонент, можно сказать, что первая компонента, которая характеризует стратификацию регионов РФ по уровню экономического развития, в большей степени определяется показателями, характеризующими уровень бедности населения; вторая – связна с показателями здравоохранения, третья – характеризует темпы развития промышленного производства, четвёртая – характеризуется текущим состоянием рынка труда региона, а пятая – использованием свежей воды. Такая ситуация свидетельствует о значительной региональной дифференциации по указанным компонентам.

Выводы. Для обеспечения равномерности регионального развития в Российской Федерации необходима разработка управленческих решений в сфере социальной политики, которая обеспечит снижение доли населения, находящегося за чертой бедности, а также снизит высокую стратификацию населения по уровню доходов. Не менее важными являются меры по поддержке здравоохранения со стороны государства, а также по улучшению качества жизни населения, которые позволят снизить уровень заболеваемости среди граждан. Третья компонента, выделенная при проведении факторного анализа, свидетельствует о необходимости развития промышленного производства и индустриализации отдельных регионов, что позволит решить проблему безработицы и наполняемости бюджета региона.

Ещё одним важным фактором, который оказывает существенное влияние на устойчивое развитие регионов и по результатам факторного анализа является одним из ключевых – снижение напряжённости на рынке труда и борьба с безработицей в отдельных регионах. Существенным фактором в обеспечении устойчивого развития также является доступность свежей воды и развитие инфраструктуры в регионах со сложными природно-климатическими условиями. Реализация взвешенных управленческих решений по указанным направлениям позволит обеспечить устойчивое развитие во всех регионах Российской Федерации, что является неотъемлемым элементом современного вектора развития государства.

Список использованных источников

1. Вебер А.Б. Экологическая политика: опыт измерения эффективности и цели устойчивого развития / А.Б. Вебер // Социологическая наука и социальная практика. – 2016. – № 3. – С. 26.

2. Головихин С.А. «Регион» как базовое понятие региональных экономических исследований конкурентоспособности / С.А. Головихин // Вестник Южно-Уральского профессионального института. – 2012. – № 9. – С. 44-54.

3. Государственная программа Российской Федерации «Региональная политика и федеративные отношения» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ach.gov.ru/upload/iblock/bd3/b-d32fa2c636c528a4039d40c-047b245f.pdf

4. Забелина И.А. Оценка и сравнительный анализ показателей качества экономического роста в разрезе экологических тем / И.А. Забелина, Е.А. Клевакина// Вестник Забайкальского государственного университета. – 2014. – № 8 (111). – С. 103-115.

5. Забелина И.А. Система индикаторов для оценки качества роста региональных экономик / И.А. Забелина, Е.А. Клевакина // Вестник Волгоградского государственного университета. Серия 3: Экономика, экология. – 2014. – № 6. – С. 23-32.

6. Интернет-проект «Федеральные целевые программы России»: официальный сайт Департамента государственных целевых программ и капитальных вложений Минэкономразвития России. – 2017 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://fcp.economy.gov.ru

7. Орлова Н.Р. Региональная эколого-экономическая система как объект диагностики и стратегического управления / Н.Р. Орлова, Н.Е. Булетова // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2013. – № 45. – С. 22-36.

8. Официальный сайт ФСГС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/

9. Michelis N. (Eds.). Convergence of EU regions Measures and evolution [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ec.europa. eu/regional_policy/sources/docgener/work/200801_convergence.pdf.

Раздел II
УПРАВЛЕНИЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ КАК СОСТАВЛЯЮЩИМИ РЕГИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКИ

УДК 331.101.262
DOI 10.5281/zenodo.5797523

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ ПОДГОТОВКИ ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В СИЛОВЫХ СТРУКТУРАХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

БАРАННИК Ю.Г.,
канд. экон. наук, доцент кафедры управления персоналом и экономии труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика;

БОВСУНОВСКИЙ В.В.,
аспирант кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В процессе исследования использованы методы теоретического обобщения и анализа для уточнения содержания понятия «силовые структуры Республики». Изучены теоретические аспекты развития системы подготовки человеческих ресурсов (младшего офицерского состава) в силовых структурах Донецкой Народной Республики. Структурирована система организации силовых структур Донецкой Народной Республики. Полученные результаты направлены на повышение эффективного управления силовыми структурами Республики в условиях перманентных боевых действий.

Ключевые слова: *человеческие ресурсы, силовые структуры, младший офицерский состав, военная служба, управление, государство*

THE ORETICAL ASPECTS OF THE DEVELOPMENT OF THE HUMAN RESOURCES TRAINING SYSTEM IN THE FORCES STRUCTIRES OF THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC

BARANNIK Y.G.,
Candidate of Economics,
Associate Professor of the Department of Personnel Management and Labor Economy
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People’s Republic»,
Donetsk, Donetsk People’s Republic;

BOVSUNOVSKY V.V.,
Postgraduate student of the Department of Personnel Management and Labor Economics
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

In the course of the research, methods of theoretical generalization and analysis were used to clarify the content of the concept of «forces structires of the Republic». The theoretical aspects of the development of the system of training human resources (junior officers) in the forces structires of the Donetsk People's Republic are studied. The system of organization of the forces structires of the Donetsk People's Republic is structured. The results obtained are aimed at improving the effective management of the Republic's forces structires in conditions of permanent hostilities.

Keywords: *human resources, forces structires, junior officers, military service, management, state*

Постановка задачи. При рассмотрении аспектов развития системы подготовки человеческих ресурсов в силовых структурах Донецкой Народной Республики первоначально необходимо уяснить саму сущность человеческих ресурсов, а также структуризировать понятие «силовые структуры Республики».

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам управления развитием систем подготовки человеческих ресурсов (младшего офицерского состава), в частности, посвящены труды таких отечественных и зарубежных учёных: М.В. Александров, Б.А. Алиев, И.О. Бакланов, С.А. Богатенков, И.В. Василенко, С.А. Волостных, Л.П. Ганчарик, Е.М. Искаков, С.М. Кулешов, В.Ф. Лазукин, Л.Г. Лаптева, Р.Н. Лепа, И.В. Логинов, Н.Д. Лукьянченко, С.В. Малиновский, И.В. Петенко, В.С. Половинков, Ю.В. Пыханов, М.М. Расулов, О.В. Родионов, Е.Н. Серебряков, А.М. Стадник, Л.И. Тараш, Н.И. Хромов, Э.Ю. Янпалтис и др. Несмотря на достаточно глубокую разработанность вопросов управления развитием человеческих ресурсов, вопросы управления подготовкой военнослужащих исследованы фрагментарно, остаётся ряд нерешённых проблем, связанных с обоснованием и развитием научно-методических подходов к управлению развитием младшего офицерского состава силовых структур Донецкой Народной Республики в условиях продолжающихся боевых действий.

Актуальность. Управление человеческими ресурсами является ключевым фактором эффективности работы любой структуры, а также является важнейшим направлением деятельности в системе управления. Наличие грамотных и квалифицированных специалистов, представляющих собой человеческие ресурсы, становится основным условием эффективного функционирования каждой социально-экономической системы.

Целью статьи является определение основных теоретических аспектов развития системы подготовки человеческих ресурсов в силовых структурах Донецкой Народной Республики.

Изложение основного материала исследования. Человеческие ресурсы – понятие, отражающее главное богатство любого общества, процветание которого возможно при создании условий для воспроизводства, развития и использования этого ресурса с учётом интересов каждого человека [1]. В концепции человеческих ресурсов человек выступает в роли наиболее ценного, невозобновляемого ресурса, являющегося единством трёх компонентов: трудовой функции, включённости в систему социальных связей и обладания уникальными профессионально-личностными качествами, позволяющими наиболее продуктивно использовать все другие имеющиеся в организации производственные ресурсы.

Военно-политическая обстановка в современном мире требует от каждого государства проведения радикальных реформ вооружённых сил, серьёзных изменений в области военного строительства. Правильный подбор персонала (в частности, в сфере управления) играет значительную роль в решении важных вопросов, таких как: повышение боевой готовности вооружённых сил, совершенствование материально-технического обеспечения и в целом усиления обороноспособности государства. Анализ процесса строительства вооружённых сил в разных странах показывает, что во многих, особенно в постсоветских государствах, такие задачи, как повышение престижа военной службы, повышение боеспособности и профессионального качества личного состава, развитие командных качеств офицерского состава, подготовка высококвалифицированных кадров, отвечающих современным требованиям, формирование высокопотенциального научного кадрового состава – находятся в центре внимания. В отдельных государствах, несмотря на выбор различных способов развития национальной армии, в зависимости от своего национального характера, вида угроз и способов сохранения территориальной целостности, имеет место тенденция совершенствования кадровой системы.

Такие определения, как управление кадрами, управление персоналом и управление человеческими ресурсами в военной терминологии, на первый взгляд, имеют схожесть по значению, но по содержанию имеют существенные различия. Например, в системе управления кадрами присущ тактический подход, а в системе управления человеческими ресурсами на первый план выходит стратегический подход. В отличие от гражданских организаций и предприятий, управление человеческими ресурсами в вооружённых силах (в том числе и в силовых структурах) имеет свои особенности. Управление в вооружённых силах не зависит от воли одной личности или группы, оно основывается только на законности, нормативно-правовых актах и кроме того является закрытой системой.

Следует отметить, что задача развития карьеры офицерского состава в

системе управлении человеческими ресурсами является одним из наиболее актуальных вопросов. При формировании концептуальной модели управления профессиональной карьерой офицера необходимо подготовить условия для реализации организационной структуры, а именно распределить задачи, права и ответственность в системе управления карьерой [2].

В условиях новых вызовов и угроз, обусловленных тенденциями цифровой трансформации экономики, которые затрагивают и военную сферу, предопределяя появление новых форм ведения войны и повсеместное использование цифровых технологий в практике вооружённых конфликтов, повышаются квалификационные требования к персоналу силовых структур, способного грамотно и эффективно решать поставленные перед ним задачи. Эти проблемы актуализируются в Донецкой Народной Республике, которая более семи лет пребывает в условиях перманентных боевых действий. Необходимость пополнения силовых структур ДНР квалифицированным младшим офицерским составом, его адаптация и развитие определяет необходимость разработки соответствующего механизма управления, поскольку диктуется потребностью обеспечения безопасности Республики в условиях продолжающихся боевых действий и цифровой трансформации.

Силовые структуры – это представители правоохранительных органов, разведывательных организаций, вооружённых сил и прочих государственных структур, которым государство делегирует своё право на применение силы (эти организации принято называть силовые министерства, силовые ведомства, силовые структуры) [3].

В целях защиты интересов Донецкой Народной Республики и её граждан, поддержания международного мира и безопасности формирования силовых структур ДНР могут оперативно использоваться за пределами территории Республики в соответствии с общепризнанными принципами и нормами международного права, международными договорами ДНР и настоящим Законом для решения следующих задач:

- отражение вооружённого нападения на формирования Вооружённых Сил Донецкой Народной Республики, другие войска или органы, дислоцированные за пределами территории Донецкой Народной Республики;
- отражение или предотвращение вооружённого нападения на другое государство, обратившееся к ДНР с соответствующей просьбой;
- защита граждан Донецкой Народной Республики за пределами территории Донецкой Народной Республики от вооружённого нападения на них [4].

По своей правовой сути управление силовыми структурами (военное управление) является сферой государственного управления. Его осуществление производится государственными органами, структурно входящими в республиканские органы исполнительной власти, а должностные лица, на которых законом возложено выполнение функций такого управления, относятся к государственным служащим, которые

осуществляют выполнение возложенных на них обязанностей в интересах государства путём прохождения военной службы либо гражданской государственной службы. Структурирована система организации силовых структур Донецкой Народной Республики представлена на рис. 1.

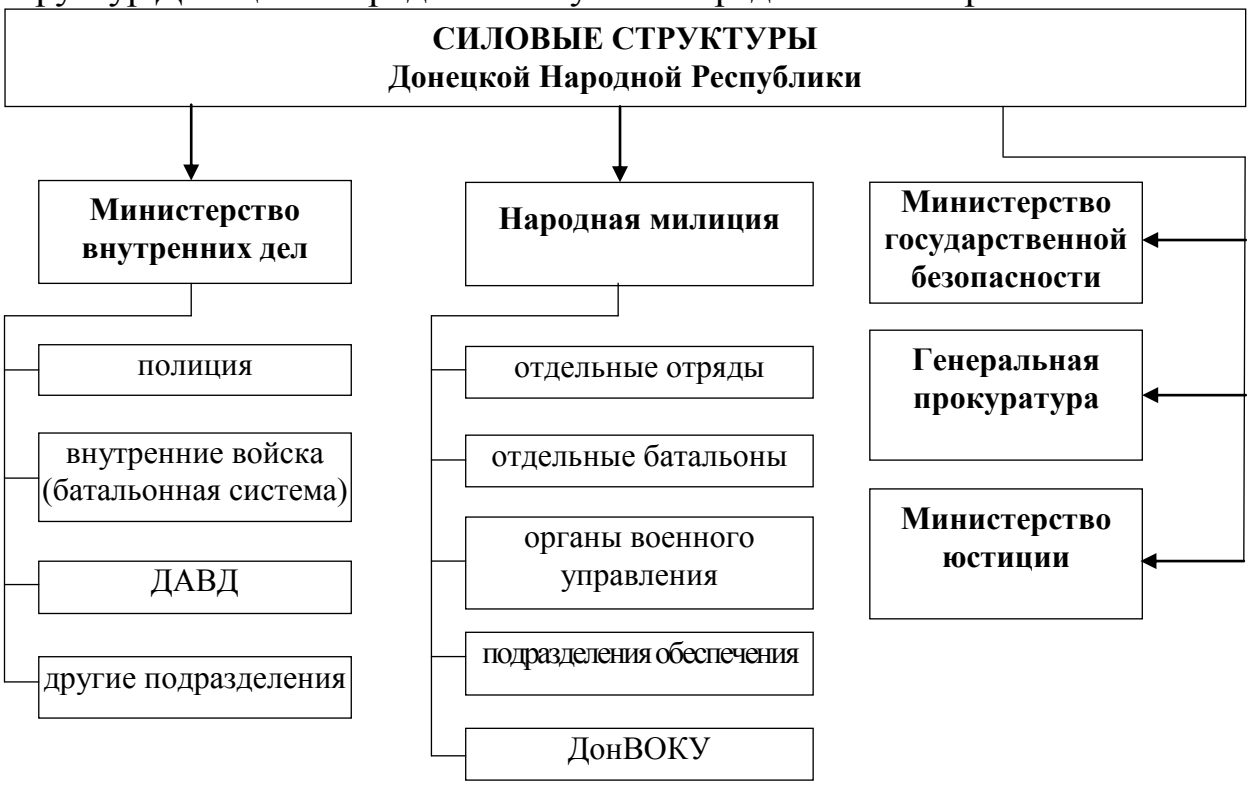

Рис. 1. Схема силовых структур Донецкой Народной Республики

В процессе прохождения службы формируются человеческие ресурсы силовых структур, т.е. определённая совокупность качеств и характеристик сотрудников, характеризующих их способность к деятельности в условиях цифровизации. При этом наиболее активным человеческим ресурсом выступают командиры младшего офицерского состава, выполняющие служебно-боевые задачи исключительно тактического уровня. Специалисты младшего офицерского состава являются наиболее мотивированным к изменениям человеческим ресурсом, т.к. освоение новых навыков и компетенций, необходимость которых возрастает в условиях перехода к цифровизации и продолжающихся боевых действий, непосредственно связано с карьерным ростом и дальнейшим продвижением по служебной лестнице. Персонал силовых структур – это совокупность всех сотрудников организации, обеспечивающих реализацию её функций. Персонал силовых структур включает офицеров, военнослужащих, гражданский персонал, который исполняет трудовые обязанности в этих организациях [5].

Человек, который специально готовился к прохождению службы в силовых структурах (армия, МВД, МГБ и др.), например, получал специальное высшее образование, становится офицером. Это должностное лицо силовых структур, в которых есть офицерский состав. Офицер как в вооружённых силах, так и в других ведомствах с собственной

военизированной структурой (МВД, МГБ) имеет воинское звание, и в большинстве случаев получил специализированное образование по направлению своей службы. Он может занимать командную должность в силовых структурах государства согласно своему званию и профилю подготовки.Офицерский состав силовых структур – это особая категория должностных лиц в иерархии армейской и флотской службы, имеющих профессиональную военно-специальную подготовку и персонально присвоенное воинское звание. Как и в любой армии мира, офицеры представляют собой её основу, являясь основными организаторами, а также непосредственными исполнителями всего комплекса разнообразных задач, направленных на обеспечение обороны и безопасности страны. Именно на офицерах, их выдержке, стойкости, самоотверженности, профессионализме, порядочности, преданности Отечеству держалась во все времена и держится сегодня боеготовность, управляемость и стабильность силовых структур [6].

Каждое высшее командное военное учебное заведение направлено на подготовку командиров и осуществляет выпуск только младшего офицерского состава (офицеров управления тактического уровня), что позволяет выпускникам занимать должности согласно военноучётных специальностей от командира взвода до командира отдельного батальона включительно, который выполняет служебно-боевые задачи исключительно тактического уровня. Согласно уставу внутренней службы, командир обязан последовательно проводить в жизнь политику государства в области обороны и безопасности, постоянно совершенствовать личную профессиональную подготовку и методы управления воинской частью (подразделением), строго соблюдать порядок прохождения военной службы подчинёнными военнослужащими, руководить научной, изобретательской и рационализаторской работой [7].

Вопросы эффективного управления силовыми структурами находят своё отражение в философии, теории и практике управления персоналом организации. В науке и практике современного менеджмента осуществляется непрерывный процесс совершенствования, обновления и поиска новых подходов, концепций, идей в области управления человеческими ресурсами как стратегическим ресурсом. При этом в процессе разработки механизма управления персоналом силовых структур целесообразно исходить из общей теории управления персоналом в любых социально-экономических системах. Детальный анализ современных подходов к управлению развитием человеческих ресурсов показал, что в настоящее время научные публикации зарубежных и отечественных учёных формируют достаточно обширную теоретико-методологическую базу управления, которая основана на использовании современных управленческих концепций, методов, моделей и инструментов. Вместе с тем, предлагаемые подходы имеют ряд ограничений, которые не позволяют их использовать в практике управления силовыми структурами для реализации кадрового потенциала младшего офицерского состава.

Список использованных источников

1. Батракова Л.Г. Эволюция научных взглядов на понятие «человеческие ресурсы» и его современная специфика / Л.Г. Батракова // Вестник Ленинградского государственного университета им. А.С. Пушкина. – 2013. – № 2 (6). – С. 125-133.
2. Расулов М.М. Проблемы управления человеческими ресурсами в вооружённых силах / М.М. Расулов // Гуманитарный научный журнал. – 2020. – № 1 – С. 96-104 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://doi.org/10.24411/2078-9661-2020-10014
3. Военно-юридический энциклопедический словарь. Серия «Право в вооружённых силах – консультант / коллектив авторов. – М.: «За права военнослужащих», 2007. – Вып. 82. – 378 с.
4. О безопасности: закон Донецкой Народной Республики: № 04-IНС от 12.12.2014 (действующая редакция по состоянию на 16.03.2020) // Народный Совет ДНР: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-bezopasnoste/
5. Булатова Г.А. Стратегические аспекты управления развитием персонала организации / Г.А. Булатова // Экономика. Профессия. Бизнес. – 2016. – № 1. – С. 65-68.
6. Офицерский состав Российской армии: звания, сроки выслуги, как стать офицером // MILITARYARMS.RU [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://militaryarms.ru/ sluzhba-v-armii/oficerskij-sostav/
7. Устав внутренней службы Вооружённых сил Донецкой Народной Республики; утверждён Указом Главы Донецкой Народной Республики № 53 от 17.02.2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://gisnpa-dnr.ru/rev/21863/

УДК 331.101.3
DOI 10.5281/zenodo.5797519

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА: МИРОВОЙ ОПЫТ

БАГДАСАРОВА Д.Г.,
младший научный сотрудник отдела планирования
социально-экономического развития территориальных систем
ГБУ «Институт экономических исследований»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В данной статье проанализированы классические теории стимулирования труда, являющиеся основой всех современных стимулирующих систем. Анализ даёт общее представление о структуре и

соотношении индивидуальных мотивов личности, которые являются базисом формирования применяемых на практике систем стимулирования трудовой деятельности работников.

Ключевые слова: *стимулирование, мотивация, труд, работники, потребность, стимул, мотив*

THE ORETICAL FOUNDATIONS OF LABOR STIMULATION: WORLD EXPERIENCE

BAGDASAROVA D.G.,
junior researcher of the department of planning of socio-economic development of territorial systems SBI «Economic Research Institute»
Donetsk, Donetsk People's Republic

This article analyzes the classical foreign and domestic theories of labor incentives, which are the basis of all modern incentive systems. The analysis gives a general idea of the structure and correlation of individual motives of the personality, which are the basis for the formation of systems for stimulating the labor activity of personnel used in practice.

Keywords: *stimulation, motivation, labor, personnel, need, incentive, motive*

Постановка задачи. Ключевой задачей эффективного управления организацией является эффективное использование имеющихся в её распоряжении ресурсов с целью достижения определённых организационных целей. В настоящее время аксиомой стала концепция важности человеческого капитала, провозгласившая важнейшим и самым ценным ресурсом организации её работников. В свете данного утверждения особую роль в управлении персоналом играет стимулирование труда, поскольку существует прямая зависимость между ним и эффективностью труда работников.

Анализ последних исследований и публикаций. Основы современных концепций мотивации и стимулирования труда были заложены в трудах таких известных зарубежных учёных: А. Маслоу, Ф. Герцберг, Д. МакКлелланд, В. Врум, Дж.С. Адамс, К. Альдерфер, Л. Портер, Э. Лоулер, Э. Шейн, Х. Хекхаузен, М. Мескон и др. Также проблемы стимулирования труда входили и входят в круг научных интересов таких отечественных исследователей, как А.Н. Леонтьев, А.А. Литвинюк, В.И. Герчиков, А.Г. Здравомыслов, В.А. Ядов, Э.А. Уткин, Б.М. Генкин, О.С. Виханский и др. Однако, несмотря на давний интерес исследователей к данному вопросу, он до сих пор далёк не только от разрешения, но и полного изучения, что обусловлено многогранностью, сложностью и динамичностью процесса стимулирования труда.

Целью данной статьи является анализ классических зарубежных и отечественных теорий мотивации и стимулирования труда.

Изложение основного материала исследования. Многие современные зарубежные и отечественные научные разработки проблем управления стимулированием труда и трудовой мотивацией своими корнями уходят в ранние исследования в этой области. Среди них наиболее широкую известность приобрели теории гуманистической психологии, теории социальных потребностей или достижений.

В научной литературе разнообразие теорий мотивации трудового поведения подразделено на две основные группы:

содержательные (содержательно-ориентированные) теории мотивации – те, которые ориентированы на решение вопросов о типе потребностей, мотивирующих индивида, или вопросов о том, на основании каких целей он предпочитает действовать: теория иерархии потребностей А. Маслоу, двухфакторная мотивационно-гигиеническая теория Ф. Герцберга и др. [1, с. 286];

процессуальные теории мотивации – те, которые пытаются объяснить причины и цели поведения человека, а также определить, какие переменные и составляющие включаются в этот процесс и как они взаимодействуют для достижения необходимого результата: теория подкрепления Б. Скиннера, теория ожиданий В. Врума, поведенческая модель, разработанная Д. МакГрегором, расширенная модель мотивации Г. Хекхаузена, теория Портера-Лоулера, теория справедливости С. Адамса и др. [1, с. 272].

Таким образом, процессуальные теории призваны ответить на вопрос о том, как возникает тот или иной тип поведения, что его направляет, что поддерживает, а содержательные теории пытаются определить причины того или иного поведения человека.

Для лучшего понимания поведения человека следует более подробно остановиться на некоторых зарубежных теориях мотивации, имеющих важное прикладное значение как в прошлом, так и в современных условиях. Для начала необходимо рассмотреть более ранние содержательные теории, к которым относятся иерархия потребностей А. Маслоу, теория приобретённых потребностей Д. МакКлелланда, ERG-теория К. Альдерфера и двухфакторная теория Ф. Герцберга.

Иерархия потребностей Маслоу. Американский учёный А. Маслоу считал, что у каждого человека есть потребности, которые необходимо удовлетворить. Он преподнёс свою идею в виде пирамиды. Каждый человек начинает удовлетворять потребности, лежащие в основании пирамиды, и работает для достижения целей следующего уровня. Человек не может перейти на следующий уровень пирамиды, пока не будут удовлетворены потребности предыдущего уровня.

Первый уровень – это физиологические потребности. Это основные потребности, которые должны быть удовлетворены для того, чтобы выжить, включая еду, воду, одежду, сон и кров. Второй уровень – потребность в безопасности, что означает, что окружение человека не должно угрожать ему или его семье. Если окружающая среда кажется безопасной, то это

означает, что существует предсказуемость или стабильность. Безопасность может также включать финансовую безопасность, отсутствие финансовой неопределённости. Третий уровень – это потребность в любви и принадлежности, которая проявляется в необходимости ощущать чувство сопричастности или быть любимым.

На рабочем месте это означает ощущение того, что человек является частью группы и вовлечён в работу. У людей есть желание быть принятыми другими, особенно людьми, которые в основном их окружают. Четвёртый уровень – потребность в уважении и признании. Это то представление, которое человек имеет о себе. Для того чтобы полностью понять этот уровень, человек должен иметь высокое представление о себе и определённое самоуважение.

Этот уровень имеет две составляющие: чувство собственной ценности и потребность в уважении со стороны других. Последней и заключительной стадией иерархии и вершиной пирамиды потребностей является потребность в самоактуализации. Этот уровень определяется как всё, кем может быть человек, и он включает каждый из предыдущих уровней. На этом конкретном уровне полностью используются таланты человека. Маслоу считает, что никто никогда не самореализовался полностью. Люди всегда стремятся быть лучше и использовать свои таланты по-новому. Это важно для мотивации, потому что человек должен быть мотивирован, чтобы удовлетворить свои потребности и стремиться к следующему уровню, пока не достигнет уровня самоактуализации. Эти потребности мотивируют людей заботиться о себе и жить обеспеченной жизнью [2, с. 60-68].

Теория приобретённых потребностей МакКлелланда. Согласно исследованиям американского психолога Д. МакКлелланда, в сфере трудовых отношений существуют три основных мотива, которые движут человеком:

1. Потребность в достижении. Некоторые люди имеют высокую мотивацию достижения. Люди с высокой потребностью в достижении стремятся преуспеть и, как правило, избегают ситуаций с низкой и высокой степенью риска. Такие люди избегают ситуаций с низкой степенью риска, потому что легко достигнутый успех для них не является подлинным достижением.

В ситуациях с высоким уровнем риска они видят результат как один из вероятных, а не собственных усилий. Люди с высокой потребностью в достижении предпочитают работу, которая имеет умеренную вероятность успеха, в идеале 50% [3, с. 266-268]. Также они нуждаются в регулярной обратной связи, чтобы следить за ходом своих действий [3, с. 282]. Они предпочитают либо работать в одиночку, либо с другими высококвалифицированными специалистами.

2. Потребность в принадлежности (аффилиации). Те, у кого высока потребность в принадлежности, нуждаются в гармоничных отношениях с окружающими и должны чувствовать себя принятыми другими людьми [3,

с. 386]. Они, как правило, соответствуют нормам своей рабочей группы и стараются избегать конфликтов. Люди с высокой потребностью в принадлежности предпочитают работу, которая обеспечивает значительное личное взаимодействие, например, сферу обслуживания или любую другую, которая предполагает постоянные контакты с людьми [3, с. 385-396].

3. Потребность человека во власти может быть двух типов – личной и институциональной. Те, кто нуждается в личной власти, хотят направлять других, и эта потребность часто воспринимается как нежелательная. Люди, которые нуждаются в институциональной власти (также известной как социальная власть), хотят организовывать усилия других для достижения целей организации. Люди с высокой потребностью в институциональной власти, как правило, более эффективны, чем люди с высокой потребностью в личной власти [3, с. 303-325].

ERG-теория Альдерфера. Американский учёный К. Альдерфер переформулировал теорию потребностей А. Маслоу. Разработанная им ERG-теория сократила пять типов потребностей до трёх. Аббревиатура ERG происходит от первых букв названий каждого из этих уровней потребностей: E – потребности существования (Existence Needs), R – социальные потребности (Relatedness Needs), G – потребности роста (Growth Needs).

Потребности существования совмещают в себе физиологические потребности и потребности в безопасности по Маслоу. Потребности существования удовлетворяются с помощью материальных средств. Эти потребности включают в себя основные потребности выживания и потребности в физической и психологической безопасности от угроз существованию и благополучию.

Социальные потребности – это, по своей сути, те же потребности в принадлежности и признании, о которых говорил Маслоу. К ним относятся отношения с другими людьми, потребность в общении, заботе, уважении и любви, причём как в их получении, так и в отдаче. Эти потребности удовлетворяются личными отношениями и социальными взаимодействиями.

Потребности роста аналогичны потребностям в самоактуализации по Маслоу. Эти потребности заставляют человека прилагать творческие усилия для реализации всего своего потенциала. Эти потребности будут удовлетворены только в том случае, если человек вовлечён в деятельность организации и ищет новые вызовы и возможности.

Альдерфер пересмотрел теорию Маслоу и сделал свои замечания:

1. Иерархия потребностей Маслоу следует жёсткой, постепенной прогрессии, а теория ERG предполагает, что одновременно может действовать более чем одна потребность. Согласно заявлению Альдерфера, потребность более высокого уровня может быть удовлетворена до потребности более низкого уровня. Так, например, человек может работать

над удовлетворением потребностей роста в то время, когда его потребности существования не удовлетворены.

2. Теория ERG утверждает, что когда потребность более высокого уровня фрустрирована, у человека возникает желание ещё больше удовлетворить потребности более низкого уровня. Например, если человек не может удовлетворить свои потребности роста, то он увеличит своё социальное взаимодействие или потребность в сопричастности. Если его усилия в удовлетворении этих потребностей также потерпят неудачу, то он вернётся к потребностям существования и может работать над получением больших материальных выгод [4, 5].

Двухфакторная теория Герцберга. Эта теория возникла в связи с растущей необходимостью определить степень влияния материальных и нематериальных факторов на трудовую мотивацию.

Американский психолог Ф. Герцберг сформулировал двухфакторную модель, которая демонстрирует удовлетворённость работой. Первая группа факторов (гигиенические факторы) связана с самовыражением человека, его внутренними потребностями, а также со средой, в которой осуществляется сама трудовая деятельность. Вторая группа мотивационных факторов связана с характером и сутью самой работы. Гигиенические факторы Герцберга практически тождественны физиологическим потребностям и потребности в безопасности по Маслоу. Различие в теориях Герцберга и Маслоу состоит в том, по мнению второго, после мотивации человек обязательно начинает лучше работать, а Герцберг утверждает, что он начнёт лучше работать только после того, как решит, что мотивация неадекватна.

Таким образом, содержательные теории мотивации основываются на исследовании человеческих потребностей и выявлении факторов, детерминирующих поведение людей [6].

Теория ожиданий Врума. Эта модель основана на убеждении, что мотивация определяется характером вознаграждения, которое люди ожидают получить в результате своей работы. Человек пытается максимизировать воспринимаемую ценность таких вознаграждений. Люди будут иметь очень высокую мотивацию, если их заставят поверить, что если они будут вести себя определённым образом, они получат определённый результат в соответствии с их личными предпочтениями.

Согласно данной теории, мотивационный процесс базируется на взаимодействии трёх переменных – валентности, ожиданий и содействия. Валентность – это сила предпочтения определённого результата. Она представляет собой личную ценность, присвоенная сотрудником вознаграждению, которое он рассчитывает получить за выполнение работы. Когда валентность высока, мотивация также высока. Ожидание относится к восприятию сотрудником вероятности того, что усилия приведут к результатам. Содействие – это надежда сотрудника на вознаграждение в зависимости от результатов [7, с. 17-33].

Таким образом, сотрудник мотивирован воспринимаемой наградой, доступной ему для достижения цели. Например, для работника, который чувствует, что его продвижение по службе зависит от его отличной работы, существует два результата: результат первого уровня – отличная производительность труда, и результат второго уровня – его продвижение по службе. Здесь следует учитывать его валентность, которая для каждого сотрудника носит индивидуальный характер. Его валентность (то есть,сила предпочтения конкретного результата) может быть положительной, нейтральной или отрицательной. Если стремление сотрудника к продвижению высоко, то валентность будет положительной, если относится безразлично – валентность равна нулю и т.д.

Однако мотивация не всегда коррелирует с результатами работы. Теория ожиданий признаёт, что мотивация – это только один из параметров, определяющих результат. В частности, Врум предполагает, что навыки и способности вносят большой вклад в итог трудовой деятельности, то есть некоторые люди более способны к работе благодаря своим индивидуальным чертам, умениям и талантам. Восприятие роли человеком также влияет на результат работы. До тех пор, пока есть разногласия в определении служебных обязанностей, может страдать производительность [7, с. 223-245].

Несмотря на определённые недостатки, эта теория представляет собой всеобъемлющий, обоснованный и полезный подход к пониманию мотивации.

Модель Портера-Лоулера. Гораздо более сложную модель трудовой мотивации разработали американские исследователи Л. Портер и Э. Лоулер, усовершенствовав и расширив теорию ожиданий В. Врума. Эта теория утверждает наличие взаимосвязи между усилиями, результатами, вознаграждениями и удовлетворением [8, с. 125]. Индивидуальное усилие сотрудника в основном зависит от ценности ожидаемого вознаграждения [8, с. 128]. Таким образом, в ожидании награды усилия сотрудников приводят к повышению производительности. Но для повышения производительности человек должен обладать необходимыми способностями и навыками.

Исполнение приводит к вознаграждениям – либо к внутренним, которые представляют собой удовлетворение от качественно выполненной работы, либо к внешним, таким как оплата, продвижение по службе, которые даются организацией. Если фактические вознаграждения превышают воспринимаемые, то работник получает удовлетворение, и наоборот. Это удовлетворение окажет влияние на будущие личные ценности.

Несмотря на некоторую сложность и громоздкость, модель Портера-Лоулера является полезным инструментом в изучении трудовой мотивации в организации.

Теория справедливости Дж. С. Адамса. Теория американского психолога-бихевиориста построена на убеждении, что работники становятся

демотивированными как по отношению к своей работе, так и по отношению к своему работодателю, если они чувствуют, что их вклады и усилия больше, чем результаты. Можно ожидать, что сотрудники будут реагировать на это по-разному, включая демотивацию (как правило, в той степени, в которой сотрудник воспринимает несоответствие между усилиями и результатами), сокращение усилий, недовольство и т.д. Теория справедливости утверждает, что люди мотивированы на то, чтобы уменьшить любую воспринимаемую несправедливость.

Они стремятся обеспечить равное соотношение результатов и затраченных усилий или ресурсов. Когда существует какая-либо несправедливость или неравенство, ощущающий их сотрудник стремится сделать их соотношение равными, изменяя либо результаты, либо количество или качество затрачиваемых ресурсов, возвращаясь тем самым к условию справедливости [9, с. 267-297].

Теории X и Y. В 60-х годах прошлого столетия американский исследователь Д. МакГрегор разработал теории X и Y. Согласно им, существуют два противоположных набора общих предположений о трудовой мотивации работников, что составляет основу для двух различных управленческих стилей. Теория X основана на пессимистических предположениях относительно типичного работника.

Она предполагает, что среднестатистический работник практически не имеет амбиций, уклоняется от работы и ориентирован на достижение только лишь личных целей. Сторонники этой модели придерживаются мнения, что все действия работников должны отслеживаться, а ответственным лицам должно быть дано вознаграждение или выговор в соответствии с результатами работы. Теория Y, наоборот, основана на убеждении, что сотрудники имеют высокий уровень внутренней мотивации, трудятся во благо организации и в целях самосовершенствования и саморазвития, а не ради вознаграждений. В теории Y сотрудники считаются наиболее ценным ресурсом организации и имеют высокую производительность без постоянного контроля со стороны руководства [10, с. 317-321].

Теория психологического контракта. Данную теорию разработал в 60-х годах прошлого столетия американский теоретик и практик менеджмента Э. Шейн [11], а дальнейшее развитие она получила в исследованиях Д. Руссо [12] и др. Согласно данной теории, психологический контракт представляет убеждения индивида относительно условий соглашения о взаимном обмене между ним и другой стороной. Ключевым здесь является убеждение в том, что было дано обещание, и в обмен на него предложено вознаграждение, связывающее стороны некоторым набором взаимных обязательств [12, с. 123].

Психологический контракт возникает, когда человек осознаёт, что его вклад в дело организации обязывает последнюю к взаимности (или наоборот). Предшествует появлению психологического контракта вера в обоюдность и взаимность обязательств, и именно вера индивида в

обязательство взаимности составляет контракт. Это убеждение может быть и односторонним, и не ограничивает убеждения каких-либо других сторон отношений. Убеждению в существовании контракта способствуют определённые факторы, однако если индивиду было дано открытое обещание, то убеждение будет сильнее [12, с. 124].

Существуют три главных фактора, приводящих к нарушению психологического контракта [13]: справедливость в распределении, включающая невыполненные обязательства по сделкам, которые обычно имеют конкретные монетизируемые результаты; процессуальная справедливость, подразумевающая собой оценку справедливости процедур, с помощью которых были распределены результаты; справедливость во взаимодействиях, которая оценивается как межличностные отношениях в ходе реализации контракта.

Однако следует заметить, что использование классических теорий мотивации в современных рыночных условиях не всегда даёт нужный результат, причём на всех уровнях организации, от рядовых сотрудников до высшего руководства, что ведёт к неудовлетворённости работой и, как следствие, к текучести кадров. Данный кризис классических систем мотивации в условиях отечественной действительности определил необходимость разработки собственных теорий мотивации, принимающих во внимание как ключевые положения традиционных теорий, так и требования отечественного рынка труда и особенности менталитета. Характеристики основных отечественных теорий мотивации представлены в табл. 1.

Таблица 1

Отечественные теории мотивации

Название теории	Основные положения
1	2
Концепция параллельного мотивирования Л.С. Выготского [14, с. 291-436]	Человеческая психика имеет два параллельных уровня развития – низший и высший, и удовлетворение потребностей одного уровня средствами другого невозможно. Мотивирующие факторы, действуя параллельно, одновременно и независимо друг от друга, в совокупности управляют поведением человека. Таким образом, иерархия личностных потребностей является весьма условной и требующей комплексного рассмотрения, в отличие от иерархии последовательных потребностей Маслоу. Параллельное мотивирование подразумевает существование в системе управления таких характеристик, которые позволили бы любому сотруднику получать удовлетворение всех категорий потребностей
Деятельностная теория мотивации А.Н. Леонтьева [15, с. 5-6]	Источником мотивации являются потребности, которые представляют собой объективную необходимость организма в чём-то внешнем, то есть в предмете потребности. Отождествление потребности с предметом делает его мотивом целенаправленной деятельности. Мотив представляет собой то качество предмета, которое проявляет его способности стимулировать, упорядочивать и направлять деятельность человека. Деятельность человека, как правило, имеет не один мотив, а несколько, а один мотив связан с различными потребностями одновременно. Функция мотива – побуждение и направление деятельности

Продолжение таблицы 1

Модель мотивационного комплекса трудовой деятельности А.А. Литвинюка [16, с. 12-15]	Все мотивы можно отнести к пяти группам: приобретения (MA), удовлетворения (ME), безопасности (MS), подчинения (MD) и энергосбережения (MP). Эти группы находятся в равноправной взаимосвязи друг с другом. Мотивы воздействуют друг на друга с помощью трёх типов связей: активизирующих, угнетающих и противооугнетающих. Основные принципы применения данной теории на практике: - единоразовое использование любого стимула даёт единоразовый эффект; - создание оптимальной системы стимулирования априори невозможно, поскольку стимулирование представляет собой динамический процесс; - однонаправленное воздействие на все мотивы трудовой деятельности абсолютно неэффективно
Типологическая мотивационная модель В.И. Герчикова [17, с. 218-219]	В основе мотивационного поведения лежат не человеческие потребности, а достаточно устойчивые мотивационные типы. Тип первый – инструментальный. Для сотрудников этого типа работа как таковая и её суть не представляет интереса и ценности – они будут работать везде, где им будут достаточно платить. Тип второй – профессиональный. Сотрудник профессионального типа больше всего в работе ценит её содержание, возможность проявить себя высококвалифицированным специалистом и доказать себе и окружающим свою профессиональную компетентность. Тип третий – хозяйский. Сотрудник хозяйского типа готов брать на себя полную ответственность за результаты своей работы безотносительно её содержания или оплаты, но только с условием отсутствия постоянного контроля со стороны руководства. Тип четвёртый – патриотический. Сотрудник с патриотическим типом мотивации – это коллективист, для которого, в первую очередь, важно ощущение собственной важности, полезности и нужности для организации. Тип пятый – избегательный или люмпенский. Работник обладает невысокой квалификацией и полным отсутствием желания её повышать. Также такой сотрудник пассивен, безынициативен и обычно выполняет только необходимый минимум обязанностей, невыполнение которых грозит увольнением. Зная особенности мотивации, можно осуществлять прогноз эффективности применения тех или иных методов стимулирования к разным типам сотрудников

Идеи управления мотивацией и стимулированием труда развивались по мере эволюции управленческих представлений о человеческом факторе. Однако достаточно большое количество существующих на сегодняшний день как зарубежных, так и отечественных теорий свидетельствует об отсутствии в научных кругах общепринятого мнения по поводу трудовой мотивации и стимулирования в целом, и определяющих их стимулирующих факторах в частности.

Выводы. Каждая из рассмотренных теорий призвана объяснить поведение человека в различных ситуациях и предложить решения, способствующие побуждению человека. Все вышеперечисленные теории взаимосвязаны и взаимодополняемы, и противоречат друг другу только в определённых аспектах; каждая из них так или иначе может быть применена

для любой организации, однако выбрать какую-то одну для практического применения довольно сложно ввиду наличия у каждой определённых достоинств и недостатков. К тому же, необходимо понимать, что любая отдельно взятая теория является весьма условной, так как её постулаты опираются на определённое состояние экономической и общественной формации.

Таким образом, рассмотренные теории дают общее представление о структуре и соотношении индивидуальных мотивов личности, составляющих теоретический фундамент для формирования применяемых на практике систем стимулирования трудовой деятельности работников. Поэтому для руководства организаций наиболее целесообразным является тщательное изучение каждой модели и выявление наиболее эффективных из них с целью дальнейшего формирования на их основе индивидуального мотивационного комплекса для достижения целей и задач организации.

Список использованных источников

1. Человеческий фактор. В 6 т. Т. 1. Эргономика – комплексная научно-техническая дисциплина: пер. с англ. / Ж. Кристенсен, Д. Мейстер, П. Фоули и др. – М.: Мир, 1991. – 599 с.

2. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – 3-е изд., пер. с англ. – СПб.: Питер, 2019. – 400 с.

3. МакКлелланд Д. Мотивация человека / Д. МакКлелланд; пер. с англ. ООО «Питер Пресс». – СПб.: Питер, 2007. – 672 с.

4. Alderfer C.P. An Empirical Test of a New Theory of Human Needs / C.P. Alderfer // Organizational Behavior and Human Performance. – 1969. – Vol. 4 (2). – P. 142-175.

5. Alderfer C.P. Existence, Relatedness, and Growth; Human Needs in Organizational Settings / C.P. Alderfer. – New York: Free Press, 1972. – 198 p.

6. Herzberg F. One More Time: How do You Motivate Employees? / F. Herzberg. // Harvard Business Review. – 2003. – P. 3-11.

7. Vroom V.H. Work and Motivation / V.H. Vroom. – New York: Wiley, 1964. – 331 p.

8. Lawler E.E. Antecedent Attitudes of Effective Managerial Performance / E.E. Lawler, L.W. Porter // Organizational Behavior and Human Performance. – 1967. – Vol. 2. – P. 122-142.

9. Adams J.S. Inequity in Social Exchange / J.S. Adams // Advances in Experimental Social Psychology. – 1965. – Vol. 2. – P. 267-299.

10. McGregor D. The Human Side of Enterprise / D. McGregor // Readings in Managerial Psychology. – 3rd ed. – Chicago: University of Chicago Press, 1980. – P. 310-321.

11. Schein E.H. Organizational psychology / E.H. Schein. – 3rd edition. – New Jersey: Prentice-Hall. – 288 p.

12. Rousseau D.M. Psychological and Implied Contracts in Organizations / D.M. Rousseau // Employee Responsibilities and Rights Journal. – Vol. 2. – № 2. – P. 131-140.

13. Maguire H. The Changing Psychological Contract: Challenges and Implications for HRM, Organisations and Employees / H. Maguire. // USQ ePrints [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://eprints.usq.edu.-au/3749/1/Maguire_Book_chapter.pdf.

14. Выготский Л.С. Исторический смысл психологического кризиса. Собрание сочинений: в 6 т. Т. 1. Вопросы теории и истории психологии / Л.С. Выготский; под. ред. А.Р. Лурия, М.Г. Ярошевского. – М.: Педагогика, 1982. – С. 291-436.

15. Леонтьев Д.А. Понятие мотива у А.Н. Леонтьева и проблема качества мотивации / Д.А. Леонтьев // Вестник Московского университета. Серия 14. Психология. – 2016. – № 2. – С. 3-18.

16. Литвинюк А.А. Мотивационные комплексы трудовой деятельности в системе менеджмента (на примере розничных торговых предприятий): специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством»: автореферат дисс. … на соискание учёной степени д-ра экон. наук / Литвинюк Александр Александрович; Московский государственный университет коммерции. – М., 1997. – 43 с.

17. Герчиков В.И. Трудовая мотивация: содержание, диагностика, управление / В.И. Герчиков // Управление человеческими ресурсами: менеджмент и консультирование; под ред. В.В. Щербины. – М.: Независимый институт гражданского общества, 2004. – С. 212-230.

УДК 338.26
DOI 10.5281/zenodo.5797559

КОНКУРЕНТНАЯ МОТИВАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК ФАКТОР ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

БОЛДЫРЕВ К.А.,
д-р экон. наук, профессор,
заведующий кафедрой торгового дела
ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет им. Владимира Даля»,
Луганск, Луганская Народная Республика;

БОЛДЫРЕВ А.П.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры торгового дела
ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет им. Владимира Даля»,
Луганск, Луганская Народная Республика

В статье рассматриваются причинно-факторные условия рыночно-хозяйственной деятельности предприятий в той мере, в какой они отражают наиболее важные особенности инновационной реализации высокомотивированного потенциала инновационных рыночно-коммерческих процессов, доминирующих на рынках высоких технологий и современных рынках труда в разрезе общего экономического развития. Важнейшая из таких особенностей представлена в статье анализом, во-первых: наукоемной диверсификацией производства на предприятиях за счёт повышения конкурентно-мотивационной активности основных субъектов рыночной деятельности, в том числе и квалифицированных наёмных работников, а также, во-вторых, многоуровневого и разнопланового характера её проявления, который сопровождается качественно новыми организационно-технологическими преобразованиями на предприятиях, позволяющими значительно интенсифицировать человеческую компоненту инвестиционно-инновационного развития современных производительных сил.

Ключевые слова: *экономическое развитие, современные предприятия, человеческий капитал, творческий и интеллектуальный потенциал, рыночная мотивация и коммерческое стимулирование, конкурентная мотивация человеческого капитала, инновационные рынки*

COMPETITIVE MOTIVATION OF HUMAN CAPITAL AS A FACTOR OF ECONOMIC DEVELOPMENT

BOLDYREV K.A.,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
Head of the Department of Commercial Affairs,
Luhansk State University named after Vladimir Dal,
Lugansk, LPR;

BOLDYREV A.P.,
Candidate of Economic Sciences,
Associate Professor Department of Commercial Affairs,
Luhansk State University named after Vladimir Dal,
Lugansk, LPR

The article considers the causal-factor conditions of market and economic activity of enterprises to the extent that they reflect the most important features of the innovative implementation of the highly motivated potential of innovative market and commercial processes that dominate the high-tech markets and modern labor markets in the context of general economic development. The most important of these features is presented in the article by analyzing, firstly, the knowledge-based diversification of production at enterprises by increasing the competitive and motivational activity of the main subjects of market activity, including qualified employees, as well as, secondly, the multi-level and diverse nature of its manifestation, which is accompanied by qualitatively new organizational and technological transformations at enterprises, allowing to

significantly intensify the human component of the investment and innovative development of modern productive forces.

Keywords: *economic development, modern enterprises, human capital, creative and intellectual potential, market motivation and commercial incentives, competitive motivation of human capital, innovative markets*

Постановка задачи. Теоретическая характеристика содержательных аспектов проблемы возникновения, становления и развития конкурентной мотивации человеческого капитала на основных рынках инновационной экономики не исключает, а наоборот предполагает выявление причинно-факторных условий, детерминирующих общее экономическое развитие. Важнейшими из таких причинно-факторных условий являются те, которые импульсируют инновационное формирование и проявление конкурентной мотивации, прежде всего, на рынках высоких технологий и современных рынках труда. В частности, это обусловлено конкурентной необходимостью высокомотивированного действия на микроуровне инновационной экономики движущей силы внутрифирменных «стимулирующих мотиваторов», при помощи которых смягчались, а порою и нивелировались бы жёсткие конкурентные последствия, во-первых, интенсификации сложного и ответственного труда квалифицированных наёмных работников и, во-вторых, эксплуатации творческого и интеллектуального потенциала человеческого капитала [2].

Проблемную вариабильность этих двух причинно-факторных условий инвестиционно-рыночного формирования и инновационного комерческого осуществления конкурентной мотивации человеческого капитала, предназначенной для инновационного побуждения участников рынков высоких технологий и современных рынков труда как фактора экономического развития, представляют, в первую очередь, инновационные факторы, среди которых доминантными являются: фактор рыночной надёжности, фактор конкурентной конструктивности, фактор коммерческой экономии. В качестве таковых они предстают потому, что каждый из этих факторов создаёт реальные условия для совместного комплексного действия рыночной мотивации и коммерческого стимулирования человеческого капитала, направленного на инновационное экономическое развитие. Не случайно, что в инновационной экономике создаются такие причинно-факторные условия, которые инициируют совместное осуществление рыночной мотивации и коммерческого стимулирования «человеческого капитала» в качестве двуединого структурно-функционального элемента системного развития любого рыночно-коммерческого процесса. В функциональной структуре системной организации инновационных рыночно-коммерческих процессов по сравнению с отдельным индустриальным действием рыночной мотивации и коммерческого стимулирования наёмных работников, их совместное инновационное взаимодействие детерминирует конкурентную интеграцию

стимулирующего действия рыночной мотивации и мотивирующего действия коммерческого стимулирования, которая по своему мощному побуждающему действию развивается как конкурентная мотивация человеческого капитала. В таком инновационном статусе ни рыночная мотивация, ни коммерческое стимулирование сами по себе осуществляться не могут, так как без конкурентной интеграции друг с другом они не предназначены побуждать ни предпринимателей, ни тем более квалифицированных работников к инновационным действиям, направленным на реализацию каждым из них своих творческих и интеллектуальных способностей на рынках высоких технологий и современных рынках труда.

Поэтому возникла новая проблема, многоаспектный характер научного проявления которой варьирует вокруг побуждающего действия конкурентной мотивации инвестиционного рыночного применения и инновационного коммерческого использования современными предприятиями, фирмами и компаниями творческого и интеллектуального потенциала человеческого капитала в эффективной эксплуатации современного, высокотехнологичного, наукоёмкого, капиталоёмкого и трудоёмкого производства. Научная новизна, недостаточная теоретическая, методологическая и концептуальная разработанность практики развития инвестиционного рыночного применения и инновационного коммерческого использования современными предприятиями конкурентной мотивации человеческого капитала в инновационной экономике и определяет актуальность предпринятого исследования.

Анализ последних публикаций, посвящённых комплексному теоретическо-методологическому и практическому анализу вышеобозначенных проблемных вопросов, свидетельствует о том, что проблема конкурентной мотивации человеческого капитала в инновационной экономике является мало разработанной. Концептуальная конструкция этой новой проблемы в научно-исследовательской литературе приобретает лишь отдельные конкурентные черты и мотивационные признаки, интерпретируемые через призму конкурентного возникновения и развития новых видов мотивации человеческого капитала, практическое осуществление которого происходит в инновационной экономике в системе управления персоналом современных организаций. С этой точки зрения при определении цели, объекта и предмета исследования конкурентной мотивации человеческого капитала в инновационной экономике особую роль сыграли исследовательские работы таких учёных и специалистов: Е. Акимова, А. Афонин, С. Бабылев, Н. Василенко, О. Гурова, Г. Дмитренко, А. Кротов, Т. Заяц, Ж. Соловьёва, М. Цимбаева, Р. Фатхутдинов и др., а также их зарубежные коллеги: Дункан Джек У., Друкер Питер Ф., Крог фон Г., М. Венцин, Д. Моргенстерн, Х. Хекхаузен, Т. Стюарт и др.

Анализ современных взглядов отечественных и зарубежных учёных, специализирующихся на изучении мотивационных признаков и

стимулирующих особенностей инновационной экономики, показал, что эти изменения коснулись, в первую очередь, отношений конкуренции, возникших между предпринимателями-работодателями и квалифицированными наёмными работниками. В частности, получили постиндустриальное всех новых форм и конкурентной борьбы между предпринимателями и квалифицированными наёмными работниками, которые обусловили необходимость рыночного применения и коммерческого использования современными организациями творческих и интеллектуальных способностей предпринимателей и квалифицированных работников. В свою очередь, высокий уровень интенсификации творческого и интеллектуального труда большинства наёмных работников обусловил его конкурентную декомпенсацию, основанную на более мощном действии чем рыночная мотивация и коммерческое стимулирование, так как постиндустриальные формы современной конкурентной борьбы основываются на их постоянно возрастающей конкурентной взаимозависимости, которая находит своё содержательное проявление в таком высокомотивированном виде инновационной мотивации, как конкурентная мотивация человеческого или «интеллектуального капитала» [6].

Такой проблемный контекст исследования постиндустриального развития в рыночном проявлении и коммерческом использовании отношений конкуренции в современной инновационной экономике получил самую обстоятельную научную аргументацию в исследовательских трудах отечественных и зарубежных специалистов. При этом становится очевидным, что преобладает процессный подход к комплексному научному решению проблемы конкурентной мотивации человеческого капитала в инновационной экономике [5].

Процессный подход к исследованию проблемы, связанной с конкурентной мотивацией человеческого капитала как самого конкурентоспособного ресурса эффективного развития инновационной экономики, является более предпочтительным. Учитывая то обстоятельство, что инновационная экономика в самом общем виде представляет собой взаимодействующую совокупность инновационных рыночно-коммерческих процессов в её различных отраслях и сферах, то они также свойственны и двум инновационным рынкам: рынкам высоких технологий и современным рынкам труда, т.е. рынкам, где, в первую очередь, предприниматели и квалифицированные наёмные работники подтверждают свою конкурентоспособность при помощи инвестиционно-инновационной реализации своих творческих и интеллектуальных способностей [7].

Поэтому, по нашему мнению, в научной разработке аналитического диапазона исследования многоаспектной проблемы экономического развития, связанной с конкурентной мотивацией рыночного применения и коммерческого использования современными предприятиями, фирмами и компаниями творческого и интеллектуального потенциала своих

квалифицированных работников, приоритетное предназначение имеет структурно-функциональный подход к изменениям, свойственным инновационным рынкам высоких технологий и современным рынкам труда, которые происходят благодаря их современной конкурентной борьбе за достижение результатов научно-технического процесса.

Целью и задачами предпринятого исследования является теоретический анализ рыночно-коммерческого процесса экономического развития конкурентной мотивации человеческого капитала на рынках высоких технологий и современных рынках труда. Для достижения поставленной цели исследования подвергнуты решению две научные задачи: аргументировать теоретико-методологический подход к исследованию проблемы конкурентной мотивации, которая возникает в результате действия инвестиционных факторов на рынках высоких технологий и современных рынках труда; проанализировать основные теоретические положения, которые концептуируют двуединую мотивационную и стимулирующую архитектонику, конструирующую возникновение, становление и развитие конкурентной мотивации человеческого капитала на инновационных рынках высоких технологий и труда.

Изложение основного материала. В инновационной экономике залогом развития служат новейшие технологии, различные операционные методы, организационно-управленческие и другие нововведения, лежащие в основе системной организации инновационных рыночно-коммерческих процессов, устаревают с небывалой скоростью. Тем самым они побуждают возникновение непрерывного процесса инвестиционно-инновационной реализации наёмными работниками своих не только профессиональных, но и творческих способностей.

Рыночная стабильность, конкурентная гибкость и коммерческая мобильность современных предприятий может быть таковой без синхронизации постоянного и быстрого, с одной стороны, обновления своей технико-технологической и организационно-управленческой структуры, а также с другой – без аналогичного обновления профессиональной структуры и качества рабочей силы. Эта инвестиционная аксиома инновационного развития современного производства приобретает внутренний конкурентно-мотивационный импульс своего нового долговременного развития ввиду постоянного снижения затрат на обслуживание и реновацию оборудования, экономии всех ресурсов и, прежде всего трудовых, прекращении выпуска неконкурентоспособной продукции и всего другого, что затрудняет формирование универсально-гибкого конкурентного механизма, который мотивирует предприятия осуществлять внедрение как наукоёмких технологий, так и применение квалифицированных работников.

Происходящая инновационная организационно-технологическая реорганизация современного производства объективно сопровождается

глубокими качественными преобразованиями самой рабочей силы. Эти преобразования ведут к структурной перегруппировке наёмных работников, к формированию достаточно самостоятельных групп, отличающихся друг от друга по уровню квалификации, а также профессиональной мотивации и стимулирования сложного труда и квалифицированных работников [7].

Профессионально-квалификационное и социально-трудовое строение структуры современной рабочей силы определяет разные уровни её конкурентной выгодности, так как характеризует её мотивационные признаки не только образования и стабильности занятости, но также по различным системам организации сложного и ответственного труда и управления трудовыми отношениями. Так, высшим уровнем своей конкурентной выгодности обладает быстрорастущая численно категория наёмных высококвалифицированных работников информационного, автоматизированного и роботизированного производства. Её ядро образуют инженерно-технические специалисты, программисты, конструкторы, операторы ЭВМ, управленческо-административный наёмный персонал. Мотивационными особенностями их профессиональных характеристик являются, прежде всего, те, которые отражают творческий и интерактуальный потенциал: наличие современной профессии, особо высокая квалификация, повышенная производственная мобильность. Именно они позволяют этим работникам без ощутимых социально-производственных потерь поддерживать свою высокую конкурентоспособность, т.е. конкурентно быстро адаптироваться к постоянно растущим и непрерывно меняющимся инновационным требованиям современных рабочих мест.

Достаточно гуманизированные условия и высокие стимулы труда, необходимые гарантии стабильной занятости, прогнозируемый карьерный рост этой категории квалифицированных наёмных работников не только стимулирует, но и в немалой степени мотивирует проявление ими своей профессионально-творческой активности по сравнению с неквалифицированными наемными работниками.

Условия труда и стимулы труда у этой категории работников значительно хуже, чем у работников автоматизированного производства. В силу этого организационно-технологические требования к конкурентной реализации их профессионально-квалификационных способностей ниже, чем предъявляет сфера автоматизированного и роботизированного производства. Эта группа неквалифицированных наёмных работников современной общеобразовательной и специальной профессиональной подготовки с одной стороны, а с другой – не только не мотивированна, но и слабо заинтересована в активном творческом участии в организационно-технических нововведениях, так как в результате этих инновационных преобразований уровень их профессиональной подготовки не будет соответствовать возросшим требованиям рабочих мест и они пополнят ряды безработных.

Поэтому именно квалифицированные наёмные работники с высоким творческим потенциалом определяют все важнейшие конкурентные и мотивационные особенности человеческого капитала. Главной из них является высокий уровень творческой адаптации к инновационной мобильности организационно-технологических преобразований, происходящих в современном производстве.

С функционированием человеческого капитала на рынках высоких технологий и труда постепенно видоизменяется конкурентная природа и мотивационная среда отношений, связанных с куплей-продажей современной рабочей силы. Такое свойство этих отношений, как высокая конкурентность всё больше формируется за счёт развития творческо-профессионального потенциала рабочей силы. В силу чего конкурентная природа отношений между трудом и капиталом трансформируется. Капитал от безжалостной эксплуатации труда переходит к технократической его гуманизации как инновационного способа своего высокомотивированного конкурентного выживания и процветания, что и предопределило возникновение партнёрских отношений конкурентного сотрудничества владельцев капитала и труда. Их появление знаменует новый этап в развитии отношений конкуренции, в рамках которого работодатель «делится» частью своей прибыли в виде повышения мотивирующих стимулов, побуждающих творческий высокопроизводительный труд квалифицированных работников.

В сегодняшнем механизме конкуренции высокомотивированы сфокусированность отношений и конкурентного соперничества, и сотрудничество наёмных работников и работодателей продуктирует не только появление, но и чрезвычайно производительное функционирование человеческого капитала в качестве специфического «мотиватора» конкурентной ёмкости современного рынка труда. Благодаря этому современный рынок труда постоянно гуманизируется и мотивируется, что делает спрос на высококвалифицированную рабочую силу быстрорастущим.

Высокомотивированное развитие конкурентных свойств современных рынков высокотехнологического труда на основе гуманизации условий производства, а также повышение роли стимулов и мотивов труда трансформирует интересы наёмных работников и работодателей, индуцируя выгодность наращивания ими своего капитала. В силу этого современный высокомотивированный конкурентный капитал признал выгодность эксплуатации творческой и интеллектуальной компоненты человеческого капитала как наиболее важного ресурса источника своего увеличения.

Не случайно, в настоящее время конкурентное совершенствование рабочей силы ускоряет темпы абсолютного и относительного роста квалифицированных наёмных работников, занятых творческим и интеллектуальным трудом, в результате чего конкурентными составляющими становятся: постоянный рост среднего уровня всех видов образования, качественное совершенствование специальной и

технологической подготовки и переподготовки, строгая профессиональная ориентация и т.п. Все они – важнейший источник повышения творческого уровня труда и необходимое интеллектуальное условие развития высокотехнологичных и наукоёмких отраслей современной инновационной экономики. И поскольку последние нарастают в зависимости от наличия категории работников автоматизированного и роботизированного производства, то перспективы конкурентоспособного развития экономики любой страны зависят от преобладания на современном рынке труда, прежде всего, этой категории высококвалифицированных наёмных работников, соответствующей высокомотивированному организационно-технологическому уровню своей конкурентной подготовки.

Однако наиболее важным современным конкурентно-мотивационным признаком, характеризующим качественный уровень профессионально творческой подготовленности рабочей силы, является её производственная мобильность. Без него конкурентные изменения в мотивационной структуре и характере рабочей силы не квинтэссируют человеческий капитал как наиболее прибыльный и наименее рискованный, т.е. как инвестиционно выгодный.

Наполняя своё содержание за счёт высомотивированной эксплуатации всех конкурентоспособных факторов, влияющих на формирование и на увеличение профессионально-творческого потенциала современной рабочей силы, человеческий капитал накапливает свою ресурсную базу за счёт выгодности инвестиций в гуманизацию условий и повышение стимулов труда, т.е. в создании конкурентоспособной высокомотивированной системы организации труда и управления производством. Эта система практически убирает «мелочную опеку» капитала над наёмными работниками, свойственную поточно-конвеерной организации труда и управления производством, создаёт надлежащие условия и стимулы для проявления ими свободной творческой самостоятельности и интеллектуальной предприимчивости.

В то же время деятельность предприятий и других различных организаций по использованию конкурентной мотивации своего человеческого капитала в качестве современного средства повышения их конкурентоспособности организационно-экономически не однозначна и представляет собой достаточно противоречивый процесс. С точки зрения повышения текущей, локальной конкурентоспособности на основе быстрого увеличения рентабельности предприятиям, фирмам и компаниям выгодна чрезмерная интенсификация квалифицированного труда, сдерживание роста заработной платы, снижение затрат на повышение профессионально-квалифицированного уровня значительной части наёмных работников, экономия на технике безопасности и медицинском обслуживании, уменьшение страховых взносов и т.д. В то же время с точки зрения инновационной стабилизации и на её основе развития долговременной тенденции повышения структурно-технологической и других видов

конкурентоспособности предприятий и организаций, им уже становится все более выгодным содержание достаточно дорогостоящей системы трудовой и социальной амортизации как обязательного условия постоянного формирования высокомотивированных работников, без которых невозможно эффективное функционирование современного основного капитала в его конкурентной форме мотивационной адаптации к интенсивной эксплуатации инновационных факторов производства [4].

Конкурентная логика высокомотивированного функционирования человеческого капитала целенаправляет рыночную деятельность предприятий по его коммерческому использованию посредством создания благоприятных условий и стимулов труда, активизирующих реализацию квалифицированными наёмными работниками творческого потенциала своих профессиональных способностей и практического опыта. Конкурентоспособные предприятия, фирмы и компании, с одной стороны, создавая гуманные организационно-технологические условия на современных рабочих местах, минимизируют рыночное отчуждение квалифицированных наёмных работников от своего труда и, с другой стороны, увеличивая материальные стимулы, формируют творческие мотивы к высокопроизводительному труду. В этом случае рост их затрат в несколько раз компенсируется более быстрым ростом производительности труда [3].

Поэтому конкурентоспособность различных организаций передовых стран получает всё большую высокомотивированную пролонгацию человеческим капиталом, которая напрямую стала зависеть от творческого, и интеллектуального потенциала современной рабочей силы, а, следовательно, и от всего того, что опосредовано связано, воздействует и способствует его возрастанию. В частности, этому в немалой степени способствует проведение различными современными организациями гибкой, не только структурно-технической политики, но и осуществление гибких действий в области социально-трудовых отношений.

Так, широкое применение предприятиями и организациями современных информационно-технологических систем, а также роботизированных и компьютеризированных производственных систем привело к качественному усовершенствованию, диверсификации и постоянному повышению гибкости производства. В свою очередь, гибкий характер современного производственного процесса вызвал к жизни повышение гибкости в использовании творческих и интеллектуальных способностей современной рабочей силы, которая стала находить своё основное проявление в применении современными организациями систем гибкого рабочего времени, что объектовизировало повсеместное внедрение в эксплуатацию гибких систем заработной платы, других форм мотивации и стимулирования высокопроизводительного труда наёмных работников.

Повышение гибкости современного производства создаёт благоприятные условия, а необходимость повышения гибкости в

использовании квалифицированной рабочей силы соответственно создаёт высокие мотивы для роста творческой инициативы и трудовой активности квалифицированных наёмных работников. А те и другие вместе взятые – её внутренние конкурентные мотивы, которые своё социально-трудовое проявление находят в привязывании интересов наёмных работников к интересам их «родной» организации, в налаживании отношений конкурентного сотрудничества с её менеджментом и с «акционированным» хозяином, т.е. в отношениях «социального партнёрства».

В частности, гуманизация условий труда и повышение стимулов труда как доминирующих признаков повышения конкурентоспособности современных работников обусловливает инновационное совершенствование механизма конкуренции не только и уже не столько за счёт функционирования отношений конкурентного соперничества между наёмными работниками и работодателями, но и развития между ними партнёрских отношений конкурентного сотрудничества. Постоянно улучшающиеся условия и стимулы труда побуждают появление высокомотивированных конкурентных установок «общности интересов», «рваной ответственности» труда и капитала за рыночное процветание своих организаций, через которые, например, проявляются характерные черты партнёрских отношений конкурентного сотрудничества наёемных работников и работодателей. Процесс инновационного развития за счёт новых социально-трудовых отношений и их действия на основе осуществления партнёрских отношений конкурентного сотрудничества работодателей (предпринимателей) и квалифицированных наёмных работников отражает корпоративные особенности функционирования человеческого капитала на современном рынке труда. Важнейшая из таких особенностей вызвана наукоёмкой диверсификацией современного производства, и прежде всего за счёт повышения инвестиционно-инновационной активности всех субъектов рыночной деятельности, в том числе и квалифицированных наёмных работников.

Многоуровневый и разноплановый характер её проявления сопровождается качественно новыми не только организационно-технологическими, но и социально-трудовыми преобразованиями, которые происходят во всех сферах жизнедеятельности современных предприятий и различных организаций. Эти инновационные преобразования стали невозможными благодаря конкурентоспособному обеспечению высокомотивированными, во-первых, предпринимателями, способными мыслить системно, творчески и неординарно и, во-вторых, высококвалифицированными наёмными работниками, способными к творческой реализации своего профессионального потенциала при выполнении инновационных требований современных рабочих мест.

Иными словами, по своей конкурентно-коммерческой сути высокомотивированное обеспечение инновационных преобразований, происходящих в современных организациях, слаженно и продуктивно в

рамках осуществления инновационной системы организации труда и управления производством. В условиях мощного инвестиционного действия инновационной системы между предпринимателями и квалифицированными наёмными работниками возникают новые социально-трудовые отношения. В современных организациях эти отношения находят своё основное инновационное проявление в эффективном действии, во-первых, новых мотивационных форм побуждения к творческой и интеллектуальной деятельности предпринимателей, и квалифицированных работников, у которых рыночные мотивы самореализуются уже не только через коммерческие стимулы и, во-вторых, приоритетного корпоративного развития партнёрских отношений конкурентного сотрудничества над конфронтационными отношениями конкурентного соперничества, возникающими между ними в процессе совместной творческой и интеллектуальной деятельности. Такое инновационное действие новых высокомотивационных форм стимулирования творческой и интеллектуальной деятельности предпринимателей и квалифицированных наёмных работников происходит в процессе взаимовыгодной интеграции коммерческих интересов первых и профессиональных интересов вторых.

В частности, этому способствует чрезвычайно производительное функционирование на современном рынке труда человеческого капитала в качестве универсального инновационного «импульсатора» мотивационного сопряжения разнохарактерных и по существу противоположных коммерческих интересов работодателей-предпринимателей и квалифицированных наёмных работников [1].

Двуединый инновационный характер сфокусированности творческой и интеллектуальной деятельности предпринимателей и квалифицированных наёмных работников одинаково мотивируют и тех, и других проявлять свои творческие и интеллектуальные способности в процессе функционирования конкурентно-мотивационного механизма постоянного поддержания конкурентоспособности своей организации. Это конкурентно мотивирует предпринимателя и квалифицированных наёмных работников к сопряжению собственных творческих и интеллектуальных усилий, которое находит своё выражение в возникновении между ними партнёрских отношений взаимовыгодного конкурентного сотрудничества, т.е. отношений, мотивированных компромиссным самоограничением необходимости и возможности максимального удовлетворения материальных интересов каждого из них за счёт инновационной деятельности друг друга. Так, инновационный характер коммерческой мотивации уже во многих современных организациях обеспечивает определённое конкурентно-мотивационное равновесие, взаимовыгодный паритет между рыночными и профессиональными интересами предпринимателей и различных групп квалифицированных наёмных работников. Более того, в процессе инновационного развития партнёрских отношений взаимовыгодного конкурентного сотрудничества между

предпринимателями и квалифицированными наёмными работниками современных организаций происходит быстрое распространение новых форм мотивационного стимулирования их творческого и интеллектуального труда. Квалифицированные наёмные работники, выполняя напряжённые инновационные требования современных рабочих мест, уже не руководствуются лишь коммерческими стимулами в виде достаточно комфортных условий для своей трудовой деятельности и достойной заработной платой. Очень часто квалифицированные наёмные работники могут трудиться и за меньшую заработную плату, но при условии, если их профессиональная деятельность на современном рабочем месте позволяет каждому из них максимально реализовать свои творческие и интеллектуальные способности, а также самостоятельно принимать ответственные решения и, в конечном итоге, рассчитывать в будущем на профессиональный и карьерный рост [13].

Более того, стремление квалифицированных наёмных работников уделять больше внимания собственному здоровью, посвящать как можно больше времени семье, участию в различного рода общественных организациях, самообразованию, занятиям спортом и т.д. приобретает ярко выраженный социальный характер и уже находится под пристальным вниманием менеджмента современных предприятий, фирм и компаний при принятии ими решений по улучшению инновационной организации и мотивационного стимулирования труда наёмных работников высокого уровня квалификации.

Таким образом, рыночное применение и коммерческое использование инновационных форм конкурентного и мотивационного стимулирования труда квалифицированных работников преследует не только конкурентную гуманизацию социально-трудовых отношений. За этим просматриваются и другие мотивообразующие цели, а именно: обеспечение безопасности и свободы, справедливости и ответственности, признания творческих успехов, интеллектуальных достижений, приоритетном развитии всех остальных конкурентно-мотивационных составляющих управленческого и организационно-технологического порядка.

Поэтому все уже действующие виды мотивационного стимулирования творческого и интеллектуального труда на предприятиях и других современных организациях в той или иной мере интегрируют рыночную мотивацию и коммерческое стимулирование в инновационные формы конкурентной мотивации, которые обеспечивают приобщение квалифицированных наёмных работников ко всему разнообразию не только профессиональных, но и творческих, а также интеллектуальных ценностей.

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Причинно-факторные условия, характерные для инновационного развития рынков высоких технологий и современных рынков труда, обусловили необходимость интеграционного превращения рыночной мотивации и коммерческого стимулирования наёмных работников в конкурентную

мотивацию человеческого капитала. Конкурентно-мотивационное осуществление человеческого капитала на инновационных рынках высоких технологий и современных рынках труда направлено на преодоление дематывации его наиболее конкурентоспособного ядра, которое образуют творческий и интеллектуальный потенциал такой высококвалифицированной рабочей силы, как инженерно-технические специалисты, программисты, конструкторы, операторы ЭВМ и управленческо-административный наёмный персонал предприятий, а также других современных организаций.

Инновационная спецификация функциональной структуры основных современных рынков стала выражать в эффективном инвестировании в наращивание творческого и интеллектуального потенциала человеческого капитала, обеспечивающего конкурентную основу высокомотивированного формирования своей конкурентоспособности. Быстрое развитие наукоёмких производств, ресурсосберегающих технологий, информационно-коммуникационных средств уже привело к интенсивному использованию современными предприятиями и различными организациями не только робототехники, промышленной керамики, волокнистой оптики, микроэлектроники, биотехнологий и т.д., но и творческих и интеллектуальных способностей высококвалифицированной рабочей силы. Современные предприятия, фирмы и компании благодаря рыночному применению инновационных систем организации и управления и, прежде всего, социально-трудовыми отношениями устанавливают эффективную конкурентоспособную связь между выгодным коммерческим использованием соответственно инновационных технологий, а также своих наёмных работников. Инновационными особенностями профессиональных характеристик этой категории современной рабочей силы являются, прежде всего, те, которые выражают двуединую конкурентно-мотивационную связь, возникающую между тремя наиболее важными инновационными факторами повышения корпоративной конкурентоспособности: техника, технология, человек. В процессе реализации творческого и интеллектуального потенциала человеческого капитала происходит эффективное коммерческое использование человеческих высококвалифицированных ресурсов, что превращает инвестиции в них в доминантный инновационный фактор роста производительности труда и национального дохода любой индустриально развитой страны.

Происходящий инновационный сдвиг в воспроизводстве интеллектуально-творческой составляющей квалифицированной рабочей силы изменил отношение современных предприятий и организаций к её рациональной рыночной мотивации и коммерческому стимулированию. Это обусловлено тем, что рыночная стабильность, конкурентная гибкость и коммерческая мобильность современных предприятий и организаций не может быть таковой без инвестиционно-инновационной синхронизации постоянного и быстрого обновления всей технико-технологической и

организационно-управленческой структуры, а также без соответствующих изменений, направленных на установление надлежащих условий и достойных стимулов, мотивирующих, с одной стороны, квалифицированных работников к проявлению своих творческих и интеллектуальных способностей, что предопределяет самый высокий уровень конкурентоспособности этой категории наёмных работников и, с другой стороны – бережному отношению предприятий и различных организаций к рыночному применению и коммерческому использованию своего человеческого капитала.

Список использованных источников

1. Брайан Т. Мотивация / Брайан Трейси. – М: Манн, Иванов и Фербер, 2014. – 144 с.
2. Бейченко О.Г. Факторы влияния на конкурентоспособность экономики / О.Г. Бейченко // Экономика и государство. – 2009. – № 8. – С. 33-37.
3. Галкина А.Ф Мотивация и стимулирование труда социальных работников: проблемы способы решения / А.Ф. Галкина, С.Б. Смирнова // Молодой исследователь Дона. – 2007. – № 6 (9). – С. 25-31.
4. Гончарова Н.П. Инновационность конкурентных факторов экономического развития / Н.П. Гончарова // Актуальные проблемы экономики. – 2007. – № 3. – С. 43-51.
5. Хайнц Хекхаузен. Мотивация и деятельность / Х. Хайнц. – 2-е изд. – М.: Смысл, 2003. – С. 731-751.
6. Цибаева М.Л. Мотивация персонала в практике управления современной организации / М.Л. Цибаева // Вестник Ю.Г.У. – 2016. – № 4 (43). – С. 85-93.

УДК 331.101.3
DOI 10.5281/zenodo.5797731

ОСНОВНЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ СИСТЕМЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ ТРУДА ПРЕПОДАВАТЕЛЕЙ ВЫСШИХ УЧЕБНЫХ ЗАВЕДЕНИЙ

БУНТОВСКАЯ Л.Л.,
д-р экон. наук, доцент,
профессор кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Данная статья посвящена проблеме стимулирования труда преподавателей высших учебных заведений. В статье проанализированы основные подходы к формированию системы стимулирования труда

преподавателей высших учебных заведений: по уровню принятия решений о политике стимулирования; по гибкости; по охвату работников; по структуре вознаграждения; по сроку трудового договора; по видам применяемых стимулов; по показателям стимулирования. На основании данных подходов выделены наиболее широко распространённые системы стимулирования труда преподавателей высших учебных заведений.

Ключевые слова: *стимулирование, стимул, система стимулирования, труд, трудовая деятельность, преподаватель, высшее учебное заведение*

MAIN APPROACHES TO THE FORMATION OF A SYSTEM OF LABOR STIMULATION FOR PROFESSORS OF HIGHER EDUCATION INSTITUTIONS

BUNTOVSKAYA L.L.,
Doctor of Economics, docent,
professor of the Department of personnel management and labor economics
Donetsk National University,
Donetsk, Donetsk People's Republic

This article is devoted to the problem of stimulating the labor of professors in higher educational institutions. The article analyzes the main approaches to the formation of a system of labor stimulation for professors of higher educational institutions: by the level of decision-making on incentive policy; by flexibility; by employee coverage; by remuneration structure; by the term of the employment contract; by the types of incentives used; by incentive indicators. On the basis of these approaches the most widespread systems of labor stimulation for professors of higher educational institutions are identified.

Keywords: *stimulation, incentive, stimulation system, labor, labor activity, professor, higher educational institution*

Постановка задачи. На сегодняшний день учреждения высшего профессионального образования по возможности стараются применять различные системы стимулирования труда своих работников. Анализ научной литературы демонстрирует, что наибольшее внимание при формировании систем стимулирования трудовой деятельности уделяется преподавательскому составу. Это представляется целесообразным, поскольку результаты труда именно профессорско-преподавательского состава оказывают ключевое влияние на качество работы вуза.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы формирования и совершенствования системы стимулирования трудовой деятельности преподавателей высшей школы входят в круг научных интересов таких исследователей: Ю.Д. Шмидт, А.В. Купера [1], Т.А. Ветошкина, Н.В. Шнайдер [2], О.С. Коржова [3, 4], Т.А. Лапина, Т.Ю. Стукен [5], Т.А. Смирнова [6], А.Р. Алавердов [7] и многих других, однако многие аспекты данной проблемы нуждаются в дополнительном освещении.

Актуальность. Попытки разработать эффективную систему стимулирования труда профессорско-преподавательского состава вузов

предпринимаются уже на протяжении долгого времени, и отдельные вузы накопили внушительный опыт в этом вопросе, однако проблема поиска универсальной системы стимулирования труда далека от разрешения. Это во многом обусловлено как сложностью процесса стимулирования труда и отличием вузов по статусу, профилю, количеству обучающихся, масштабам научной работы, качественному и количественному составу преподавателей, организационной структуре и иным факторам, так и многообразием элементов системы стимулирования.

Целью статьи является анализ основных подходов к формированию системы стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава вузов.

Изложение основного материала исследования. Как уже было отмечено, на сегодняшний день существует большое количество различных подходов к формированию системы стимулирования труда профессорско-преподавательского состава вузов, отличающихся массой характеристик – охватом сотрудников, структурой, размером и периодичностью стимулирующих выплат и т.д. Однако, несмотря на это, система стимулирования труда преподавателей в любом случае должна удовлетворять следующим требованиям:

1. Комплексность – система стимулирования должна охватывать совокупность всех видов деятельности профессорско-преподавательского состава.

2. Объективность – система должна сводить к минимуму субъективизм при осуществлении стимулирующих мероприятий, быть прозрачной и не зависеть как от личностей работников, так и от их отношений с руководством вуза, факультета, подразделения или кафедры.

3. Квалиметричность – результаты работы преподавателей должны поддаваться количественной оценке.

4. Адаптивность – система должна быть достаточно гибкой, чтобы при необходимости смещать акценты стимулирования.

5. Мотивационность – система должна быть направлена не на лишение вознаграждения за неудовлетворительные результаты работы, а на стимулирование за результативность.

В общем виде можно выделить следующие подходы к стимулированию труда преподавателей высших учебных заведений:

1. По уровню принятия решений о политике стимулирования. Решения о стимулировании труда профессорско-преподавательского состава могут приниматься как на уровне вуза в целом, так и на более низком уровне – факультета, подразделения.

Каждый из этих подходов имеет свои преимущества и недостатки. Так, принятие решений о стимулировании на централизованном уровне способствует повышению контроля деятельности вуза в целом и его структурными подразделениями в частности, а также повышает

эффективность использования финансовых ресурсов, а децентрализация способствует гибкости и ускорению принятия решений о стимулировании.

2. По гибкости системы стимулирования. Под гибкостью в контексте данного исследования понимается способность системы подстраиваться под динамичные изменения внешней среды, а также скорость, с которой она способна это осуществить. Все системы стимулирования можно условно разделить на гибкие и негибкие.

Гибкость, с одной стороны, позволяет системе в максимально сжатые сроки изменяться в соответствии с внешними вызовами, однако обусловливает меньший уровень стабильности для преподавателей вуза, что может отрицательным образом сказаться на уровне их трудовой мотивации и, как следствие, их лояльности вузу и результативности труда и качестве образовательных услуг [3, с. 84].

3. По охвату работников системой стимулирования. Системой стимулирования труда может охватываться как весь профессорско-преподавательский состав вуза в целом, так и определённые его части в зависимости от оцениваемых и стимулируемых показателей. Второй подход используется, в основном, в зарубежных вузах, поскольку его применение сопряжено с увеличением издержек, однако его преимуществом является возможность дифференциации требований к результатам деятельности преподавателей и наиболее эффективного использования их потенциала.

4. По структуре вознаграждения. Под структурой вознаграждения подразумевается соотношение постоянной и переменной составляющей в сумме вознаграждения. При преобладании в структуре вознаграждения постоянной части оплата всех видов деятельности преподавателя включена в оклад, а при преобладании переменной части преподаватели вознаграждаются дополнительными выплатами (надбавками, премиями и т.д.).

5. По сроку трудового договора. В мировой практике с преподавателями заключаются как бессрочные договоры, так и на определённый срок. Данные подходы также не лишены своих достоинств и недостатков.

Так, заключение бессрочных договоров обеспечивает преподавателям стабильность и гарантию занятости, однако в некотором роде ограничивает руководство вузов, не позволяя осуществлять необходимые оперативные изменения в кадровом составе.

Срочный же договор, с одной стороны, даёт вузу возможность оценить преподавателя и результаты его работы до заключения бессрочного договора, а с другой стороны, существует риск снижения продуктивности труда после заключения бессрочного договора.

6. По видам применяемых стимулов. Следующим в формировании системы стимулирования трудовой деятельности профессорско-преподавательского состава вузов является подход, основанный на применяемых стимулах, которые делятся на экономические и

неэкономические. Экономические стимулы отличаются разнообразием и выражаются в денежной и неденежной форме.

К денежным экономическим стимулам относят заработную плату, премиальные выплаты, надбавки стимулирующего характера, компенсациоонные выплаты, бонусы, ссуды, льготное кредитование, подарки, участие в прибыли и т.д. Неденежными экономическими стимулами являются, к примеру, предоставление служебного автомобиля, повышение комфортности рабочего места, предоставление работникам гибкого графика и т.д.

Не менее важными являются неэкономические стимулы, отражающие потребности работников в самоуважении, признании их заслуг коллегами и руководством и т.д.

К неэкономическим стимулам можно отнести благодарности, возможность карьерного роста и повышения квалификации. Стоит отметить, что несмотря на это, применение неэкономических стимулов не требует от работодателя материальных затрат либо эти затраты незначительны, их важность и сила стимулирующего воздействия на работников зачастую недооценена.

7. По используемым показателям стимулирования. Существуют системы стимулирования, использующие широкий спектр показателей, и системы, использующие лишь несколько приоритетных показателей. Первые ориентируются не только на преподавательскую деятельность, но и на показатели, оценивающие воспитательную, научно-исследовательскую, методическую деятельность и т.д.

С одной стороны, такой подход охватывает все аспекты деятельности преподавателей, а с другой – делает невозможным использование оплаты труда как инструмента реализации стратегии вуза.

Использование же небольшого количества показателей стимулирования хоть и выгодно для вуза с экономической точки зрения, но требует постоянного пересмотра системы стимулирования.

На основании указанных подходов в мировой практике выделяются три основные системы стимулирования труда преподавателей высших учебных заведений.

Первая система стимулирования основана на дифференционном охвате работников вуза и заключении бессрочных договоров.

В системе вознаграждения преобладает постоянная часть, в процессе осуществления стимулирования помимо материальных стимулов активно используются нематериальные, а перечень стимулируемых показателей небольшой. Подобная система стимулирования характерна для большинства зарубежных высших учебных заведений.

Вторая система характерна для особо крупных вузов стран СНГ и исследовательских университетов. От первой она отличается преобладанием переменной части в вознаграждении и заключением во многих случаях срочных трудовых договоров (на 1-3 года), что обусловлено постоянной

необходимостью принятия на работу преподавателей с высоким качеством и результатами работы.

Третья система характерна практически для всех вузов стран СНГ, не обладающих особым статусом. Данная система характеризуется унификацией системы стимулирования для всего профессорско-преподавательского состава, оценкой деятельности работников по большому количеству показателей, преобладанием в вознаграждении переменной части и отсутствием либо недостаточным применением неэкономических механизмов стимулирования.

Выводы. Таким образом, на сегодняшний день можно отметить существование нескольких основных систем стимулирования труда профессорско-преподавательского состава высших учебных заведений, основанных на многообразии подходов к их формированию. Каждая из указанных систем имеет свои преимущества и недостатки, и руководству вузов необходимо самостоятельно выбирать и формировать наиболее подходящую из них в соответствии со стратегическими ориентирами вуза.

Список использованных источников

1. Шмидт Ю.Д. Стимулирование труда профессорско-преподавательского и учебно-вспомогательного персонала вуза / Ю.Д. Шмидт, А.В. Купера // Университетское управление: практика и анализ. – 2006. – № 6. – С. 85-89.

2. Ветошкина Т.А. Стимулирование труда преподавателей высших учебных заведений / Т.А. Ветошкина, Н.В. Шнайдер // Известия высших учебных заведений. Горный журнал. – 2013. – № 3. – С. 146-150.

3. Коржова О.С. Подходы и классификации систем стимулирования труда преподавателей вузов / О.С. Коржова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2018. – № 4. – С. 81-86.

4. Коржова О.С. Модели стимулирования труда научно-педагогических работников / О.С. Коржова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2019. – № 4. – С. 95-101.

5. Лапина Т.А. Отношение к труду преподавателей вузов в условиях изменения систем стимулирования / Т.А. Лапина, Т.Ю. Стукен // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2017. – № 1. – С. 92-99.

6. Смирнова Т.А. Совершенствование системы мотивации и стимулирования труда преподавателей высшей школы / Т.А. Смирнова, Я.М. Янченко // Региональная экономика: теория и практика. – 2018. – Т. 16. – № 5. – С. 869-883.

7. Алавердов А.Р. Эволюция стратегических подходов к мотивации научно-педагогических работников / А.Р. Алавердов // Высшее образование в России. – 2015. – № 5. – С. 45-53.

УДК 005.95/.96
DOI 10.5281/zenodo.5797745

СТРАТЕГИЧЕСКОЕ ПЛАНИРОВАНИЕ ПОТРЕБНОСТЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ В ПЕРСОНАЛЕ И ОБЕСПЕЧЕНИЕ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ТРУДА

ВАРНАВСКАЯ Д.С.,
старший преподаватель кафедры социально-экономических и педагогических дисциплин СИПИМ,
ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В.Даля»,
Луганск, Луганская Народная Республика

Теоретически обоснованы и разработаны рекомендации по планированию потребности предприятия в персонале машиностроительного предприятия. Доказано, что главными составляющими стратегического планирования потребности в персонале и обеспечения результативности труда является формирование целевой программы развития персонала, кадровой и социальной политики.

Ключевые слова: *персонал, управление человеческими ресурсами, предприятие, управление, результативность*

STRATEGIC PLANNING OF THE STAFF NEEDS OF THE ENTERPRISE AND ENSURING LABOR PERFORMANCE

VARNAVSKAYA D.S.,
Lecturer of the Department of Socio-Economic and Pedagogical Disciplines SIPIM, GEU HE LPR «Leningrad State University named V. Dalya», Lugansk, LPR

Recommendations for planning the needs of the enterprise in the personnel of a machine-building enterprise have been theoretically substantiated and developed. It has been proved that the main components of strategic planning of personnel needs and ensuring labor productivity is the formation of a target program for personnel development, personnel and social policy.

Keywords: *personnel, human resource management, enterprise, management, performance.*

Постановка задачи. Планирование потребностей предприятия в трудовых ресурсах является одной из важнейших составляющих системы управления человеческими ресурсами на предприятии. Однако до сих пор многочисленные проблемные вопросы в этой сфере остаются окончательно нерешёнными, и требуют дальнейших теоретических и практических исследований. Особенную актуальность вызывает решение данной проблемы, когда предприятия машиностроения постепенно выходят на

новые рынки в условиях интеграционных процессов Луганской Народной Республики и Российской Федерацией.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретические и практические аспекты совершенствования управления человеческими ресурсами нашли отражение во многих исследованиях известных отечественных и зарубежных учёных-экономистов. Так, в работах Водницкой Н.В., Гавкаловой Н.Л. [2], Гончаровой С.Ю., Гринева В.М. [1], Джаин И.А. [3], Кирхлера Е. [4], Колот А.М. [5], Красноносова А.Н. [1], Кутелова П.В., Мартина П., Мишурова И.В. [6], Назаровой Г.В. [7], Новиковой Н.Н. [8], Ричи Ш., Родлера К., Салун М.М. [1] и др. тщательно рассматривались проблемы создания надлежащего трудового потенциала предприятия, вопрос определения роли и места человеческих ресурсов в сложных процессах формирования и использования производственно-экономического потенциала предприятия, изучение теоретических и методологических основ организационно-экономического обеспечения управления трудовыми ресурсами.

Цель статьи – рассмотреть основные направления по формированию стратегического планирования потребностей предприятия в персонале и обеспечение результативности труда.

Изложение основного материала исследования. Кадровая политика предприятия представляет собой совокупность взаимоувязанных стратегических плановых решений в сфере организационного обеспечения формирования оптимального по качественным, структурным и количественным критериям трудового потенциала, необходимого и достаточного для достижения долго- и среднесрочных целей развития персонала, установленных в целевой программе развития персонала предприятия (ЦПРП). Оптимальность выбора кадровой политики предприятия определяется критериям достаточности (уровень сложности организационного обеспечение не меньше мере многообразия установленных в ЦПРП целей развития – в соответствии с требованиями закона необходимого разнообразия системы управления) и экономичности (минимизация совокупных расходов всех видов ресурсов на реализацию выбранной ЦПРП).

Социальная политика предприятия представляет собой совокупность стратегических плановых решений в сфере организационно-экономического обеспечения соответствия социальных аспектов функционирования предприятия и трудовой жизни его коллектива к существующим в обществе нормам и стандартам по уровню оплаты труда, безопасности и качества трудовой жизни, соблюдение культурных традиций совместной трудовой деятельности, личной самореализации работников и др. Критериями оптимальности выбранной социальной политики является, во-первых, степень соответствия (желательно – превышение) принятых на предприятии социальных стандартов существующим в обществе нормам и традициям, а,

во-вторых, экономичность (минимизация затрат на обеспечение соблюдения установленных социальных норм).

Стратегические плановые документы определяют концептуальные основы формирования системы оплаты труда, мотивации и стимулирования на предприятии, а также развития организационной культуры, благоприятной для достижения стратегических целей предприятия, установленных в комплексе функциональных и операционных стратегий его развития. Такой комплекс стратегий должен измеряться количественными и качественными показателями результативности труда персонала.

Долгосрочные приоритеты и целевые установки деятельности предприятия, определённые на стратегическом уровне планирования потребности в персонале, представляют собой общую основу для прогнозирования и планирования текущих потребностей предприятия в трудовых ресурсах определённого качества, количества и структуры. Основным плановым документом такого рода выступает план по эффективности использования трудовых ресурсов предприятия и обеспечения его результативности. Разработка этого документа осуществляется на основе установления плановых показателей результативности (согласно [1-2] ЦПРП состоит из основной деятельности и операций, которые её обеспечивают или возникают в результате ее проведения) деятельности (в отличие от чрезвычайной деятельности, которая является совокупностью хозяйственных и других операций, не осуществляются предприятием регулярно и не выступают источником регулярно возникающих доходов и расходов). Конечно, главным источником возникновения потребностей предприятия в персонале входят операционная, инвестиционная, финансовая и другие виды деятельности, которые структурированы на рис. 1, и ориентированы на обеспечение результативности труда.

Следует отметить, что при установлении состава категорий работников на машиностроительном предприятии целесообразно учитывать не только сугубо профессиональные и профессиональные признаки труда, но и характер необходимых для выполнения определённых обязанностей, знаний, умений и навыков (компетентностный подход).

В свою очередь, определение объёмов потребностей предприятия в трудовых ресурсах является основанием для формирования плана движения трудовых ресурсов (обеспечение количественных потребностей предприятия в специалистах определённой категории для осуществления запланированных объёмов деятельности) и плана по повышению квалификации и переподготовки персонала (реализация подхода для удовлетворения профессиональных требований для работников определённой категории).

Источником наибольших объёмов потребностей в трудовых ресурсах и соответственно осуществления определённых денежных расходов на

оплату труда является, прежде всего, операционная деятельность, в ходе которой затраты живого труда возникают на нескольких уровнях:

- на уровне производства (при формировании производственной себестоимости продукции, работ, услуг) – прямые расходы на оплату труда и соответствующая доля распределённых общепроизводственных расходов;

- на уровне реализации продукции (при формировании себестоимости реализованной продукции, работ, услуг) – доля возможных (вероятных, но не предусмотренных планами предприятия) сверхнормативных расходов и нераспределённых постоянных общепроизводственных расходов (возникают вследствие невыполнения плана по выпуску продукции в соответствии с уровнем установленной нормальной мощности, то есть ожидаемого уровня объёмов деятельности обычных условиях хозяйствования;

- на уровне организации и управления операционной деятельностью в целом (при формировании расходов, связанных с операционной деятельностью предприятия) – доля административных расходов, расходов на сбыт и прочих операционных расходов.

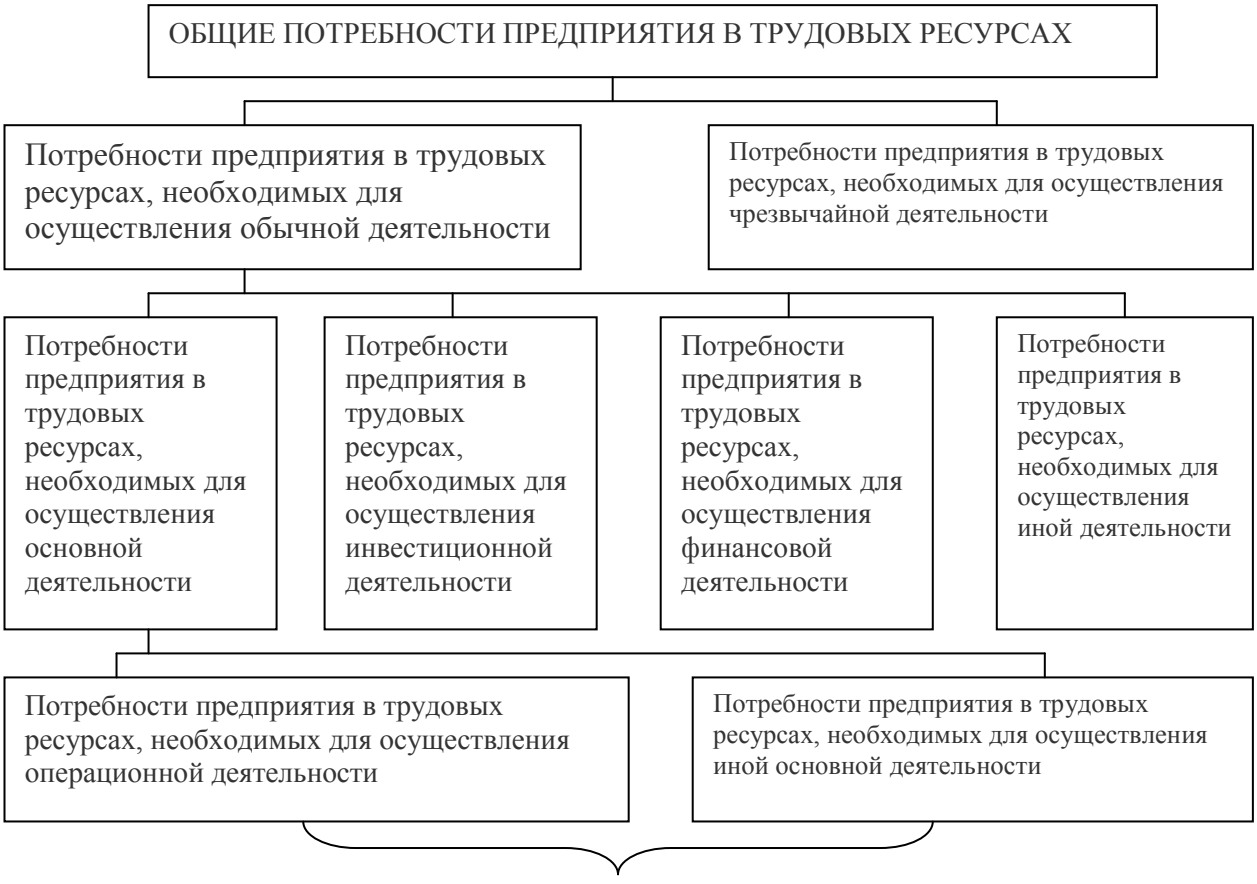

Рис. 1. Структура потребностей предприятия в трудовых ресурсах (по видам деятельности)

Таким образом, ключевую роль в планировании текущих потребностей машиностроительного предприятия в трудовых ресурсах для

обеспечения результативности труда играют две группы факторов: достоверность и адекватность реальности маркетингового, экономического и производственно-технологического обоснования объёмов операционной деятельности предприятия, прежде всего – предполагаемой нормальной мощности; реалистичность и мотивационная значимость (сила, гибкость и направленность мотивации) норм, нормативов использования и оплаты труда, установленных в отношении определённых объёмов операционной деятельности для определённых категорий работников.Стоимостным отражением плановых затрат машиностроительного предприятия на обеспечение результативности труда становятся план по оплате труда и план административных расходов на содержание персонала. Наиболее целесообразным средством планирования данных расходов является использование бюджетного метода планирования (заключение операционных бюджетов затрат труда и административных расходов), по которым при планировании осуществляется сопоставление на уровне всего предприятия предполагаемых поступлений определённых видов денежных средств и расходов (в нашем случае – расходов на обеспечение продуктивной занятости) в определённом плановом периоде (как правило, один год).

Система бюджетного планирования в ЦПРП на предприятии состоит из основного бюджета (общего финансового плана деятельности предприятия, элементами которого являются капитальный бюджет, бюджет доходов и расходов, бюджет движения денежных средств, бюджет по балансовому листу) и комплекса операционных бюджетов (составляются по бюджетному принципу для отдельных функциональных сфер деятельности, функциональных подразделений, групп подразделений предприятия и др.). К составу важнейших операционных бюджетов предприятия относят бюджет сбыта, бюджет производства, бюджет материалов, трудовой бюджет (бюджет расходов на оплату труда), бюджет производственных накладных расходов, бюджет запасов на конец периода, бюджет производственной себестоимости, бюджет коммерческих и административных расходов.

Эффективность использования бюджетного метода планирования на предприятии (особенно в области планирования затрат труда) повышается при условии применения непрерывных и гибких бюджетов. Непрерывные бюджеты позволяют приспособить процесс планирования к изменениям условий хозяйствования, которые постоянно возникают.

Сущность непрерывного бюджетирования заключается в том, что плановый период разделяется на определённые временные интервалы. После окончания каждого из них в бюджет добавляется новый интервал, а бюджетные показатели корректируются в соответствии с условиями нового периода бюджетирования. Таким образом, на предприятии в каждый момент времени осуществляется планирование на весь плановый период. Выбор горизонта планирования при этом определяется потребностями предприятия и возможностями информационного обеспечения процесса

бюджетирования. Гибкие бюджеты являются средством приспособления финансовых планов предприятия к резким непредсказуемым изменениям объёмов производства, причинами которых, в первую очередь, могут быть колебания рыночного спроса. Гибкий бюджет основан на определении функциональной зависимости расходов от количества реализованной продукции и критических объёмов производства, при которых происходит нелинейное (скачкообразное) изменение переменных затрат. В соответствии с этими показателями при условии гибкого бюджетирования определяются критические объёмы производства, для которых составляются различные варианты бюджетов расходов.

Информационной и нормативной базой для формирования основного бюджета и комплекса операционных бюджетов предприятия часто выступает разработка стандартов расходов (СР). Это отмечается и в статье Ободца Р.В. относительно применения базовых моделей в процессе стратегического планирования на промышленных предприятиях [10]. По содержанию и назначению СР и бюджетные показатели очень схожи. Разница между этими понятиями состоит в том, что в большинстве систем управленческого учёта СР используются для определения себестоимости единицы продукции, а бюджетные показатели – для планирования общей суммы расходов. В соответствии с предположениями о возможных показателях гибких бюджетов сбыта на предприятии определяются виды, нормы, объёмы потребления и рыночные цены на ресурсы, необходимые для производства. Далее на основании обобщения указанных сведений прогнозируются критические объёмы производства, при которых могут произойти изменения норм потребления или стоимости ресурсов.

Составленная смета расходов на содержание персонала и обеспечения результативности труда работников является отражением необходимого (нормативного) уровня денежных расходов предприятия в этой сфере.

Поэтому довольно часто предприятие для реализации наиболее принципиальных основ выбранной социальной политики как составляющей стратегии развития персонала должно брать на себя определённые дополнительные финансовые обязательства в сфере поощрения персонала. И, наоборот, при условии наступления определённых кризисных явлений в развитии предприятия его трудовой коллектив может пойти на временное ухудшение условий результативности труда для аккумулирования денежных средств, необходимых для преодоления кризиса.

Отражением степени выполнения предприятием социальных функций является проект трудового соглашения между администрацией и трудовым коллективом предприятия, в котором должны быть урегулированы все основные вопросы взаимоотношений персонала и предприятия в процессе продуктивной занятости.

Выводы. Стратегическое планирование трудовых ресурсов является одной из важнейших составляющих управления человеческими ресурсами на предприятии. Решение задач обеспечения потребностей производства в

кадрах определённого количественного и качественного состава осуществляется на двух основных уровнях: стратегическом и оперативном. Основным источником возникновения потребностей предприятия в кадрах выступает именно основная деятельность, в состав которой входят операционная, инвестиционная, финансовая и другие виды деятельности. Главными составляющими повышения результативности труда является формирование целевой программы развития персонала, а также реализация кадровой и социальной политики.

Список использованных источников

1. Административное управление трудовым потенциалом / В.Н. Гринева, М.М. Новикова, М.М. Салун, А.Н. Красноносова. – Харьков: Изд. ХНЭУ, 2004. – 428 с.
2. Гавкалова Н.Л. Социапьно-экономический механизм эффективности менеджмента персонала: методология и концепция формирования. Научное издание / Н.Г. Гавкалова. – Харьков: Изд. ХНЭУ, 2007. – 400 с.
3. Джаин И.О. Оценка трудового потенциала: монография / И.О. Джаин. – Сумы: ИТД «Университетская книга», 2002. – 245 с.
4. Кирхлер Э. Мотивация в организациях. Психология труда и организационная психология: пер. с нем. / Э. Кирхлер, К. Родлер. – М.: Гуманитарный центр, 2013. – 142 с.
5. Колот А.М. Мотивация персонала / А.М. Колот. – М.: Финансы, 2002. – 337 с.
6. Мишурова И.В. Управление мотивацией персонала / И.В. Мишурова, П.В. Кутелов. – М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов-на-Дону, 2003. – 215 с.
7. Назарова Г.В. Управление социально-трудовой сферой предприятия: монография / Г.В. Назарова, С.Ю. Гончарова, Н.В. Водницька; под общ. ред. д-ра экон. наук, профессора В. Назаровой. – Харьков: Изд. ХНЭУ, 2010. – 324 с.
8. Новикова Н.Н. Системное управление трудовым потенциалом предприятия: монография / Н.Н. Новикова. – Харьков.: Изд-во ХНЭУ. -
9. Управление мотивацией / Ш. Ричи, П. Мартинп. с англ. под ред. Е.А. Климова. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2004. – 339 с.
10. Ободец Р.В. Теоретические основы применения базовых моделей в процессе стратегического планирования на предприятиях промышленного комплекса / Р.В. Ободец, В.С. Чангли, М.А. Лисицына // Менеджер. – 2019. – № 3 (89). – С. 80-87.

УДК: 332.12
DOI 10.5281/zenodo.5797755

ОСОБЕННОСТИ СТРУКТУРЫ СОВОКУПНОГО РЕГИОНАЛЬНОГО РЫНКА ТРУДА

ВАСИЛЕНКО Д.В.,
канд. экон. наук, доцент кафедры теории управления и государственного администрирования ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», Донецк, Донецкая Народная Республика

Рынку труда отводится важное место в системе экономических отношений. От эффективного функционирования рынка труда зависят благосостояние общества, социально-экономическое развитие территории. Вместе с тем рынок труда выступает самостоятельной системой, которая имеет свои принципы функционирования, и может быть рассматривавших - нута как организационная система, которая характеризуется устойчивостью, интегрированностью и определённой изменчивостью.

Ключевые слова: *экономика, спрос, предложение, функционирование, рынок труда, регион*

FEATURES OF THE STRUCTURE OF THE AGGREGATE REGIONAL LABOR MARKET

VASYLENKO D.V.,
PhD, Associate Professor of department f Management Theory and Public Administration SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic», Donetsk, Donetsk People's Republic

The labor market has an important place in the system of economic relations. The well-being of society and the socio-economic development of the territory depend on the effective functioning of the labor market. At the same time, the labor market acts as an independent system that has its own principles of functioning and can be considered as an organizational system that is characterized by stability, integration and a certain variability.

Keywords: *economy, demand, supply, functioning, labor market, region*

Актуальность. Изменения на рынке труда напрямую зависят от изменений, которые происходят на других рынках: недвижимости, потребительского, финансов, информации и т.п., которые функционируют в социально ориентированной экономике. В ней главная роль принадлежит высококвалифицированному, интеллектуально и культурно развитому человеку.

Анализ последних исследований и публикаций. Для того чтобы иметь представление о функционировании рынка труда, необходимо начать изучение с того рынка труда, который располагается в пределах низового уровня административно-территориального деления государства, то есть регионального рынка труда. Именно на его уровне происходит удовлетворение первичных потребностей индивидуумов в системе социально-трудовых отношений. Степень локализации региональных рынков труда во многом определяется хозяйственной специализацией и структурой экономики региона. В контексте этого научного исследования основной акцент сделан на региональный рынок труда. При таких обстоятельствах каждый региональный рынок труда является особой моделью с присущими ей специфическими характеристиками и проблемами функционирования.

Целью статьи выступает определение особенностей структуры совокупного регионального рынка труда.

Изложение основного материала исследования. Структура совокупного регионального рынка труда состоит из совокупного предложения и совокупного спроса. Одной из движущих сил регионального рынка труда является совокупное предложение (табл. 1).

Таблица 1

Совокупное предложение рабочей силы на региональном рынке труда Самарской области*

Годы	Показатели			
	Единицы измерения	Экономически активное население	В том числе	
			женщины	мужчины
2011	чел.	163636	81383	82253
	%	100	49,73	50,27
2012	чел.	162950	82563	80387
	%	100	50,67	49,33
2013	чел.	168000	85713	82287
	%	100	51,02	48,98
2014	чел.	168600	87422	81178
	%	100	51,85	48,15
2015	чел.	162250	84299	77951
	%	100	51,96	48,04
2016	чел.	166600	86635	79965
	%	100	52	48
2017	чел.	168909	85018	83891
	%	100	50,33	49,67
2018	чел.	196429	102014	94423
	%	100	51,93	48,07
2019	чел.	198987	97504	101483
	%	100	49	51

*Здесь и далее по тексту составлено и рассчитано по источникам [1-3]

За период с 2011 г. по 2012 г. наблюдается снижение экономически активного населения на 4817 человек или на 2,87%. Однако в 2013 г. и 2014 г. экономически активное население увеличивается на 600 человек или

на 0,4%, поскольку увеличивается численность занятого населения, так как на его увеличение влияет увеличение рождаемости 80-х годов, которые до 2013-2014 гг. перешли в категорию «трудовые ресурсы» города. В 2015 г. по сравнению с 2014 г. экономически активное население уменьшилось на 6350 человек или на 3,77%. Это связано с процессом старения населения, который обусловил ряд существенных проблем, связанных с социальным обеспечением пенсионного возраста, а также с предложением им трудовой деятельности.

Анализ структуры по возрасту показывает, что удельный вес населения

пенсионного возраста в 2015 году составляет 19%, а детей от 0 до 14 лет – 13%, что характеризует Самарскую область как регион стареющей нации. Старение населения в определённой степени снижает и адаптивные возможности трудовых ресурсов к новым условиям хозяйствования, потому что с возрастом стабильно уменьшается вероятность перехода населения в частный сектор и в категорию тех, кто самостоятельно обеспечивает себя работой.

Это объясняется относительно низкой адаптацией старших поколений к новым условиям жизни, а также стремлением менеджеров частных компаний нанимать молодую рабочую силу, которая быстро учится. С 2015 г. по 2018 г. экономически активное население увеличивается на 34179 чел. или на 21,1%.

На увеличение совокупного предложения рабочей силы регионального рынка труда за этот период повлияли миграционные потоки населения. В 2018 г. заработали на полную мощность крупные предприятия города. Аналогичные процессы происходят и в сегментах совокупного предложения рабочей силы регионального рынка труда.

Рост численности экономически активного населения, который наблюдался в экономике в 2018-2011 гг., происходил в основном за счёт роста занятости и увеличения отношения численности занятых к количеству трудоспособных.

Речь идёт, прежде всего, о снижении уровня безработицы: в 2018 г. в Самарской области насчитывалось 7775 чел. безработных, в 2011 году – 6342 человек.

Структурные сдвиги совокупного предложения в половой структуре регионального рынка труда положительно или отрицательно влияют на тенденции функционирования регионального рынка труда (табл. 2).

Объём совокупного предложения регионального рынка труда в 2011 г. по сравнению с базисным 2011 г. уменьшился на 0,2 процентных пункта, что характеризуется незначительными структурными сдвигами. Но в 2014-2016 гг. происходят увеличения совокупного предложения по половой структуре с 2,12 п.п. до 2,27 п.п. за счёт увеличения женского сегмента с 51,85% до 52%, а среди мужчин, так чего сегмента происходят незначительное уменьшение с 48,15% до 48%.

Таблица 2

Структурные изменения совокупного предложения (структура по половой принадлежности) рабочей силы регионального рынка труда Самарской области, %

Показатели	Годы								
	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019
Линейный коэффициент абсолютных структурных изменений	-	0,93	1,29	2,12	2,22	2,27	0,60	2,20	0,73
Средний квадратичный коэффициент абсолютных структурных изменений	-	0,93	1,29	2,12	2,22	2,27	0,60	2,20	0,73
Средний квадратичный коэффициент относительных структурных	-	18,67	25,71	42,35	44,44	45,35	11,99	43,92	14,68
Интегральный коэффициент структурных изменений Гатева	-	1,32	1,82	2,99	3,14	3,20	0,85	3,10	1,04
Обобщающий показатель структурных изменений Салаи	-	0,93	1,29	2,12	2,22	2,27	0,60	2,20	0,73

Интегральный коэффициент структурных сдвигов Гатева и обобщающий показатель структурных сдвигов Салаи характеризуют количественные изменения значений совокупного предложения регионального рынка труда при определённых флуктуациях половых структур рынка труда. Если коэффициент структурных сдвигов Гатева и обобщающий показатель структурных сдвигов Салаи более 10%, то можно утверждать о нестабильности структуры. В данном случае совокупное предложение характеризуется стабильной структурой относительно полового состава регионального рынка труда.Следующим аспектом механизма функционирования регионального рынка труда являются совокупный спрос на региональном рынке труда, который равен сумме тех, кто функционирует, и вакантных рабочих мест [4, с. 212].

На совокупном региональном рынке труда (табл. 3) наблюдалась тенденция к увеличению совокупного спроса на рабочую силу с 2011 г. по 2019 г. на 38966 человек, однако в 2015 г. наблюдалась тенденция к снижению совокупного спроса на рабочую силу по сравнению с 2014 г. на 4577 человек.

Таблица 3

Совокупное предложение на рабочую силу в Самарской области, чел.

Год	Занятое население		Вакантные рабочие места	Совокупное предложение
	человек	%		
2011	153818	99,37	972	154790
2012	154814	99,06	1465	156279
2013	160255	99,07	1511	161766
2014	161858	98,78	2015	163865
2015	156825	98,45	2463	159288
2016	160458	99,40	976	161434
2017	159745	99,47	844	160589
2018	188654	99,68	602	189256
2019	192645	99,54	894	193539

На основании данных совокупных спроса и предложения регионального рынка труда можно оценить уровень сбалансированности регионального рынка труда, который определяется отношением совокупного спроса к совокупному предложению (табл. 4).

Таблица 4

Уровень сбалансированности регионального рынка труда в 2011-2019 гг. в Самарской области

Год	Совокупный спрос, чел.	Совокупное предложение, чел.	Совокупный рынок (объём занятости), чел.	Уровень сбалансированности регионального рынка труда, %, / (гр. 3-гр. 2) / гр. 4
2011	154790	163636	153818	94,6
2012	156279	162950	154814	95,9
2013	161766	168000	160255	96,3
2014	163865	168600	161858	97,2
2015	159288	162250	156825	98,2
2016	161434	166600	160458	96,9
2017	160589	168909	159745	95,1
2018	189256	196429	188654	96,3
2019	193539	198987	192645	97,2

По результатам табл. 4 можно сделать вывод, что региональный рынок труда является несбалансированным, поскольку уровень сбалансированности за период 2011-2018 гг. меньше 100%. В таких условиях часть экономически активного населения не может найти работу, наблюдается безработица. Оценка числа занятых в общей численности постоянного населения показала, что численность постоянного населения в период с 2011 г. по 2019 г. уменьшилась на 7460 человек или на 3,2% (табл. 5).

Таблица 5

Численность занятых в общей численности постоянного населения Самарской области

Год	Постоянное население региона, чел.	Численность женщин, чел.	Численность мужчин, чел.	Занятое население региона, чел.	Занятые женщины, чел.	Занятые мужчины, чел.	Уд. вес занятых в общей численности постоянного населения, %	женщины	мужчины
2011	225500	123123	102377	192645	102382	90263	0,854	0,832	0,882
2018	225996	123218	102778	188654	100261	88393	0,835	0,8137	0,86
2017	226628	123465	103163	159745	83027	76718	0,705	0,6725	0,7437
2016	227547	123798	103749	160458	84488	75970	0,705	0,6825	0,7322
2015	228112	123955	104157	156825	82871	73954	0,687	0,6686	0,71
2014	229136	124293	104843	161858	84774	77084	0,706	0,682	0,7352
2013	229205	124154	105051	160255	83445	76810	0,699	0,6721	0,7312
2012	230222	124476	105746	154814	80052	74762	0,672	0,6431	0,707
2019	232960	125318	107642	153818	78709	75109	0,660	0,6281	0,6978

Причины уменьшения постоянного населения в городе в период с 2011 по 2019 годы объективны и являются следствием демографических процессов в межпереписной период.

Постоянное население охватывает занятое население города, которое в период с 2011 по 2019 г. увеличивается на 38827 человек, или на 25,24%, в том числе это относится к работоспособным женщинам и мужчинам. Исходя из этого, удельный вес занятых в общей численности постоянного населения возрастает в период с 2011 г. по 2019 г. на 0,194, исключением является 2015 г., в котором наблюдается снижение удельного веса занятых в общей численности постоянного населения.

Сравнение темпов изменений численности занятого населения как частей совокупного спроса регионального рынка труда приведено в табл. 6.

Таблица 6

Динамика изменений численности занятого населения как частей совокупного спроса регионального рынка труда Самарской области, %

Год	Занятое население в регионе, в том числе	Женщины	Мужчины	Занятые женщины	Занятые мужчины	Линейный коэффициент абсолютных структурных изменений	Средний квадратичный коэффициент абсолютных структурных изменений	Средний квадратичный коэффициент относительных структурных изменений	Интегральный показатель структурных изменений Гатева	Обобщающий показатель структурных изменений Салаи
	Структура занятого населения			Структурные изменения численности занятого населения						
2011	100	53,15	46,85	1,98	–1,98	1,98	1,98	39,50	2,79	1,98
2018	100	53,15	46,85	1,98	–1,98	1,98	1,98	39,51	2,79	1,98
2017	100	51,97	48,03	0,80	–0,80	0,80	0,80	16,09	1,14	0,81
2016	100	52,65	47,35	1,48	–1,48	1,48	1,48	29,68	2,10	1,49
2015	100	52,84	47,16	1,67	–1,67	1,67	1,67	33,46	2,36	1,68
2014	100	52,38	47,62	1,21	–1,21	1,21	1,21	24,11	1,70	1,21
2013	100	52,07	47,93	0,90	–0,90	0,90	0,90	18,00	1,27	0,90
2012	100	51,71	48,29	0,54	–0,54	0,54	0,54	10,77	0,76	0,54
2019	100	51,17	48,83			-	-	-	-	-

Удельный вес численности занятого населения за анализируемый период изменился на 1,98%. Темп прироста составляет 39,5%, что обусловливается влиянием факторов на рост численности экономически активного населения. Общие показатели структурных сдвигов позволяют проанализировать тенденции региональной (региональной) занятости. Значения показателей Гатева и Салаи попадают в диапазон 0,05÷0,2, то есть близки к 0, что характеризует исследуемый период однородностью структуры занятости области.

Однако подобная однородность не характеризует низкий уровень занятого населения. Анализ табл. 5 показывает, что в этот период процент занятого населения в общей численности постоянного населения находится от 66,0% до 85,4%. С 2018 г. по 2019 г. отмечается дальнейшее укрепление устойчивой тенденции к увеличению уровня региональной (региональной) занятости населения. Однако этот период характеризуется формированием тенденции региональной (региональной) дифференциации по половому признаку: сокращается мужской сегмент (-1,98), а женский сегмент пропорционально нарастает (+1,98).

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Значимость исследования рынка труда возрастает ещё и за счёт того, что на современном рынке труда накопились проблемы, связанные с ростом численности экономически неактивного населения, безработицы, дискриминацией по возрасту, полу, нелегальной занятостью и, как следствие, нелегальной форме оплаты труда, что порождает социальную напряжённость и социальные диспропорции. Для решения этих проблем существует многообразие подходов, основанных на сущности содержательной стороны рынка труда. Анализ существующих научных воззрений позволяет утверждать, что рынок труда как система, сфера, пространство является результатом синтеза взглядов учёных-экономистов. Однако дефиниция рынка труда как механизма является менее изученной, находится в процессе эволюции и требует пристального внимания со стороны исследователей рынка труда.

Список использованных источников

1. Самарский статистический ежегодник. 2019: Стат. сб. \ Самарастат. – 2019. – 355 с.

2. Демографический ежегодник Самарской области: статистический сборник / Самарастат, 2018. – 124 с.

3. Численность населения муниципальных образований Самарской области: статистический бюллетень / Самарастат, 2017. – 132 с.

4. Колот А.М. Экономика труда и социально-трудовые отношения: учебник / А.М. Колот, О.А. Гришнова, О.О. Герасименко. – К.: КНЭУ, 2009. – 711 с.

УДК 364.442.6
DOI 10.5281/zenodo.5801693

ОЦЕНКА ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ ПРОЦЕССОВ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ В ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

РЕЗНИК А.А.,
канд. экон. наук, доцент,
доцент кафедры менеджмента
ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»,
Луганск, Луганская Народная Республика

В статье представлены эталонные показатели эффективности процессов социальной защиты населения в виде предельно допустимых на примере стран ЕС. Выявлены факторы, оказывающие значительное влияние на эффективность процессов социальной защиты населения: демографическая ситуация, в том числе продолжительность жизни, рождаемость, миграционные процессы. Также рассмотрен такой фактор, как занятость населения, предложение рабочих мест на рынке труда и уровень заработной платы по определённым сферам деятельности. На примере Луганской Народной Республики за период 2019-2020 гг. были проанализированы обозначенные факторы, которые оказывают негативное влияние на эффективность процессов социальной защиты населения.

Ключевые слова: *социальная защита населения, фактор, эффективность, Луганская Народная Республика, демография, заработная плата*

ASSESSMENT OF FACTORS AFFECTING THE EFFECTIVENESS OF SOCIAL PROTECTION PROCESSES IN THE LUHANSK PEOPLE'S REPUBLIC

REZNIK A.A.,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor,
Associate Professor of the Department of Management State Educational Institution of the LPR «Lugansk Vladimir Dal State University»,
Lugansk, Lugansk People's Republic

The article presents the benchmark indicators of the efficiency of social protection processes in the form of maximum permissible ones on the example of the EU countries. The factors that have a significant impact on the effectiveness of the processes of social protection of the population: the demographic situation, including life expectancy, fertility, migration processes. Also considered is such a factor as the employment of the population, the supply of jobs in the labor

market and the level of wages in certain areas of activity. Using the example of the Luhansk People's Republic for the period 2019-2020, the indicated factors were analyzed that have a negative impact on the effectiveness of the processes of social protection of the population.

Keywords: *social protection of the population, factor, efficiency, Lugansk People's Republic, demography, wages*

Постановка задачи и актуальность. В терминах формализованного системного подхода, важного для реализации современных технологий управления, социальную защиту населения целесообразно рассматривать также как динамическую (солидарную, государственно-региональную, многофункциональную, многоуровневую) систему поддержки индивидуальной и общественной стабильности (равновесия), элементами которой выступают гарантии, ресурсы, механизмы, инструменты, институты. При нарушении этого равновесия активизируется действие механизмов социальной защиты нуждающихся категорий населения по схеме «самозащита → поддержка» с целью предупреждения аккумуляции социальных дефицитов.

Такая сложная категория, как «социальная защита» в рамках единой государственной социальной политики является отражением совокупности различных явлений в обществе, а система, которую она описывает, является чувствительной к социальным сдвигам и сама выступает их активным агентом в трансформационных состояниях. Поэтому раскрытие этой категории невозможно без целостного видения функционирования самой защитной системы, которую важно оценивать по отдельным критериям эффективности (показателям или индикаторам) с учётом действия разнообразных факторов внешней среды.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы реализации процессов социальной защиты населения государства и оценки её эффективности постоянно рассматриваются в исследованиях отечественных авторов, а именно в работах М.В. Артюх [2], Н.А. Ершова, Н.В. Сергеева [7], Н.Р. Асекова, Ю.М. Махдиева [3], А.Д. Калмыкова, В.В. Сыроижко [9], Ю.В. Бойченко [4], Р.Р. Агадуллина [1], П.И. Разиньков, О.П. Разинькова [13], И.А. Шевченко [19], Ю.В. Низовец [12]. Причём данные исследования представлены за последние два года и их количество постоянно растёт, а за 20 лет по данным электронной системы elibrary.ru насчитывается более 760 публикаций, связанных с проблемами социальной защиты населения. Такие обстоятельства подтверждают актуальность данного исследования в контексте становления государств с особым статусом (непризнанное в международном сообществе). Ряд современных учёных, таких как Г.И. Рыбникова, М.Г. Конышева [17] уже рассматривали вопросы институализации процессов социальной защиты на примере Донецкой Народной Республики. Поэтому остаётся ещё множество вопросов относительно оценки эффективности социальной защиты населения в сложных демографических условиях, когда происходит быстрое старение

население, смертность превышает рождаемость и происходит отток молодых специалистов из государства. Данная статья является продолжением предыдущей статьи автора [14] в части реализации функции социальной защиты в контексте государственной социальной политики.

Цель статьи – провести оценку факторов, влияющих на эффективность процессов социальной защиты населения в условиях становления государственности Луганской Народной Республики.

Изложение основного материала исследования. Для определения последствий от действия ряда факторов в рамках реализации государственной социальной политики обратимся к опыту Международной организации труда (МОТ), которая с 2012 года обобщила методы определения порога бедности для стран восточной Европы и Центральной Азии [10].Также показатели для определения допустимых показателей социального развития в рамках реализации государственной социальной политики структурированы автором в табл.1, на основании руководства по измерению бедности Европейской экономической комиссией ООН [16].

Таблица 1

Предельно допустимые показатели социального развития в рамках реализации государственной социальной политики

Показатели	Допустимые нормы в среднем по ЕС	Социальные последствия для государства, где превышаются нормы
Соотношение количества граждан с доходами ниже или на уровне прожиточного минимума к гражданину с высоким уровнем дохода	10 : 1	Деформация социальной структуры и резкое имущественное расслоение населения. При росте коэффициента Джини свыше 20, свидетельствует о наличии теневой экономики, так как рассчитывается по официальной статистике
Коэффициент Джини, рассчитывается в приделах кривой Лоренца как неравенство доходов среди граждан государства	0-1	
Соотношение квинтилей S80/S20 является показателем неравенства в доходах, и в основном рассчитывается как отношение общего дохода, полученного 20% населения с самым высоким доходом, полученным от 20% населения с самым низким доходом	2-6	
Доля граждан от общего количества, которые живут за счёт социальных пособий и имеют доходы ниже или на уровне прожиточного минимума, %	10,0	Повышение уровня миграционных процессов, потеря ценных научных кадров и молодых специалистов
Соотношение минимальной и средней заработных плат	1 : 3	Платёжеспособность населения снижается, следовательно, качество и уровень жизни на низком уровне, рост показателей преступности и смертности
Уровень безработицы [18], %	7-10	Рост количества социально незащищённых категорий населения, увеличение нагрузки на социальный фонд по безработице

Продолжение таблицы 1

Уровень почасовой оплаты труда [5], евро	30-45	Обесценивание рабочей силы, снижение уровня квалификации работников, снижается уровень мотивации к саморазвитию
Средняя продолжительность жизни [6]	Швеция – 78 лет, Великобритания, США – 75 лет	Снижение производительности и эффективности труда
Суммарный коэффициент рождаемости (среднее количество новорожденных от одной женщины в фертильном возрасте) [11]	2,14 – 2,15 (в ЕС – 1,59)	Отсутствие преемственности поколений и передачи опыта, абсолютное уменьшение количества населения
Коэффициент старения населения (доля граждан старше 65 лет в общей численности населения) [15], %	7,0	Рост геронтологической социальной нагрузки на трудоспособную долю населения

Оценку тенденций фактического распределения доходов в теоретической экономике принято осуществлять с помощью метода построения кривой Лоренца и коэффициента концентрации Джини как показателя, отражающего неравномерность распределения совокупного дохода общества между различными группами населения. Изменение значения коэффициента G в интервале от 0 до 1 интерпретируется как изменение в распределении совокупных доходов между всеми группами населения от состояния абсолютной равномерности к ситуации граждан с доходами ниже прожиточного минимума (большинства) и сверхбогатой (меньшинство). Отметим, что, начиная с некоторого определённого уровня дохода, связь между его величиной и числом лиц определяется соответствующей устойчивостью, то есть распределение сверх этого уровня принимает устойчивый характер. Итак, социальная стабильность как зависимость от базового фактора распределения дохода в определённой степени является функцией высокого уровня благополучия.

Сравнивая предельные и реальные показателей социального развития, видно, что в условиях Луганской Народной Республики сложилась крайне напряжённая демографическая ситуация, что является важнейшим фактором, оказывающим значительное влияние на эффективность процессов социальной защиты населения. В частности, уровень воспроизводства населения настолько низок (почти вдвое ниже предельного мирового), что грозит интенсивным абсолютным сокращением численности населения. Это объясняется довольно низким коэффициентом рождаемости, который продолжает снижаться, высоким уровнем смертности, а также и некоторым оттоком населения за пределы Республики в связи с действием такого фактора, как военно-политический конфликт на Донбассе. Данный конфликт повлёк за собой существенное изменение в демографической ситуации и, соответственно, социальной составляющей.

Не менее опасной угрозой воспроизводству населения является

сокращение ожидаемой продолжительности жизни, которая по сравнению с развитыми странами меньше на 10-12 лет, особенно в отношении мужского пола. В то же время низкий коэффициент рождаемости деформирует возрастную структуру населения, проявляется почти удвоенным числом старшего поколения по сравнению с этим показателем по мировым меркам. Добавив к этому резкое имущественное расслоение и значительную долю населения, живущего на грани бедности, которое также имеет низкую покупательную платёжеспособность и высокий уровень безработицы.

В условиях становления государственности Луганской Народной Республики оценка тенденций высвобождения работников по отдельным городам и районам подтверждает её общую направленность к замедлению, что свидетельствует о необходимости применения более взвешенного организационно и социально обоснованного подхода, а также о приспособлении предприятий в условиях перехода от падения производства в его наращивание.

Так, в ЛНР для расчётов, основанных на численности населения, базой являются данные Всеукраинской переписи населения 2001 г. и административные данные естественного и миграционного движения населения (данные Минюста ЛНР и МВД ЛНР). Репрезентативные данные по показателям будут получены после обработки результатов переписи населения Луганской Народной Республики 2019 года.

По состоянию на 1 декабря 2020 г. на территории ЛНР проживает 1430,6 тыс. жителей, из них 1343,2 тыс. – городское население, 87,4 тыс. – сельское население. За январь-ноябрь 2020 г. численность населения Республики сократилась на 13309 человек, при этом естественное сокращение составило 16791 человек, миграционный прирост – 3482 человека. За такой же период 2019 г. численность населения Республики сократилась на 10717 человек, при этом естественное сокращение составило 12245 человек, миграционный прирост – 1528 человек.

Естественное сокращение населения в январе-сентябре 2019 г. отмечалось во всех городах и районах Республики. Коэффициент естественного сокращения населения составил 11,3 человек на 1000 существующего населения (%), а в 2020 году коэффициент составил 12,8 человек в связи с действием ещё одного фактора – пандемия, связанная с распространением COVID-19.

Важной составляющей занятости населения являются показатели, характеризующие спрос на рабочую силу. За последние пять лет он вырос вдвое почти по всем категориям и формам собственности. Спрос на рабочую силу оценивается по таким показателям, как потребность в работниках (всего, в том числе на рабочие места, на должности служащих, на места, не требующие профессии, специальности). Кроме того из общего количества приводятся свободные рабочие места для трудоустройства женщин и лиц в возрасте до 28 лет. Все эти показатели фиксируются в статистической информации ежегодно, по отраслям и регионам.

Среднесписочная численность штатных работников предприятий, учреждений и организаций в ноябре 2020 г. составляла 205,1 тыс. человек, что на 0,6%, или на 1,2 тыс. человек больше, чем в октябре 2020 г. Увеличение этого показателя наблюдалось на предприятиях, поставляющих электроэнергию, газ, пар и кондиционированный воздух (на 0,6 тыс. человек) (в основном, за счёт филиалов ГП «Луганскгаз»), в учреждениях образования (на 0,5 тыс. человек).

По данным Фонда социального страхования на случай безработицы Луганской Народной Республики (ФССНСБ ЛНР) на 1 декабря 2020 г. количество граждан, ищущих работу, составило 4,8 тыс. человек, а в 2019 г. данный показатель составил 4,1 тыс. человек, то есть увеличился на 0,7 тыс. человек. Количество вакансий, заявленных работодателями в ФССНСБ ЛНР, в январе-ноябре 2020 г. составило 19,9 тыс., за такой же период 2019 года данный показатель составил 16,5 тыс., то есть количество вакантных мест увеличилось на 3,4 тыс.

Однако если рассмотреть среднюю заработную плату по видам деятельности, то она в 2020 году составила 15780 руб., что в 2,6 раз больше, чем минимальная заработная плата (6064 руб.). По сравнению с 2019 годом средняя заработная плата составила 12802 руб., что в 2,7 раз превышает установленный в данном году минимальную заработную плату (4813 руб.). В то же время в соседней Ростовской области средний уровень заработной платы в 2020 году составил 29000 руб. и уже в середине 2021 года данный уровень вырос до 33000 руб. [8] Естественно, экономически активное население стремится получать большую заработную плату, что вызывает значительные миграционные процессы и объясняет такое большое количество вакантных мест на рынке труда в ЛНР. По-прежнему высокий уровень заработных плат остаётся в сферах государственного управления и обороны, а также обязательного социального страхования. Самые низкие заработные платы в сферах искусства, спорта, развлечения, торговли, вспомогательного обслуживания, организациях питания.

К показателям, которые характеризуют экономическую активность населения, включены следующие: «экономически активное население в возрасте 15-70 лет», в том числе занятые и безработные, а также «экономическое неактивное население в возрасте 17-70 лет». Представлена характеристика уровня экономической активности населения, уровня занятости и уровня безработицы. Эти показатели приводятся по половым и возрастным признакам, месту жительства, по образованию, профессиональным группам, а также в разрезе регионов.

Те же показатели подаются по занятому населению, и относительно населения, занятого экономической деятельностью со статусами: работающие по найму, работодатели, члены коллективных предприятий, самозанятые, а также бесплатно работающие члены семьи.

В теоретическом плане доход является денежной оценкой результатов деятельности физического или юридического лица как субъекта

рыночной экономики или денежная сумма, которая регулярно и законно поступает непосредственно в его распоряжение. Главным условием его получения является эффективное участие в экономической жизни общества, то есть независимо от того, получает человек доход, занимаясь собственной предпринимательской деятельностью. В обоих случаях трудовая деятельность человека оценивается её полезностью, а степень активности – уровнем дохода за счёт его номинальной и реальной формы.

Для определения эффективности процессов социальной защищённости населения существенное значение имеет оценка такого фактора, как уровень реального дохода. Данный показатель характеризует количество товаров и услуг, приобретаемых за номинальный доход, и определяется реальным спросом и ценами на товары (услуги), которые входят в индивидуальную потребительскую корзину и величину именно номинального дохода. Любые сдвиги в соотношении цен и в составе товаров, которые могут быть приобретены, вызывают изменения статей расходов, независимо от размера номинального дохода.

Следующим фактором, оказывающим влияние на обеспечение эффективности процессов социальной защиты, является, прежде всего, уровень индивидуальных доходов, образующихся в процессе фактического распределения по отдельным категориям населения, и определяют объективную имущественную иерархию социальных групп. Такое распределение считается вертикальным распределением рыночных доходов.

Функциональные доходы как первичные доходы, которые получает владелец предприятия, представлены показателями заработной платы наёмных работников в рыночном секторе, должностным окладом служащих в государственном секторе, прибылью крупных предпринимателей и компаний, рентой владельцев земли и других природных ресурсов, доходами мелких собственников как возможной комбинацией заработной платы, прибыли, ренты, процента и дивиденда. Реализация процессов социальной защиты населения опирается на регулирование распределения именно вертикальных доходов со стимулированием роста эффективности функциональных доходов как базы для обеспечения перераспределительных функций.

Выводы. Таким образом, для формирования эталонных показателей эффективности процессов социальной защиты населения структурированы предельно допустимые показатели на примере стран ЕС.

Важнейшими факторами, оказывающими значительное влияние на эффективность процессов социальной защиты населения, становятся: демографическая ситуация, в том числе продолжительность жизни, рождаемость, миграционные процессы. Также рассмотрен такой фактор, как занятость населения, предложение рабочих мест на рынке труда и уровень заработной платы по определённым сферам деятельности. На примере Луганской Народной Республики за период 2019-2020 гг. были проанализированы обозначенные показатели, которые имеют негативную

динамику и существенно снижают эффективность процессов социальной защиты населения.

Отмечено, что для определения эффективности процессов социальной защиты населения существенное значение имеет оценка такого фактора, как уровень реального дохода, который характеризует количество товаров и услуг, приобретаемых за номинальный доход, и определяется реальным спросом и ценами на товары (услуги), которые входят в индивидуальную потребительскую корзину и величину именно номинального дохода.

Список использованных источников

1. Агадуллина Р.Р. Современная модель государственной политики в сфере социальной защиты населения / Р.Р. Агадуллина // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2020. – № 4 (154). – С. 160-162. – DOI 10.34773/EU.2020.4.34.

2. Артюх М.В. Проблемы и пути решения социальной защиты населения: теоретический аспект / М.В. Артюх // Актуальные проблемы экономики и управления АПК: Материалы научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, магистрантов и студентов факультета экономики и управления Новосибирского ГАУ, посвящённой Дню Российской Науки, Новосибирск, 08-12 февраля 2021 г. – Новосибирск: Издательский центр «Золотой колос», 2021. – С. 10-11.

3. Асекова Н.Р. Методические подходы к оценке эффективности добровольного медицинского страхования как инструмента социальной защиты населения / Н.Р. Асекова, Ю.М. Махдиева // Экономика и предпринимательство. – 2021. – № 2 (127). – С. 1235-1238. – DOI 10.34925/EIP.2021.127.2.246.

4. Бойченко Ю. В. Социальная защита населения на муниципальном уровне / Ю.В. Бойченко // День местного самоуправления: Научно-практическая конференция. Сборник статей, Москва, 21 апреля 2020 года. – М.: ООО «ОнтоПринт», 2020. – С. 31-36.

5. Еврокомиссия намерена ввести в ЕС зарплатный минимум [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rg.ru/2020/01/14/evro-komissiia-vvedet-zarplatnyj-minimum-dlia-vseh-stran-es.html.

6. Евростат сравнил продолжительность жизни в странах ЕС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.euroin-tegration.com.ua/rus/news/2019/11/18/7103160/.

7. Ершова Н.А. Государственное регулирование социальной сферы Российской Федерации. Проблемы и перспективы / Н.А. Ершова, Н.В. Сергеева // Управленческий учёт. – 2021. – № 2-2. – С. 276-283.

8. Заработные платы в Ростове-на-Дону [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://visasam.ru/russia/rabotavrf/zarplata-v-rostove-na-donu.html.

9. Калмыкова А.Д. Социальная защита граждан РФ в период

пандемии, вызванной новой коронавирусной инфекцией / А.Д. Калмыкова, В.В. Сыроижко // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2021. – № 2-1(72). – С. 92-94. – DOI 10.24412/2411-0450-2021-2-1-92-94.

10. Методы определения порога бедности: опыт четырёх стран / Группа технической поддержки по вопросам достойного труда и Бюро МОТ для стран восточной Европы и Центральной Азии. – М.: МОТ, 2012. – 82 с.

11. Мировые тенденции рождаемости по оценкам ООН пересмотра 2019 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.demoscope.ru/weekly/2020/0843/barom03.php.

12. Низовец Ю.В. Социальная защита как важнейшая составляющая социальной политики / Ю.В. Низовец // Стратегия предприятия в контексте повышения его конкурентоспособности. – 2020. – № 9. – С. 266-269.

13. Разиньков П.И. Оценка уровня управления потенциалом социальной защиты населения региона / П.И. Разиньков, О.П. Разинькова // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Экономика и управление. – 2020. – № 1 (49). – С. 136-147.

14. Резник А.А. Реализация функции социальной защиты в контексте государственной социальной политики / А.А. Резник, Р.В. Ободец // Менеджер. – 2021. – № 1 (95). – С. 111-116.

15. Рождаемость и смертность в Европе [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://zdrav.expert/index.php/Статья:Рождаемость_и_смертность_в_Европе.

16. Руководство по измерению бедности Европейской экономической комиссией ООН [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://unece.org/fileadmin/DAM/stats/publications/2018/ECECESSTAT20174_ru.pdf.

17. Рыбникова Г.И. Институализация социальной защиты населения в Донецкой Народной Республике в условиях стагнации мировой экономики / Г.И. Рыбникова, М.Г. Конышева // Сборник научных работ серии «Государственное управление». – 2020. – № 20. – С. 97-107.

18. Уровень безработицы в ЕС самый низкий за 20 лет – Евростат [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.epravda.com.ua/rus/news/2020/01/30/656458/.

19. Шевченко И.А. Основные направления реформирования системы социальной защиты населения в современной России / И.А. Шевченко // Инновации. Наука. Образование. – 2020. – № 22. – С. 933-937.

УДК 331.108.2
DOI 10.5281/zenodo.5802872

УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ НА ОСНОВЕ КОМПЕТЕНЦИЙ

СМИРНОВ С.Н.,
канд. техн. наук, доцент, доцент кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Обоснована целесообразность управления трудовым потенциалом предприятий и организаций на основе компетенций. Компетенции рассматриваются как часть трудового потенциала, определяющие эффективность трудовой деятельности для определённой профессии. Отмечено, что использование компетенций позволяет эффективно решать различные кадровые вопросы. Составлены предложения по разработке модели компетенций.

Ключевые слова: *трудовой потенциал, управление, компетенции, персонал, организация, рабочее место, модель*

COMPETENCE-BASED ORGANIZATION'S WORKFORCE MANAGEMENT

SMIRNOV S.N.,
Candidate of Technical Sciences, Associate Professor
Associate Professor of department of personnel management and labor economics
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The expediency of managing the labor potential of enterprises and organizations on the basis of competencies has been substantiated. Competencies are considered as part of the labor potential that determine the effectiveness of labor activity for a particular profession. It is noted that the use of competencies allows you to effectively solve various personnel issues.. Proposals were made for the development of a competency model.

Keywords: *labor potential, management, competencies, personnel, organization, workplace, model*

Постановка задачи. Для современных предприятий актуальным является совершенствование подходов и принципов управления персоналом, нацеленных на оценку и развитие возможностей работников, что необходимо для решения производственных задач как в краткосрочной, так

и в долгосрочной перспективе. Прогнозирование возможностей сотрудников выполнять поставленные задачи связано с определёнными трудностями. Не всегда в полной мере принимаются во внимание профессиональные интересы, способности и качества членов трудового коллектива. Поэтому при подготовке и реализации решений в области управления человеческими ресурсами необходимо принимать во внимание объективную информацию о потенциальных трудовых возможностях сотрудников.

В первую очередь, крупные и средние предприятия нуждаются во внедрении методик, позволяющих получать и эффективно использовать данные о характеристиках сотрудников, играющих роль в выполнении поставленных задач. Использование данных анализа трудового потенциала повышает эффективность труда [7, с. 134].

Трудовой потенциал характеризуется личностными качествами членов коллектива и условиями трудовой деятельности. Управление развитием трудового потенциала связано с выбором компетенций. Принятие и реализацию управленческих решений следует осуществлять с помощью инструмента для выделения компетенций и анализа трудового потенциала [6, с. 172].

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы управления трудовым потенциалом рассмотрены в работах Андреева С.М., Бухалкова М.И., Забродина Ю.М., Кузьминой Н.М., Ромашевской Н.М., Паршиной В.С., Скаржинского М.И. и др.

Трудовой потенциал рассматривается как сложная динамичная и воспроизводимая система. Трудовой потенциал составляют природный и накопленные ресурсы, знания, умения, которые в результате профессиональной деятельности трансформируются в производительные силы, определяющие объём выпуска товаров и предоставляемых услуг, результаты деятельности предприятий и организаций.

Формирование, развитие и анализ компетенций исследовали Жаркова Т.В., Прокудин В.С., Рюмшин А.В., Свистунов В.М., Демьянченко Н.В., Столяров В.А. и другие учёные. Регулярная оценка и анализ компетенций персонала необходимы для решения всех кадровых вопросов.

Актуальность. В зарубежной практике управления наиболее существенные для решения профессиональных задач на определённом участке работы личностные и деловые качества сотрудников определяются как компетенции. При этом необходимым условием для выделения компетенций является возможность их измерения через наблюдаемое поведение.

Отечественная школа управления характеризует компетенции как способности, отражающие определённые стандарты трудового поведения членов коллектива при выполнении поставленных задач. Для систем управления персоналом различных организаций целесообразно внедрять единую терминологию, удобную и эффективную в практическом использовании.

Содержание компетенций связано с профессионально-квалификационными и личностными характеристиками, составляющими трудовой потенциал. Знания, умения и навыки работника, личностные и психофизиологические характеристики определяют трудовой потенциал, соответственно, они составляют и содержание компетенций.

Целью статьи является обоснование предложений по управлению трудовым потенциалом с помощью компетенций.

Изложение основного материала исследования. Компетенции выступают частью трудового потенциала, определяют эффективность трудовой деятельности для определённой профессии. Сущность компетенций определяется составляющими потенциала персонала. Компетенцией следует считать ту составляющую трудового потенциала, которая играет наиболее существенную роль в выполнении профессиональных обязанностей в определённой области трудовой деятельности. Компетенция неразрывно связана с трудовым потенциалом и определяет результаты труда [7, с. 136].

В организациях существуют значимые и разделяемые большинством членов коллектива ценности – принципы и убеждения. Они имеют определённую значимость с позиций обеспечения устойчивой и эффективной деятельности организации. Такого рода организационные ценности непосредственно связаны с развитием трудового потенциала, поскольку от них зависят результаты выполнения профессиональных обязанностей, отражённых в компетенциях [6, с. 173].

Управление компетенциями осуществляется при решении различных вопросов использования человеческих ресурсов:

- анализ и проектирование рабочего места (должности);
- оценка потребности в персонале;
- определение источников привлечения кандидатов на вакантные должности;
- отбор персонала и приём на работу;
- адаптация новых сотрудников;
- мотивация и стимулирование трудовой активности персонала;

служебно-профессиональное продвижение работников на основе изучения достигнутых результатов;

- повышение квалификации и профессиональная переподготовка кадров [3, с. 552].

Привлечение соискателей на рабочие места из внешних источников должно основываться на анализе трудового потенциала города (региона). Могут использоваться такие индикаторы качества трудового потенциала, как творчество, профессионализм, здоровье, образование, нравственность, трудовая активность. Особенно важна такая информация для организации, находящейся в стадии формирования и ускоренного роста. Необходимо собрать и рассмотреть сведения о:

– профессионально-возрастных группах;

– профессиях (квалификации) на рынке труда;

– уровне заработной платы;

– уровне занятости;

– образовательных учреждениях, осуществляющих обучение, повышение квалификации и профессиональную переподготовку;

– демографической ситуации;

– социальном обеспечении и социальном страховании населения.

Рассматривая основные профессионально-возрастные группы, необходимо принимать во внимание особенности, характерные для того или иного региона. Молодые работники, в том числе выпускники образовательных учреждений среднего и высшего профессионального образования, в начале трудовой деятельности пока ещё не обладают высокой квалификацией и способностью решать сложные производственные задачи.

С одной стороны, начало трудовой деятельности – это отсутствие необходимых практических умений, а с другой стороны – готовность тратить силы и время на свой профессиональный рост, и овладение новыми знаниями. Молодые работники готовы освоить новое в своей профессии.

Актуальным является вопрос о том, насколько имеющийся трудовой потенциал выпускников образовательных учреждений отвечает потребностям молодёжного рынка труда, поскольку уровень их подготовки и возможность реализовать себя в выбранной профессии могут существенно различаться.

На сегодняшний день рынок труда молодёжи охватывает значительные специфические слои трудоспособного населения и оказывает существенное влияние на развитие страны. Молодёжь как субъект рынка труда кроме возрастных особенностей имеет и другие специфические для этой группы населения характеристики. Каждый представитель данной социальной группы сочетает одновременно несколько видов деятельности – обучение, создание семьи, воспитание детей. Большая часть данной категории граждан, которые не входят в состав экономически активного населения, реализует очень важные функции для общества. Поэтому среди молодёжи доля экономически неактивного населения значительно больше, по сравнению с другими возрастными группами. Это обусловлено теми функциями, которые выполняет молодёжь. Основной причиной отказа в приёме на работу молодого специалиста является отсутствие опыта работы.

Для организаций важно не только освоение знаний и приобретение умений и навыков новыми сотрудниками, но и внедрение системы анализа степени готовности к участию в трудовой деятельности. Целесообразно применять методики анализа готовности молодых специалистов к занятию должности с использованием критериев успешности.

У молодых людей есть преимущества по сравнению с другими возрастными категориями трудящегося населения:

– довольно высокий уровень образования и наибольшая мобильность;

– способность к более быстрой и безболезненной адаптации к изменяющимся внешним условиям жизнедеятельности, в том числе условиям труда;

– динамичность, гибкость, стремление к освоению нового, неизвестного, к самосовершенствованию;

– лучшая выносливость и здоровье [1, с. 276].

Если организация занята поиском руководителей, то целесообразно находить соискателей среди опытных профессионалов среднего возраста. Поиск и наём персонала рассматривается как двусторонний процесс, в ходе которого предприятие отбирает наиболее подходящего из соискателей. Соискатели также делают свой выбор в пользу того работодателя, который в большей степени даст возможность реализовать их профессиональные интересы.

При подборе персонала специалисты кадровых служб разрабатывают компетенции и формируют квалификационные требования к соискателям на занятие должности. Линейные руководители разрабатывают компетенции для соискателей на освободившуюся должность, например, требования к профессиональным умениям, опыту. Набор персонала заключается в привлечении кандидатов на все должности и рабочие места, из которых предприятие отбирает сотрудников, наиболее соответствующих требованиям данной должности. Проблемой многих предприятий является недостаточное использование комплексного, системного и научно обоснованного подхода при наборе персонала. При описании вакансии и рассмотрении заявок от соискателей на вакантную должность необходимо придерживаться определённых правил:

1. Корректное описание вакансии. Требования к соискателям нужно формулировать конкретно, а не расплывчато.

2. Требование к кандидатам предоставлять сопроводительное письмо, как обязательное. Описание заявки должно включать пункт, согласно которому сопроводительное письмо должно быть обязательно приложено к заявке.

Чтение резюме по определённому алгоритму. Это позволит сэкономить время, необходимое для рассмотрения. Первоочерёдного внимания заслуживают основные блоки информации: опыт работы / опыт руководящей работы; желаемый размер заработной платы; образование; профессиональные достижения. Внутренние источники образуются внутри самого предприятия, возможности которых зависят от начальных данных, менеджмента по анализу и оцениванию работы персонала, профессиональной ориентации, системы повышения квалификации. Внутренние источники предполагают использование внутреннего потенциала персонала предприятия без дополнительного набора кадров, что предполагает рациональное и оптимальное использование имеющихся кадров.

По мере развития предприятия сосредоточение внимания на навыках без учёта более широких компетенций будет недостаточным для развития лидеров и стимулирования карьерного роста сотрудников. Существуют различные подходы, которые крупные предприятия используют для разработки новой модели компетенций или обновления устаревшей, включая рабочие сессии под руководством консультантов, углублённые интервью с лидерами и фокус-группы с участием сотрудников и заинтересованных сторон. Но для средних предприятий, сталкивающихся с ограничениями во времени, бюджете и ресурсах, может быть уместен более простой и упорядоченный подход [5, с. 84].

Управление развитием трудового потенциала, исходя из целей задач организации, следует осуществлять на основе специально разработанной программы, которая предусматривает осуществление следующих мероприятий: в соответствии с принятой кадровой политикой организации, её стратегическими и тактическими целями, резервами и возможностями устанавливаются требования к трудовому потенциалу. Создаётся базовая модель трудового потенциала. Производится анализ уровня развития трудового потенциала и его основных составляющих. Составляется прогноз и план развития трудового потенциала организации. Разрабатывается комплекс мер для устранения негативного влияния факторов, затрудняющих и препятствующих развитию трудового потенциала.

1. Назначаются лица, отвечающие за результаты развития трудового потенциала.

2. Анализируются результаты развития трудового потенциала, и проводится корректировка в случае отклонений от плановых показателей [6, с. 110].

Следует исходить из того, что величина трудового потенциала работника в течение трудовой деятельности непостоянная. Она может как возрастать, так и падать. Приобретение новых знаний сотрудниками и совершенствование их практических навыков, создание благоприятных условий труда способствуют росту величины трудового потенциала. Причиной снижения трудового потенциала может оказаться неоправданно возросшие требования к квалификации работника, не подкреплённые возможностями для обучения, повышения квалификации, профессиональной переподготовки, необходимыми санитарно-гигиеническими условиями для трудовой деятельности [2, с. 93].

Исходя из стратегии организации, устанавливаются требования к трудовому потенциалу. Развитие трудового потенциала должно способствовать реализации миссии и целей организации. Деятельность организации как открытой системы основывается на взаимодействии с внешней средой, что обеспечивается системой управления, составляющей которой выступает процесс управления развитием трудового потенциала. Данный процесс базируется на системе требований к персоналу. Анализ внешней среды организации даёт возможность получить сведения о

проблемах, затрудняющих реализацию поставленных целей. Это служит основой для принятия решений о рациональном использовании ресурсов для повышения эффективности деятельности за счёт сильных сторон, устранения угроз от внешних факторов, укрепления «слабых сторон» для снижения рисков.

Применительно к задачам управления трудовым потенциалом такой анализ позволяет собрать необходимые сведения о состоянии коллектива организации, его основных проблемах, установить, как можно использовать внешние возможности для развития трудового потенциала в соответствии со стратегией и целями организации. Первоочерёдные требования к уровню трудового потенциала составляются при разработке стратегической цели с указанием принятой системы ценностей коллектива, что ориентирует развитие сотрудников в определённом направлении, обеспечивая тем самым реализацию стратегии. При стратегическом планировании ценности организации детализируются в модель компетенций. Далее на основе стратегического плана составляется операционный план и, в том числе, план результативности каждого работника, конкретизируются требования к его профессиональным умения, навыкам, знаниям.

На основе корректировки системы ценностей организации, то есть разделяемых большинством участников коллектива и руководителей организации правил, как основы стиля поведения и управленческих решений, как в отношении собственного персонала, так и в работе с деловыми партнёрами, формируется модель компетенций.

Распоряжением по организации создаётся рабочая группа, которой ставится задача разработки системы ценностей. В состав рабочей группы могут входить заместитель руководителя организации, руководители подразделений, ведущие специалисты, сотрудники службы управления персоналом. Целесообразно привлечение в рабочую группу независимых экспертов. По мере решения вопросов состав рабочей группы может претерпевать изменения. Каждый член рабочей группы может выносить на общее обсуждение свой вариант системы ценностей. Обоснованные пожелания работников организации, не входящих в состав рабочей группы, могут быть приняты во внимание. Общее предварительное решение принимается коллегиально с учётом мнений всех участников группы. Обязанности руководителя рабочей группы включают утверждение результатов оценки того, насколько разработанная система ценностей увязана со стратегией организации, результатов сравнительного анализа с аналогичными разработками других организаций, в том числе конкурирующих.

На следующей стадии разработки руководитель рабочей группы изучает мнение руководителя организации о системе ценностей. С этой целью может быть проведено интервью с использованием следующих вопросов: Что необходимо организации для эффективной деятельности с учётом конкурентной среды, предпочтений потребителей, внутренних

факторов? В чём заключаются основные трудности и проблемы организации? Каков должен быть имидж организации в глазах поставщиков, потребителей, персонала? Каким требованиям должны удовлетворять кандидаты на замещение вакантных рабочих мест? Какие поступки работников организации недопустимы? Приветствуются ли неформальные лидеры, чья точка зрения отличается от точки зрения руководства?

Взяв ответы руководителя за основу, руководитель рабочей группы составляет предварительный список ценностей и их краткую характеристику. Руководитель организации ознакомляется с предварительным списком, который затем выносится для обсуждения на совещание с руководителями подразделений для корректировки. При разработке ценностей необходимо принимать во внимание следующее: ценности должны отвечать миссии и стратегии организации; ценности должны соответствовать ожиданиям клиентов; ценности должны быть одобрены всеми участниками рабочей группы. Принятая система ценностей станет основой для разработки системы компетенций организации [4, с. 115].

Выводы. Трудовой потенциал рассматривается как сложная динамичная и воспроизводимая система. Трудовой потенциал составляют природный и накопленные ресурсы, знания, умения, которые в результате профессиональной деятельности трансформируются в производительные силы, определяющие объём выпуска товаров и предоставляемых услуг, результаты деятельности предприятий и организаций. Компетенции выступают частью трудового потенциала, определяют эффективность трудовой деятельности для определённой профессии. Сущность компетенций определяется составляющими потенциала персонала.

Управление развитием трудового потенциала, исходя из целей задач организации, следует осуществлять на основе специально разработанной программы. Приобретение новых знаний сотрудниками и совершенствование их практических навыков, создание благоприятных условий труда способствуют росту величины трудового потенциала. Организационные ценности непосредственно связаны с развитием трудового потенциала, поскольку от них зависят результаты выполнения профессиональных обязанностей, отражённые в компетенциях. Перспективой дальнейших исследований в данном направлении является разработка моделей компетенций, ориентированных на развитие трудового потенциала для различных категорий персонала с учётом профиля деятельности организации.

Список использованных источников

1. Былков В.Г. Особенности преобразования трудового потенциала в процессе интеграции выпускников учебных заведений на рынок труда / В.Г. Былков // Экономика труда. – 2021. – Том 8. – № 3. – С. 275-294.

2. Воронина А.В. Компетентностный подход к трансформации содержания трудового потенциала персонала организации / А.В. Воронина, А.В. Охотников // Экономические науки. – 2016. – № 1 (18). – С. 92-98.

3. Железникова Е.В.Управление трудовым потенциалом организации на основе компетенций / Е.В. Железникова, Е.П. Железникова // Региональные проблемы преобразования экономики: интеграционные процессы и механизмы формирования и социально-экономическая политика региона: Материалы IX Международной научно-практической конференции (г. Махачкала, 05-06 декабря 2018 г.). – Махачкала: Издательство Института социально-экономических исследований ДФИЦ РАН, 2018. – С. 551-554.

4. Ивановская Л.В. Развитие персонала: монография / Л.В. Ивановская [и др.]; Государственный университет управления. – М.: Издательский дом ГУУ, 2018. – 219 с.

5. Павловец А.С. Формирование и развитие профессиональных компетенций персонала на предприятии / А.С. Павловец // Организатор производства: теоретический и научно-практический журнал. – 2021. – Т. 29. – № 1. – С. 80-89.

6. Пурыскина В.А. Трудовой потенциал и компетенции работников / В.А. Пурыскина // Экономика и управление: проблемы, тенденции, перспективы развития: Сборник научных трудов. К 110-летию проф. Т.Б. Поляка. – М.: ФГБОУ ВПО «МГУДТ», 2016. – С. 170-174.

7. Радько С.Г. Компетенция как составная часть трудового потенциала / С.Г. Радько // Дизайн и технологии. – 2009. – № 12 (54). – С. 134-144.

Раздел III
УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ И КОМПЛЕКСАМИ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

УДК 330.334
DOI 10.5281/zenodo.5797897

ПОВЫШЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТИ ЭНЕРГЕТИЧЕСКОГО РЫНКА РЕСПУБЛИКИ: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

ВИШНЕВСКАЯ Е.Н.,
канд. экон. наук, доцент, зав. кафедрой экономической
теории и государственного управления
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»
Донецк, Донецкая Народная Республика;

ЕРЕМАДЗЕ А.Т.,
магистрант
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье изложены основные направления повышения инвестиционной привлекательности энергетического рынка ДНР, которые ориентированы на совершенствование правового поля и развитие механизмов государственно-частного партнёрства в сфере энергетики.

Ключевые слова: *энергетический рынок, инвестиции, энергетические ресурсы, инвестиционная привлекательность, инфраструктура, электроэнергетика, государственно-частное партнёрство*

INCREASING THE INVESTMENT ATTRACTIVENESS OF THE ENERGY MARKET OF THE REPUBLIC: PROBLEMS AND PROSPECTS

VISHNEVSKAYA E.N.,
candidate of economic sciences, docent, Head of the Department of Economic theory and government
SEE HPE «Donetsk national technical university»,
Donetsk, Donetsk People's Republic;

EREMADZE A.T.,
master's degree student
SEE HPE «Donetsk national technical university»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article describes the main directions of increasing the investment attractiveness of the energy market of the Donetsk People's Republic, which are focused on improving the legal framework and developing mechanisms of public-private partnership in the field of energy.
Keywords: *energy market, investments. energy resources, investment attractiveness, infrastructure, electric power industry, public-private partnership*

Актуальность. Энергия является двигателем научно-технического прогресса и социально-экономического развития. Промышленная революция, которая радикально изменила человеческое общество, было бы невозможна без революции энергетической, появления новых источников энергии и её использования для придания машинам большей точности и надёжности [1, с. 188].

Так, в своё время быстрое развитие добывающих отраслей промышленности (угле- и нефтедобыча, обогащение и переработка) было основано на прогрессе в сфере паровой энергетики. Но со временем удорожание добычи и доставки энергетических ресурсов, а также определённые сложности эксплуатации паровых машин дали толчок поиску новых источников энергии, что предопределило наступление эпохи электричества. На сегодняшний день электроэнергетика является отдельной отраслью индустрии, занимающей ведущую роль в экономике любого государства. В последние десятилетия в мире получили развитие такие направления электроэнергетики, как атомная и, особенно, зелёная энергетика, основанная на использовании энергии солнца, воды, ветра и др.

Совокупность всех источников энергии, инфраструктура генерации, переработки и транспортировки электроэнергии всех источников от продавца конечному покупателю представляет собой энергетический рынок, а в рамках государства – энергетическую систему страны. При этом, в зависимости от её состояния каждому государству следует выбирать собственный путь развития этой системы с учётом доминирующих общемировых тенденций: роста возобновляемых источников энергии, развития распределённых энергетических сетей и интенсификации использования цифровых технологий [2].

В настоящее время энергетический рынок Донецкой Народной Республики (ДНР) и в целом энергетическая система не завершили процесс своего формирования. Её территория представляет собой крупную промышленную конгломерацию, требующую большого объёма электроэнергии для производства промышленных и иных товаров и услуг. После провозглашения суверенитета Республика оказалась на грани энергетического коллапса по причине разрыва связи с Едиными энергетическими системами Украины и перехода на собственные (подконтрольные) источники генерации энергии, ставшие впоследствии фундаментом энергетической системы ДНР.

Нынешняя ситуация такова, что, несмотря на традиционно высокий промышленный и экономический потенциал, энергетическая система ДНР

ограничена в своём развитии как в связи с объективными обстоятельствами, так и по причине недостаточно полного использования наличных резервов. Это обусловливает актуальность проблемы повышения инвестиционной привлекательности энергетического рынка Республики.

Анализ последних исследований и публикаций. Фундаментальные основы и направления развития, а также проблемы организации энергетических рынков и инвестиционных процессов в современных условиях получили развитие в трудах многих исследователей.

Анализу вопросов специфики развития электроэнергетики и энергетических рынков посвящены работы В.Г. Китушина [3], И.Ю. Загоруйко [4], А.И. Хисамовой [4], А.Г. Бреусовой [5], М.В. Филимоновой [4], А.В. Сычевой 6], Е.Н. Выприцкой [6], Д.Е. Мамаева [7], А.А. Ильинского [8], Д.И. Кондратова [9].

Среди исследований вопросов инвестиционной деятельности в сфере электроэнергетики необходимо отметить труды Ю.С. Шпинева [10], Н.А. Шамаровой [11], Н.В. Букарова [12], В.В. Василенко [12], Ю.В. Киреева [13], Е.А. Малышева [14], Р.Г. Подойницына [14], Ф.В. Веселова [15] и др.

Модальности энергетических рынков и подходов к формированию направлений энергетической политики рассмотрены в работах Д.В. Фёдорова [16], В.Н. Сидоренко [17], В.В. Савиной [16], О.В. Марченко [18], С.В. Соломина [18].

Принимая важность и значимость исследований указанных авторов, необходимо отметить, что вопросы обеспечения стабильности и управляемости инвестиционных процессов на энергетических рынках в период становления государственности Республики и закрепления её правосубъектности на международной арене требуют дальнейшего углублённого анализа. В частности, для повышения эффективности функционирования энергетического рынка в ДНР необходимо решетить ряд существующих проблем в сфере реализации энергетической политики, которые заключаются в: высокой степени износа производственных фондов в энергетической и промышленной сферах, многие из которых требуют замены в ближайшее время; сильной зависимости энергетической сферы от внешнеэкономической конъюнктуры; технико-технологическом отставании отраслей народного хозяйства, в том числе в сфере электроэнергетики; отсутствии «длинных» денег для развития энергетической сферы.

Особо следует отметить пробелы в нормативно-правовом регулировании сферы стратегического планирования (на среднесрочный и долгосрочный периоды) и энергетической безопасности ДНР, а также необходимость привлечения инвестиций в отрасль, способных смягчить остроту многих перечисленных проблем.

Цель статьи. В связи с вышеуказанным, целью настоящей работы является анализ проблем и перспектив развития энергетического рынка ДНР, в том числе посредством повышения его инвестиционной привлекательности.

Изложение основного материала исследования. Как ранее было отмечено, на сегодняшний день одной из основных проблем в качественном и управляемом развитии энергетического рынка ДНР является отсутствие документов стратегического планирования (на период 3 года, 5 и 10 лет). В рамках настоящего исследования предлагаем опираться на апробированную правовую базу Российской Федерации с целью активизации и синхронизации интеграционных процессов на региональных энергетических рынках и сетях. В этой связи в качестве документов стратегического планирования целесообразно принять Доктрину энергетической безопасности ДНР и Стратегию развития инфраструктуры энергетического рынка ДНР на период до 2026 года, в которых, в том числе, определить меры, способствующие повышению инвестиционной привлекательности республиканского энергетического рынка.

Концептуальные элементы Доктрины энергетической безопасности ДНР и Стратегии развития инфраструктуры энергетического рынка ДНР представлены на рис. 1. Представленные два документа по стратегическому планированию в сфере развития энергетического рынка ДНР являются взаимосвязанными. При этом из целей обеспечения энергетической безопасности ДНР, установленных в соответствующей Доктрине, формируются целевые индикаторы и меры Стратегии развития инфраструктуры энергетического рынка Республики. Данные документы могут послужить основой для формирования республиканской правовой системы защиты субъектов экономической деятельности и граждан от сбоев в поставках качественных энергетических ресурсов. В дополнение к вышеуказанным актам необходимо отметить важность разработки профильных государственных программ.

Согласно приведённых на рис. 1 принципов энергетической безопасности ДНР, в соответствии с пунктами 6-8 части 1 статьи 6 Закона ДНР от 22.08.2017 г. № 188-IНС «О государственно-частном и муниципально-частном партнёрстве», с целью привлечения средств в энергетический кластер и повышения инвестиционной привлекательности энергетического рынка необходимо задействовать механизмы государственно-частного партнёрства [19]. В качестве первоочерёдных мер целесообразно продолжить договорную работу (заключение договоров о государственно-частном партнёрстве, о муниципально-частном партнёрстве и концессионных договоров), предметом которой будет:

передача в аренду частному инвестору земельных участков, на которых предполагается строительство объектов инфраструктуры энергетического рынка ДНР; или предоставление частному инвестору прав владения и пользования объектами государственной или муниципальной собственности энергетической сферы; или передача частному партнёру во временное пользование на срок действия указанного договора исключительных и неисключительных прав на объекты интеллектуальной собственности в сфере электроэнергетики.

Рис. 1. Концептуальные элементы Доктрины энергетической безопасности ДНР и Стратегии развития инфраструктуры энергетического рынка ДНР (составлено авторами)

Структурная схема реализации инвестиционных программ (проектов) в сфере развития энергетического рынка на территории ДНР представлена на рис. 2.

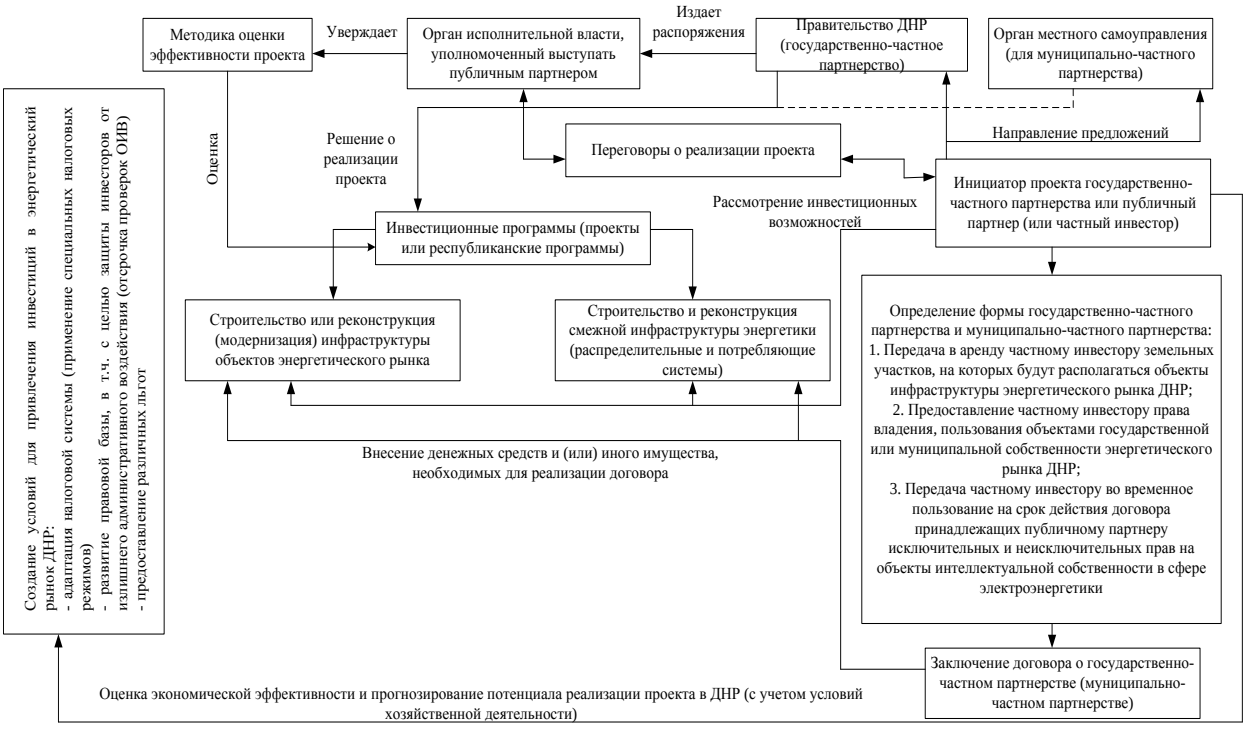

Рис. 2. Структурная схема реализации инвестиционных программ (проектов) в сфере развития энергетического рынка на территории ДНР (составлено авторами)

Необходимо подчеркнуть, что основой повышения инвестиционной привлекательности энергетического рынка ДНР является создание для потенциальных инвесторов благоприятных условий за счёт: адаптации налоговой системы к инвестиционному режиму экономики (применение специальных налоговых режимов для инвесторов, по примеру СПИК и СЗПК в России [19]); развития нормативно-правовой базы, в т.ч. с целью защиты инвесторов от излишнего административного воздействия; предоставления различных экономически обоснованных льгот.

В дополнение к вышеизложенному, экономически целесообразными и инвестиционно привлекательными проектами на энергетическом рынке ДНР могут стать: разработка опытных моделей и налаживание в Республике производства современного высокоэффективного генерирующего оборудования малой мощности; модернизация генерирующих мощностей филиала «Зуевская ТЭС» и филиала «Старобешевская ТЭС» ГУП ДНР «Энергия Донбасса»; расширение и увеличение мощностей ГУП «Новоазовская ветровая станция», после строительства собственного промышленного кластера производства продукции для данного вида генерации энергии; строительство перерабатывающих комплексов, в том числе сырья из нефтепродуктов, необходимых для насыщения качественными ресурсами энергетического рынка Республики (с целью

снижения зависимости ДНР импорта энергоресурсов); ввод экономически эффективных и вывод из эксплуатации неэффективных производственных мощностей по добыче и переработке угля; освоение смежных с энергетическим рынком производств, а именно ремонт энергетических установок, производство энергосберегающего оборудования, перерабатывающих производств отходов энергетического рынка); строительство новых энергетических сетей и создание обслуживающих их компаний; создание бизнес-инкубаторов, сфера деятельности которых должна основываться на разработке новых технологий в сфере энергетики, а также продвижение указанных технологий в практическое производство энергетических ресурсов.

Все вышеперечисленные проекты возможно реализовать с помощью частных инвесторов, но при условии всестороннего содействия инвестиционным процессам со стороны государства. Несмотря на то, что в настоящее время Республика находится под сильным внешним давлением и санкционными ограничениями, регион остаётся привлекательным как для создания новых отраслей и сфер экономики, так и для развития существующих производств в сфере энергетики на основе новой техники и технологий.

Выводы. На сегодняшний день можно утверждать, что энергетическая система ДНР находится на завершающем этапе своего формирования, что обусловлено структуризацией генерирующих мощностей и добывающих предприятий, адаптированных под современные нужды экономики государства. Несмотря на это, остаётся широкий спектр проблемных вопросов, которые возможно решить программно-целевыми методами с привлечением частных инвесторов. Это, в свою очередь, предполагает заключение между государством и потенциальными инвесторами договоров о государственно-частном партнёрстве, о муниципально-частном партнёрстве и концессионных договоров.

Важным направлением решения проблем повышения инвестиционной привлекательности энергетического рынка ДНР является устранение пробелов в нормативно-правовом поле, для чего предложено принять Доктрину энергетической безопасности ДНР и Стратегию развития инфраструктуры энергетического рынка ДНР.

Направлением дальнейших исследований является долгосрочное прогнозирование развития энергетического рынка Республики с учётом главных факторов и последних тенденций в сфере энергетики.

Список использованных источников

1. Хикс Дж. Теория экономической истории / Дж. Хикс; пер. с англ. – 2-е стереотип. изд. / общ. ред. и вступ. ст. Р.М. Нуреева. – М.: НП «Журнал Вопросы экономики», 2006. – 224 с.

2. Fukuizumi Y. 3 trends that will transform the energy industry [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.weforum.org-/agenda/2020/09/3-trends-transform-energy-industry/

3. Китушин В.Г. Проблемы развития электроэнергетики / В.Г. Китушин // ЭКО. – 2011. – № 5 (443). – С. 151-154.

4. Загоруйко И.Ю. Формирование организационно-экономического механизма управления устойчивым развитием электроэнергетики / И.Ю. Загоруйко, А.И. Хисамова // Проблемы экономики и юридической практики. – 2012. – № 3. – С. 174-178.

5. Бреусова А.Г. Развитие электроэнергетики в Омской области / А.Г. Бреусова, М.В. Филимонова // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2009. – № 4. – С. 38-43.

6. Сычёва А.В. Тенденции развития электроэнергетики в России / А.В. Сычёва, Е.Н. Выприцкая // Актуальные вопросы экономических наук. 2014. – № 41-2. – С. 139-144.

7. Мамаев Д.Е. Экологические перспективы развития энергетического рынка / Д.Е. Мамаев // Современные тенденции в экономике и управлении: новый взгляд. – 2010. – № 1-1. – С. 64-68.

8. Ильинский А.А. Концепция конкурентоспособного развития энергетических компаний в условиях глобализации энергетических рынков / А.А. Ильинский // Записки Горного института [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-konkurentosposobnogo-razvitiya-energeticheskih-kompaniy-v-usloviyah-global-izatsii-energeticheskih-rynkov

9. Кондратов Д.И. Актуальные тенденции развития глобального энергетического рынка / Д.И. Кондратов // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2013. – № 19. – С. 8-23.

10. Шпинев Ю.С. Правовое регулирование инвестиций в атомную энергетику / Ю.С. Шпинев // Colloquium-journal. – 2020. – № 6 (58). – С. 98-100.

11. Шамарова Н.А. Проблемы и перспективы привлечения инвестиций в энергетику / Н.А. Шамарова // Символ науки. – 2015. – № 11-1. – С. 195-198.

12. Букаров Н.В. Анализ мировых инвестиций в возобновляемую энергетику / Н.В. Букаров, В.В. Василенко, А.П. Пирожникова // Инновации и инвестиции. – 2019. – № 11. – С. 12-18.

13. Киреева Ю.В. Неэкономические факторы стимулирования инвестиций в альтернативную энергетику / Ю.В. Киреева // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. – 2015. – № 24. – С. 40-45.

14. Малышев Е.А. Оценка инвестиций в энергетику в условиях информационной неопределённости / Е.А. Малышев, Р.Г. Подойницын // Вестник ЗабГУ. – 2012. – № 5. – С. 120-124.

15. Веселов Ф.В. Стимулирование инвестиций в технологическое обновление тепловой энергетики / Ф.В. Веселов, А.И. Соляник // Проблемы прогнозирования. – 2019. – № 1 (172). – С. 41-54.

16. Фёдоров Д.В. Сравнительный анализ подходов к формированию направлений энергетической политики и моделей энергетических рынков: зарубежный опыт управления / Д.В. Фёдоров // Вестник ПАГС. – 2013. – № 1 (34). – С. 119-123.

17. Сидоренко В.Н. Моделирование мирового энергетического рынка: базовые модели / В.Н. Сидоренко, В.В. Савин // Вестник ГУУ. – 2014. – № 20. – С. 60-69.

18. Марченко О.В. Мультиагентная математическая модель энергетического рынка с возобновляемыми источниками энергии / О.В. Марченко, С.В. Соломин // Наука и современность. – 2014. – № 32-2. – С. 48-53.

19. О государственно-частном и муниципально-частном партнёрстве: Закон ДНР от 22.08.2017 г. № 188-IНС [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://clck.ru/Vegd9

20. Нарышева И. Значимое изменение законодательства о специальных инвестиционных контрактах (СПИК) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://home.kpmg/ru/ru/home/insights/2020/07 /important-changes-of-special-investment-contracts-legislation.html

УДК 338.432
DOI 10.5281/zenodo.5797916

КОНЦЕПЦИЯ «СОЦИАЛЬНОГО ВОВЛЕЧЕНИЯ» В ОБЕСПЕЧЕНИИ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК

ЖДАНОВА О.С.,
канд. экон. наук, доцент, соискатель
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени В. Даля»,
Луганск, Луганская Народная республика

В статье рассмотрены организационные составляющие инновационной деятельности, а именно процессный и структурный. Детализированы концепции технологического толчка и рыночного втягивания. Описана концепция социального вовлечения, которая позволяет обеспечить инновационное развитие предприятий АПК, отталкиваясь от глобальных проблем в мировом масштабе.

Ключевые слова: *инновационное развитие, предприятия агропромышленного комплекса, концепция, расходы на исследования*

THE CONCEPT OF «SOCIAL INVOLVEMENT» IN PROVIDING INNOVATIVE DEVELOPMENT OF AGRO-INDUSTRIAL ENTERPRISES

Zhdanova O.S.,
PhD in Economics, Associate Professor, Applicant,
SEI HPE LPR «V. Dahl Lugansk National University»,
Lugansk, LPR

The article the organizational components of innovation, namely process and structural are discusses. The concepts of technology push and market pull are detailed. The concept of social involvement is described, which allows for the innovative development of agricultural enterprises, starting from global problems on a global scale.

Keywords: *innovative development, agro-industrial enterprises, concept, research costs*

Актуальность. Инновационная деятельность на различном уровне управления направлена на совершенствование и оптимизацию процессов разработки и внедрения новых технологий. Изучение причинно-следственных связей и структуры процесса получения новых знаний осуществляется по таким направлениям, как история, социология и методология науки, философия, науковедение, инноватика, организация и финансирование НИОКР, инновационный менеджмент, инновационная политика.

Сам процесс инновационной деятельности реализуется путём выполнения социально-экономическими институтами комплекса взаимодополняющих функций. Высокие темпы развития науки обусловили усложнение системы получения научных знаний, что вызвало углубление специализации институтов на выполнение отдельных функций. Научная специализация сформировала этапную организацию инновационного цикла, когда новое знание трансформируется в прикладную теоретическую разработку, или овеществлённый технологический прототип через выполнение субъектом научно-технической деятельности отдельных функциональных стадий. Теоретический анализ совокупности указанных функций осуществляется в двух организационных аспектах: процессном и структурном. Процессный, или этапный подход, заключается в исследовании инновационной деятельности как упорядоченной совокупности последовательных действий, ориентированных на развитие основных процессов на предприятии. Структурный аспект проявляет перечень ресурсных и организационных элементов, которые являются необходимыми и достаточными составляющими выполнения данных действий. Прикладная ценность моделей инновационных процессов зависит от того, насколько глубоко и системно раскрываются оба аспекта предмета исследований.

Цель статьи – оценить организационный аспект в обеспечении развития предприятий АПК на основе инновационной деятельности.

Анализ последних исследований. Современные процессы инновационной деятельности базируются на двух фундаментальных концепциях: технологического толчка (technological push) и рыночного втягивания (market pull) или подтягивание спросом. Истоки данных концепций находятся в исследованиях Н. Кондратьева [1] и Й. Шумпетера [7], которые анализировали важность и влияние научно-технического прогресса на социально-экономическое развитие общества. Большая аналитическая работа этих исследователей показала, что процессы технологического и экономического развития происходят циклически по определённым закономерностям.

Н. Кондратьев проанализировал динамику экономических показателей ряда стран за 140 лет и определил «большие циклы конъюнктуры» продолжительностью 60 лет, при этом была доказана взаимозависимость длинных волн с технической модернизацией производства. В течение двадцати лет перед началом «восходящей волны» большого цикла появляются новые научные открытия и много технических изобретений. Активное применение новых разработок в производственных процессах происходит непосредственно перед восходящей волной [1, с. 1-8].

Й. Шумпетер поддерживал концепцию цикличности развития и различал большие волны (продолжительность 60 лет, циклы Кондратьева), средние волны (продолжительность 9,5 лет, циклы К. Жуглера) и короткие волны (циклы Дж. Китчина). Шумпетер, в отличие от Кондратьева, определил увеличение инновационной активности именно на пике восходящей волны [7].

Цикличность научно-технического и экономического развития также исследовали современные учёные Тараненко О.Н., Мазуренко В.А. [16], Волков Д.А [3], Гринин Л.Е., Коротаев А.В. [4], Митус Л.И. [8], Шаламов Г.А., Ж. Фа, Д.А. Нго [18] и многие другие. Взгляды исследователей о влиянии НТП на социально-экономические процессы можно сгруппировать в два подхода. Один заключается в том, что экономическое развитие обусловлено инновационной активностью субъектов хозяйствования. Внедрение наибольшего количества базисных нововведений осуществляется при депрессии, когда инновационная деятельность является единственным возможным мероприятием преодоления негативных явлений в экономике.

Другая концепция утверждает, что экономическую ситуацию определяет не предложение, а спрос на нововведения. В период экономического подъёма спрос на новые технологии повышается, поскольку ведущие предприятия стремятся максимизировать собственные прибыли и увеличить своё присутствие на рынке. Происходит это за счёт инноваций, поскольку в условиях жёсткой конкуренции только последние способны обеспечить преимущества над конкурентами.

Изложение основного материала исследования. Исследователи приводят много аргументов в защиту или опровержение концепций технологического толчка и рыночного втягивания. Однако выбор концепции зависит от типа экономики.

Выбор концепции зависит от типа экономической системы страны. Кроме этого, процессы экономического и научно-технического развития являются взаимообусловленными явлениями, что отражено на рис. 1. Приоритетность научного или экономического фактора общественного развития меняется в соответствии с этапами цивилизационного развития. В течение длительного периода эволюции человечества уровень экономического развития государств определялся природно-географическими факторами и национальными способностями к предпринимательству. «Наука» в современном её понимании сформировалась как единая система взглядов на мир и человека лишь в начале XIX в., когда в классических немецких университетах начали объединять образование с научными исследованиями.

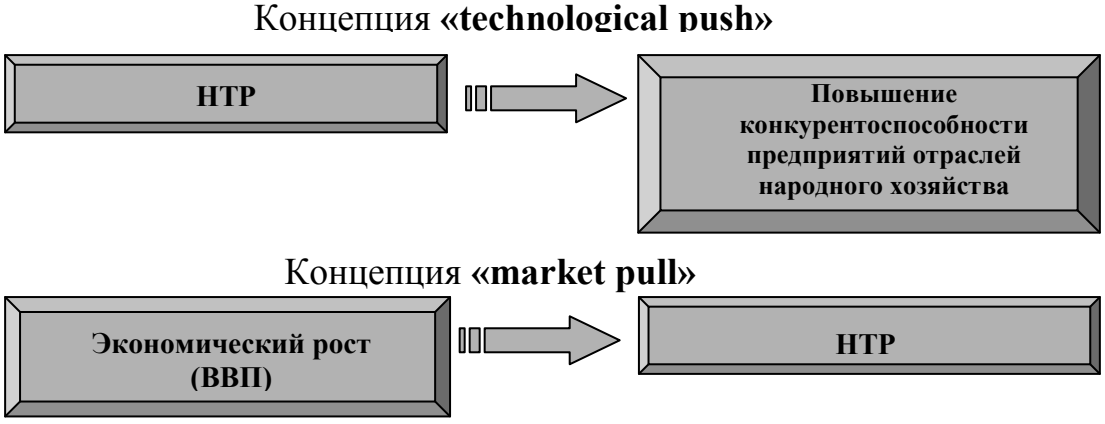

Рис. 1. Схематическое изображение подходов к определению взаимосвязи научно-технического и экономического развития [сформировано на материалах авторов [14, 20, 22]]

Фундаментальная и прикладная наука до конца XIX в. ещё не имела достаточной силы для того, чтобы определять уровень развития производительных сил. Только на рубеже XIX и XX вв., с открытием электрической энергии и двигателя внутреннего сгорания, начинается новая эпоха, которая определяет технократический путь прогресса цивилизации. Согласно теории длинных волн Н. Кондратьева, различают пять технологических укладов [13], и с 2020 года уже имеется возможность для рывка в шестой технологический уклад [19], где основой для развития, например отрасли АПК, становятся нано- и био-технологии, нанобионика, биомиметика. В исследовании авторов Ободец Р.В. и Бессовновой Е.А. [11, с. 114] обосновывается использование биотехнологий в основных процессах предприятия АПК. Таким образом, ключевым фактором для

шестого технологического уклада становится развитие микроэлектронных компонентов.

Начало именно третьей волны социально-экономического развития стало той чертой, после которой с уверенностью можно отметить, что научно-технический прогресс становится решающим фактором экономического роста, и сегодня исследователи определяют, что 80% роста ВВП стран Европы и США обеспечивается именно научно-техническим прогрессом.

Рассматривая пример Луганской Народной Республики в определении взаимозависимости экономического и научного развития, следует отметить, что траектории динамики показателей экономического и научного развития совпадают. Военно-политический конфликт на Донбассе привёл к сокращению расходов на научно-техническую деятельность и оттоку научных кадров. Таким образом, общая экономическая ситуация приводит к снижению показателей научно-технической деятельности в ЛНР. Однако, согласно теории циклов Кондратьева, кластер базисных инноваций появляется именно в периоды экономического спада, что приводит к постепенному преодолению кризисных явлений и дальнейшего динамичного развития на качественно новом технико-экономическом уровне. Такое противоречие можно объяснить предположением о том, что концепции технологического толчка и рыночного втягивания тоже меняются циклически в соответствии с длинными волнами Кондратьева. Кроме этого, революционные изменения приоритетов и принципов функционирования социально-экономической системы приводят к смещению временных показателей цикличности в сторону отставания от общемировых тенденций.

Основными приоритетами современной науки являются экологически чистые технологии, переработка отходов, альтернативные источники энергии, новые материалы, социокультурное развитие общества. Движущей силой человеческой деятельности теперь является не удовлетворение высших потребностей личности, а решение проблем выживания цивилизации. Поэтому концепции технологического толчка и рыночного втягивания целесообразно дополнить новой – «social (problem) pull» – социального (или проблемного) вовлечения. Сущность концепции «социального вовлечения» заключается в том, что основным стимулирующим фактором внедрения новых научно-технических разработок по макроэкономическим позициям считаются существующие глобальные проблемы цивилизации (рис. 2).

Исследование концепций технологического толчка и рыночного втягивания на микроэкономическом уровне заключаются в определении эффективных рычагов мотивации инновационной активности и факторов успеха внедрения новых разработок отдельными субъектами хозяйствования в сфере АПК. Маркетинговый анализ деятельности ведущих европейских корпораций свидетельствует, что источником идей для 60%

инноваций являются потребности рынка, 25% инноваций создаётся на основе совершенствования существующих продуктов и технологических процессов, 15% является инициативой лабораторий и изобретателей. Если рассматривать инновационное развитие АПК, то в международном пространстве такой процесс получил название Agriculture 4.0. [6]. Данное развитие основывается на применении «умных решений», таких как интернет вещей IoT, точное земледелие, биотехнологии и альтернативные источники сырья [10]. Так, например, в Российской Федерации утверждена федеральная программа развития сельского хозяйства до 2025 года, цель которой снизить зависимость от иностранных семян, генетики и других средств производства в АПК. Такие действия говорят о том, что существуют проблемы с финансированием и обеспечением научными кадрами процесса разработки новаций.

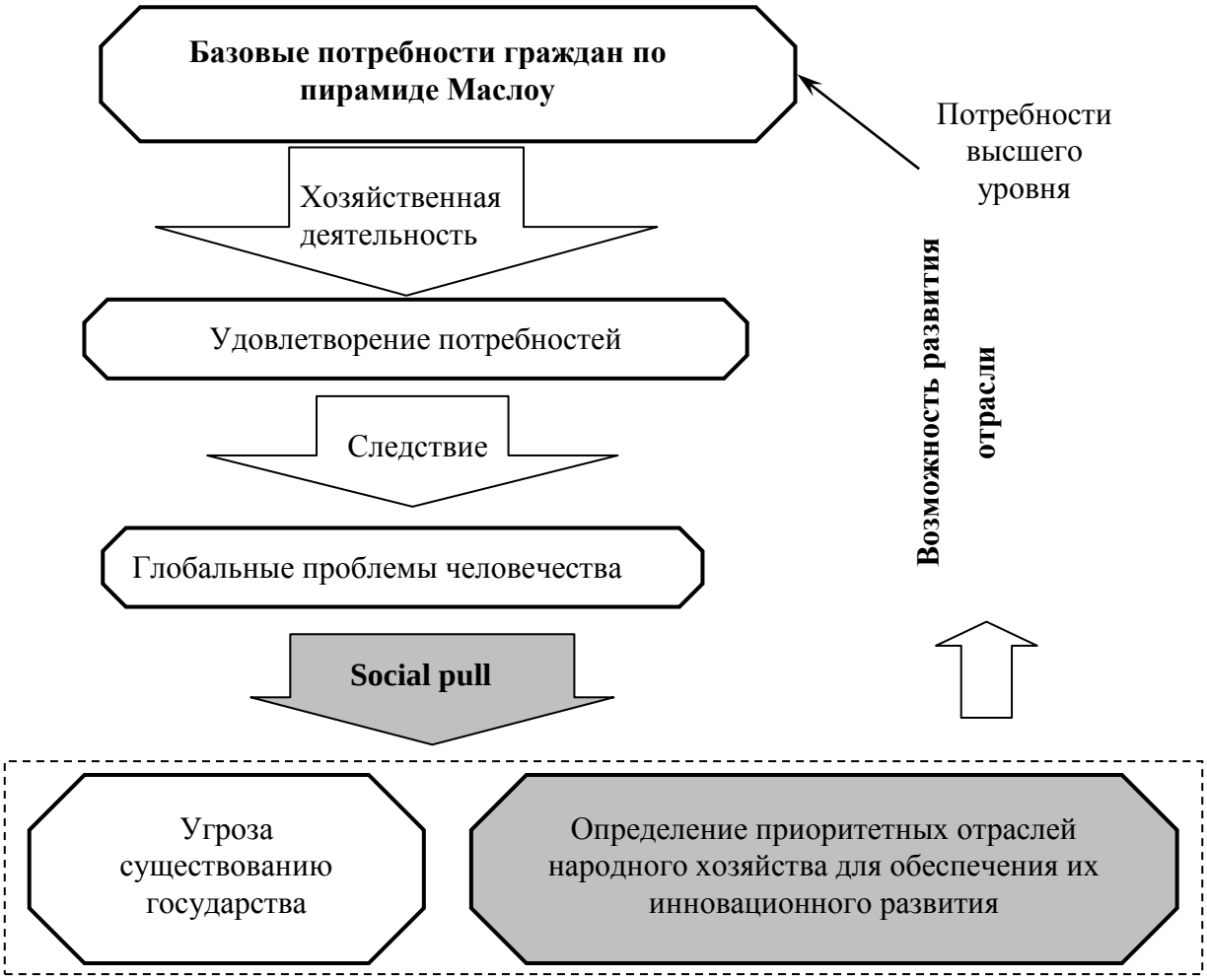

Рис. 2. Схематическое изображение концепции «Social pull» [составлено автором на основе изучения [4, 15]]

Однако на начало 2021 года утверждены всего три подпрограммы удельному весу затрат на науку в валовом внутреннем продукте (ВВП) Россия (1,1%) существенно отстаёт от ведущих стран мира, находясь на 34-м месте. Лидерами являются Израиль (4,25%), Республика Корея (4,24%),

Швейцария (3,37%), Швеция (3,25%) и Тайвань (3,16%) [12]. Россия остаётся одним из мировых лидеров по абсолютным масштабам занятости в науке. В 2016 г. численность исследователей (в эквиваленте полной занятости) составила 428,9 тыс. чел. По этому показателю Россия уступает только Китаю (1692,2), США (1380) и Японии (665,6 тыс. чел.). Однако по численности исследователей (в эквиваленте полной занятости) в расчёте на 10000 занятых в экономике Россия находится на 34-м месте. Действительно вывести новый конкурентоспособный сорт агрокультуры или разработать технологию недостаточно, важно внедрить их в производство, а именно в этом плане есть сложности, поскольку агарная наука по ряду причин оторвана от бизнеса [21]. В данном случае важны кооперационные связи между бизнес-структурами и научными центрами для обеспечения проведения масштабных испытаний новых продуктов. Такую связь смогут обеспечить инновационная инфраструктура в виде специализированных технопарковых структур [2, 17].

Вывод. Целью любого процесса разработки и внедрения новых технологий является получение определённого эффекта – экономического, коммерческого, психологического, социального, экологического. С точки зрения необходимости получения экономической прибыли концепция рыночного втягивания является наиболее эффективной. Если целью внедрения новой разработки является получение другого типа эффекта, то решающим фактором успешности становится совершенство технического решения или нового знания, которое было положено в основу нововведения, поскольку ориентиром для исследователей в данном случае становится не прибыль, а качество решения существующей научной проблемы. Таким образом, приоритетность концепций technological push и market pull зависит от типа эффекта, или цели, которую необходимо достичь путём реализации научно-технической разработки.

Список использованных источников

1. Авагян Л.Г. Инновационный механизм циклично-волновой теории / Л.Г. Авагян, Н.Д. Кондратьева // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 5: Экономика. – 2012. – С. 1-8.

2. Агротехнопарк как инновационный фактор повышения конкурентоспособности сельского хозяйства в условиях вхождения России в ВТО / Д.И. Файзрахманов, А.Р. Валиев, Ф.Т. Нежметдинова [и др.] // Вестник Казанского государственного аграрного университета. – 2012. – Т. 7. – № 3 (25). – С. 50-58.

3. Волков Д.А. Анализ теории волновых процессов и исследование общей природы длинных экономических циклов / Д.А. Волков // Молодой учёный. – 2010. – № 1-2-1. – С. 167-173.

4. Григорян Л.Л. Концепция инновационного развития транспорта РФ / Л.Л. Григорян // Вестник магистратуры. – 2019. – № 11-2 (98). – С. 147-149.

5. Гринин Л.Е. Взаимосвязь длинных и среднесрочных циклов (кондратьевских волн и жюгляровских циклов) / Л.Е. Гринин, А.В. Коротаев // Кондратьевские волны. – 2014. – № 3. – С. 15-73.

6. Инновационное развитие агропромышленного комплекса в России. Agriculture 4.0: докл. к XXI Апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 2020 г. / Н.В. Орлова, Е.В. Серова, Д.В. Николаев и др.; под ред. Н.В. Орловой; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: Изд. дом Высшей школы экономики, 2020. – 128 с.

7. Кравченко М. Инновационная парадигма Й. Шумпетера и принципы реорганизации экономичной системы / М. Кравченко, Е. Шергелашвили // Вісник Київського національного університету ім. Тараса Шевченка. Серія: Економіка. – 2013. – С. 28-30.

8. Митус Л.И. Роль российских и американских длинных экономических циклов в аналогичных мировых циклах / Л.И. Митус // Экономический анализ: теория и практика. – 2009. – № 11 (140). – С. 40-44.

9. Недостаток кислорода: миф или реальность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://wwf.ru/upload/iblock/ed4/zamolodchikov_oxygen.doc.

10. Об утверждении Федеральной научно-технической программы развития сельского хозяйства на 2017-2025 годы; Постановление Правительства Российской Федерации от 25 августа 2017 г. № 996 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://fntp-mcx.ru/documents.html.

11. Ободец Р.В. Обоснование использования биотехнологий в основных процессах предприятия АПК как основа его инновационного развития / Р.В. Ободец, Е.А. Бессонова // Менеджер. – 2020. – № 3 (93). – С. 114-120.

12. Рейтинг ведущих стран мира по затратам на науку [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://issek.hse.ru/news/221864403.html.

13. Румянцева С.Ю. Технологический задел с позиций теории длинных волн: синергетические эффекты и барьеры / С.Ю. Румянцева // Наука СПбГУ – 2020: Сборник материалов Всероссийской конференции по естественным и гуманитарным наукам с международным участием, Санкт-Петербург, 24 декабря 2020 года. – СПб., 2021. – С. 1512-1513.

14. Сорвиров Б.В. Длинные волны инновационного развития и циклы в мировой экономике: методологические подходы к исследованию / Б.В. Сорвиров, Е.А. Западнюк // Управление инновациями – 2011: Материалы международной научно-практической конференции, Москва, 14-16 ноября 2011 года / под ред. Р.М. Нижегородцева. – М.: Ленанд, 2011. – С. 23-29.

15. Стаценко А.Э. Инновационное развитие АПК в условиях глобализации мировой экономики: зарубежный опыт реализации концепции / А.Э. Стаценко // Теоретико-методологические и прикладные аспекты социальных институтов права, экономики, управления и образования: Материалы Всероссийской научной конференции с международным участием, Красково, 21 апреля 2016 года / Гуманитарно-социальный институт. – Красково: Издательство «Перо», 2016. – С. 520-522.

16. Тараненко О.Н. Феомен цикличности экономического развития в теории Н.Д. Кондратьева / О.Н. Тараненко, В.А. Мазуренко // Актуальные проблемы экономики, социологии и права. – 2019. – № 4-2. – С. 100-103.

17. Толкачёва С.В. Зарубежный опыт формирования технопарков: возможность и целесообразность адаптации к отечественной агроэкономике / С.В Толкачёва, А.В. Богомолов, Е.А. Лихачёва // Экономика: вчера, сегодня, завтра. – 2017. – Том 7. – № 6В. – С. 175-189.

18. Шаламов Г.А. Влияние теории длинных волн Николая Кондратьева на развитие теории инноваций / Г.А. Шаламов, Ж. Фа, Д.А. Нго // Байкальская наука: идеи, инновации, инвестиции: Сборник статей по материалам всероссийской научно-практической конференции, Иркутск, 29 июня 2017 года. – Иркутск: Общество с ограниченной ответственностью «Научное партнерство «Апекс», 2017. – С. 56-61.

19. Шесть технологических укладов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://general-skokov.livejournal.com/24586.html.

20. Formalization of sustainable innovative development process in the model of innovations diffusion / M.V. Shinkevich, A.I. Shinkevich, S.A. Bashkirtseva [et al.] // International Journal of Economics and Financial Issues. – 2016. – Vol. 6. – No 1. – P. 179-184.

21. R&D в федеральном масштабе. Поможет ли наука агробизнесу слезть с «импортной иглы» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.agroinvestor.ru/analytics/article/34151-r-d-v-federalnom-masshtabe-pomozhet-li-nauka-agrobiznesu-slezt-s-importnoy-igly/.

22. Rakhimova S.A. The Concept of Multiplicative Innovations in the Manufacturing Industry According to the Degree of Manufacturability / S.A. Rakhimova, L.P. Goncharenko // Bulletin of Chelyabinsk State University. – 2019. – № 3 (425). – P. 35-42.

УДК 334.012.82
DOI 10.5281/zenodo.5797969

НАУЧНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ДИАГНОСТИКЕ ПОТЕНЦИАЛА ИНТЕГРАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ТРАНСПОРТНОЙ ОТРАСЛИ

КОЛОБОВА В.В.,
канд. экон. наук, доцент кафедры менеджмента и хозяйственного права
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
Донецк, Донецкая Народная Республика;

ШУМАЕВА Е.А.,
канд. гос. упр., доцент, профессор кафедры менеджмента и хозяйственного права
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье на основе обобщения теоретических положений дано определение понятия и уточнён элементный состав потенциала интеграционного развития предприятий транспортной отрасли. Предложен усовершенствованный научно-методический подход к диагностике потенциала интеграционного развития предприятий транспортной отрасли, основанный на системе показателей, характеризирующих производственно-технологическую, финансово-экономическую и организационно-управленческую составляющие потенциала, выбранных с учётом специфики транспортной отрасли, что даёт возможность определить влияние каждого отдельного показателя на уровень потенциала и провести оценку достаточности потенциала предприятий для участия в интеграционном процессе.

Ключевые слова: *интеграция, интеграционная стратегия, потенциал интеграционного развития, оценка потенциала, предприятие транспортной отрасли, эффективность*

SCIENTIFIC AND METHODICAL APPROACH TO DIAGNOSTICS OF THE POTENTIAL OF INTEGRATION DEVELOPMENT OF TRANSPORT INDUSTRY ENTERPRISES

KOLOBOVA V.V.,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor at the Department of Management and Business Law
Donetsk National Technical University,
Donetsk, Donetsk People's Republic;

SHUMAIEVA E.A.,
Candidate of Public Administration, Associate Professor, Professor at the Department of Management and Business Law
Donetsk National Technical University,
Donetsk, Donetsk People's Republic

In the article, based on the generalization of theoretical provisions, the definition of the concept is given and the elemental composition of the potential for the integration development of enterprises in the transport industry is clarified. An improved scientific and methodological approach to diagnosing the potential for the integration development of transport industry enterprises is proposed, based on a system of indicators characterizing the production and technological, financial, economic and organizational and managerial components of the potential, selected taking into account the specifics of the transport industry, which makes it possible to determine the impact of each individual indicator to the level of potential and to assess the adequacy of the

potential of enterprises to participate in the integration process.
Keywords: *integration, integration strategy, potential for integration development, potential assessment, transport industry enterprise, efficiency*

Актуальность. В условиях современной экономики, характеризующейся высокой динамичностью бизнес-среды и усилением конкуренции, для каждого предприятия приоритетным является наращение стратегического потенциала и формирование устойчивых конкурентных преимуществ, что возможно за счёт развития интеграционного взаимодействия с другими участниками рынка. Как отмечают специалисты, для успешной реализации интеграционных стратегий важно на этапе планирования интеграционного процесса учитывать потенциал объединяющихся предприятий, поскольку даже при наличии благоприятных внешних условий, внутренние возможности предприятий могут не позволить реализовать стратегию интеграции или нивелировать от неё эффект. Это актуализирует развитие необходимой научно-обоснованной методической базы для планирования интеграционных процессов в экономике, а также совершенствование диагностики потенциала интеграционного развития предприятий как важной составной части планирования интеграции.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию теоретических и методических аспектов оценки потенциала предприятия посвящено множество научных работ современных учёных [1-8]. При этом мало изучена проблема определения потенциала участников интеграционного процесса, что обусловливает необходимость совершенствования научно-методического подхода к диагностике потенциала интеграционного развития предприятий транспортной отрасли с учётом отраслевой специфики их деятельности.

Цель статьи состоит в совершенствовании научно-методического подхода к диагностике интеграционного потенциала предприятий транспортной отрасли.

Изложение основного материала исследования. В экономической литературе представлено множество различных точек зрения авторов к определению сущности и элементного состава потенциала предприятия (табл. 1).

Учитывая приведенные позиции учёных относительно определения сущности потенциала предприятия, предлагается понятие «потенциал интеграционного развития предприятий транспортной отрасли» трактовать как совокупность внутренних возможностей, ресурсов и скрытых резервов участников интеграционного процесса, которые определяют способность каждого из них достигать поставленные цели в процессе интеграционного развития на основе формирования эффективных взаимосвязей в транспортной отрасли.

Вместе с тем в современных исследованиях рассматриваются

различные составляющие потенциала предприятия [1; 3; 5; 8; 10; 11].

На основе обобщения различных подходов к раскрытию элементного состава потенциала предприятия, можно заключить, что потенциал интеграционного развития предприятия транспортной отрасли складывается и зависит от уровня потенциалов основных направлений его деятельности, к которым следует отнести: организационно-управленческую, производственно-технологическую и финансово-экономическую составляющие.

Организационно-управленческий потенциал предприятия характеризуется способностью его системы управления обеспечивать устойчивое положение предприятия на рынке и его экономическое развитие, поэтому он выступает важным фактором, обусловливающим результативность интеграционного процесса.

Таблица 1

Определение сущности потенциала предприятия

Автор	Сущность понятия
Гунина И.А. [1, с. 26], Маврина Н.А. [6, с. 148]	Потенциал предприятия – совокупность факторов, имеющихся в наличии ресурсов, источников пополнения запасов, способностей и других резервов, которые могут быть реализованы и приведены в действие для достижения определённой цели, решения какой-либо задачи, получения определённой возможности
Храмцова Т.Г., Храмцова О.О. [8, с. 112]	Потенциал предприятия – это не только и не просто количество ресурсов, но и заключённая в них возможность развития системы в заданном направлении
Заболотская Н.В., Козлова Т.В. [3, с. 47]	Экономический потенциал предприятия – степень возможностей предприятия включаться в новые меняющиеся внешние условия среды с имеющимися на данный момент ресурсами
Кулик А.К. [5, с. 18]	Социально-экономический потенциал предприятия – совокупность явных и скрытых, реально и потенциально используемых в какой-либо момент времени экономических и социальных ресурсов, характеризующих общий уровень социально-экономического развития предприятия, которая обеспечивает его способность достигать определённых результатов деятельности в соответствии с целями в конкретных организационно-производственных условиях
Босовская М.В. [9, с. 165]	Интеграционный потенциал предприятия – комбинация материальных и нематериальных активов, совокупный ресурсный потенциал участников интеграционных процессов, а также внутренние возможности интеграционного формирования

Зависит организационно-управленческий потенциал от степени оптимальности организационной структуры управления предприятием, уровня организации производства и труда, а также прогрессивности методов управления [1]. В соответствии с этим можно выделить два основных

компонента организационно-управленческого потенциала предприятия, а именно: профессиональные качества управленческого персонала, от которых зависит эффективность управленческих решений, а также систему организации труда и управления производством, которая определяет эффективность деятельности предприятия в целом.

Значимой составляющей интеграционного потенциала предприятия является производственно-технологический потенциал, поскольку характеризует имеющиеся и потенциальные возможности предприятия по производству конкурентоспособной продукции (работ, услуг) при эффективном использовании основных средств производства на основе обеспеченности основными видами ресурсов [3].

Уровень производственного потенциала во многом определяется рыночным потенциалом, т.е. потенциальным спросом на продукцию (работы, услуги) и долей рынка, занимаемой предприятием, что также является важным фактором, который необходимо учитывать при планировании интеграции.

Вместе с тем финансово-экономический потенциал предприятий также является важным фактором в реализации интеграционного процесса, т.к. в интегрированной структуре происходит аккумулирование финансовых и инвестиционных ресурсов, необходимых для развития структурных подразделений компании, а также реализуется возможность предоставления внутренних кредитных льгот, внедряется система внутреннего кредитования инноваций и др.

При этом финансово-экономический потенциал предприятия раскрывается через анализ финансовых ресурсов, определяющих возможности его функционирования и развития [3]. К тому же ряд факторов, которые характеризуют финансовое состояние предприятия, таких как достаточность оборотных средств, стоимость активов предприятия, норма прибыльности, размер внешнего и внутреннего долга и т.д., во многом определяют инвестиционную привлекательность предприятия, его кредитоспособность и экономическую независимость.

Для принятия обоснованного решения относительно реализации интеграционной стратегии следует выполнить диагностику внутреннего потенциала интеграционного развития каждого в отдельности предприятия. С этой целью предложен усовершенствованный научно-методический подход к диагностике потенциала интеграционного развития предприятий транспортной отрасли, который базируется на системе показателей, характеризующих основные направления деятельности предприятий с учётом их отраслевой специфики, что даёт возможность определить характер влияния каждого отдельного показателя на потенциал, и позволяет установить уровень его достаточности для участия в интеграционном процессе.

В рамках предложенного научно-методического подхода процедуру проведения диагностики потенциала интеграционного развития

предприятий транспортной отрасли, основанную на методике Ф.И. Евдокимова и Н.В. Розумной [5, с. 130], следует осуществлять в три этапа:1 этап – формирование методической основы проведения оценки интеграционного развития предприятий транспортной отрасли;

2 этап – определение показателей, характеризующих потенциал интеграционного развития предприятий транспортной отрасли, в частности производственно-технологическую, финансово-экономическую и организационно-управленческую его составляющие;

3 этап – установление средних значений показателей, составляющих потенциал интеграционного развития предприятий транспортной отрасли.

Вместе с тем следует отметить, что в перечень показателей оценки, составляющих потенциал интеграционного развития предприятий целесообразно включать как общие показатели, т.е. используемые для оценки деятельности предприятий всех отраслей экономики, так и отраслевые, отражающие специфику транспортной отрасли.

Кроме того, необходимо включать показатели, отражающие как количественные, так и качественные характеристики деятельности исследуемых предприятий.

Так, производственно-технологическую и финансово-экономическую составляющие потенциала интеграционного развития предприятий транспортной отрасли можно оценить преимущественно с помощью количественных показателей, таких как: грузооборот, пассажирооборот, выручка, прибыль, рентабельность и т.д.

Однако оценка организационно-управленческой составляющей потенциала интеграционного развития предприятий может проводиться на основе преимущественно качественных показателей, определяемых экспертным методом.

Таким образом, необходимо учитывать то, что количественные индексы – это коэффициенты соотношения расходов отдельных видов ресурсов или эффективности их использования, а качественные индексы определяют степень наличия этих критериев у предприятия и оцениваются через их значимость и булеву константу [1, с. 182].

В соответствии с вышеобозначенными этапами проведения диагностики потенциала интеграционного развития предприятий транспортной отрасли, участвующих в процессе интеграции, авторами сформирована сводная таблица оценочных показателей потенциала интеграционного развития предприятий транспортной отрасли с учётом отраслевой специфики их деятельности в сложившихся экономических условиях (табл. 2).

Таблица 2

Сводная таблица оценочных показателей потенциала интеграционного развития предприятий транспортной отрасли (составлено авторами)

Показатели	Индекс	Нормативное значение	Способ измерения
1. Производственно-технологический потенциал			
Коэффициент роста грузооборота	$K_{гр.об.}$	> 1	Количественный
Коэффициент роста пассажирооборота	$K_{пс.об.}$	> 1	Количественный
Коэффициент роста оборачиваемости транспортного средства	$K_{об.}$	Нет	Количественный
Коэффициент роста производительности транспортного средства	$K_{Пт}$	> 1	Количественный
Коэффициент роста производительности труда	$K_{ПТ}$	> 1	Количественный
Коэффициент износа основных производственных фондов	$K_{и.оф}$	< 0,5	Количественный
2. Финансово-экономический потенциал			
Коэффициент роста управленческих расходов	$K_{Рупр}$	< 1	Количественный
Коэффициент роста прибыли до уплаты процентов и налогов	K_{EBIT}	> 1	Количественный
Рентабельность на собственный капитал	*ROE*	> 0,2	Количественный
Рентабельность активов	*ROA*	0,06-0,08	Количественный
Коэффициент оборачиваемости активов	*AT*	Нет	Количественный
3. Организационно-управленческий потенциал			
Степень централизации и децентрализации управления	$C_{ц}$	Нет	Качественный
Степень жёсткости (гибкости) организационной конфигурации	$C_{ж}$	Нет	Качественный
Степень готовности руководства к изменениям	$C_{гр}$	Нет	Качественный
Степень готовности персонала к изменениям	$C_{гп}$	Нет	Качественный
Степень соответствия организационных культур	$C_{с.орг.к.}$	Нет	Качественный
Степень эффективности стратегического и тактического планирования	$C_{э.п.}$	Нет	Качественный
Уровень квалификации кадров	$У_{кв.}$	Нет	Качественный
Коэффициент текучести кадров	$K_{т.к.}$	0,1-0,15	Количественный

Для расчёта интегрального показателя, определяющего общий уровень потенциала интеграционного развития предприятий-участников интеграционного процесса, целесообразно применить специальную математическую модель, разработанную Ф.И. Евдокимовым и Н.В. Розумной [11, с. 130-131]:

$$Ip_j = \frac{1}{N_1}\sum_{i=1}^{N_1} \alpha_i (K_i^+ g - K_i^- g) + \frac{1}{N_2}\sum_{m=1}^{N_2} \beta_m (K_m^+ g - K_m^- g) + \frac{1}{N_3}\sum_{k=1}^{N_3} \gamma_k (K_k^+ g - K_k^- g)$$

где Ip_j – потенциал интеграционного развития предприятия;

N_1, N_2, N_3 – группы оценочных показателей, характеризирующих отдельные составляющие интеграционного потенциала предприятия;

α_i, β_m, γ_k – индекс значимости соответствующих потенциалов;

K^+, K^- – коэффициенты, которые увеличивают (+) и уменьшают (–) величину соответствующего потенциала;

g – булева переменная, значение которой принимается равное 1, если соответствующий признак присутствует, и 0 – в случае, если отсутствует.

Далее для определения уровня потенциала интеграционного развития предприятия сформулирована характеристика уровней, основанная на вербально-числовой шкале Харрингтона (табл. 3).

Таблица 3

Характеристика уровней потенциала интеграционного развития предприятия, основанная на вербально-числовой шкале Харрингтона (составлено авторами)

Уровень	Характеристика	Значение показателя ($У_{ПИР}$)
Очень высокий	Высокая эффективность производственно-технологической, финансово-экономической и организационно-управленческой деятельности предприятия	$0{,}8 \le У_{ПИР} < 1$
Высокий	Предприятие функционирует в благоприятной среде, имеет высокие показатели производственно-технологической, финансово-экономической и организационно-управленческой деятельности	$0{,}63 \le У_{ПИР} < 0{,}8$
Средний	Предприятие имеет некоторые (временные) трудности в производственно-технологической, финансово-экономической и организационно-управленческой деятельности	$0{,}37 \le У_{ПИР} < 0{,}63$
Низкий	Высокий уровень производственных, финансовых и социальных рисков	$0{,}2 \le У_{ПИР} < 0{,}37$
Очень низкий	Низкая эффективность производственно-технологической и финансово-экономической деятельности предприятия, критический уровень риска	$0{,}0 \le У_{ПИР} < 0{,}2$

Так, в соответствии с табл. 3, выявленный низкий уровень потенциала интеграционного развития предприятия будет свидетельствовать о высоких

рисках реализации интеграционного процесса, так как участник не готов к стратегическим изменениям. В то же время высокий уровень потенциала интеграционного развития предприятия определяет доминирующую роль участника в интеграционном процессе, который, как правило, является инициатором интеграции, и в перспективе получит больше выгоды и преимуществ от объединения.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Таким образом, для эффективной реализации интеграционной стратегии необходимым условием является научно-обоснованная оценка потенциала интеграционного развития предприятий, участвующих в процессе объединения. В данном исследовании представлен усовершенствованный научно-методический подход к диагностике потенциала интеграционного развития предприятий транспортной отрасли, который базируется на оценке системы показателей, характеризующих производственно-технологическую, финансово-экономическую и организационно-управленческую составляющие потенциала, выбранных с учётом специфики данной отрасли, и даёт возможность определить характер влияния каждого отдельного показателя на уровень потенциала, что является основанием для использования вербально-числовой шкалы Харрингтона при формировании итоговой интегральной оценки уровня достаточности потенциала предприятия для участия в процессе интеграции. Использование в практической деятельности предложенного подхода позволит придать научное обоснование управленческих решений и повысить их качество.

Список использованных источников

1. Бугрім С.Ю. Складові соціально-економічного потенціалу підприємства / С.Ю. Бугрім // Економічний вісник Донбасу. – 2012. – № 1. – С. 189-192.

2. Гунина И.А. Экономический потенциал предприятия: сущность, содержание, структура / И.А. Гунина // Машиностроитель. – 2004. – № 11. – С. 24-28.

3. Заболотская Н.В. Оценка экономического потенциала предприятия / Экономический анализ: теория и практика / Н.В. Заболотская, Т.В. Козлова. – 2009. – № 5 (139). – С. 42-47.

4. Козлов В.С. Специфика организации управления предприятиями непроизводственной сферы (транспортная отрасль) / В.С. Козлов. – Сб. науч. трудов. Вып. 48. / Донецкий институт железнодорожного транспорта. - Донецк: ДонИЖТ, 2018.- 24-31с.

5. Кулик А.К. Управление социально-экономическим потенциалом промышленных предприятий: дисс. … канд. экон. наук: 08.00.05 / А.К. Кулик. – Донецк, 2019. – 213 с.

6. Маврина Н.А. К вопросу об исследовании сущности потенциала предприятия / Н.А. Маврина // Вестник Челяб. гос. ун-та. – 2014. – № 5 (334).

– Экономика. Вып. 43. – С. 145-148.

7. Старовойтов М.К. Особенности оценки потенциала промышленных предприятий / М.К. Старовойтов, П.А. Фомин // Антикризисное и внешнее управление. – 2006. – № 2. – С. 27-41.

8. Храмцова Т.Г. Статистический подход к сравнительной оценке деятельности региональных кооперативных организаций / Т.Г. Храмцова, О.О. Храмцова // Вестник НГУЭУ. – 2013. – № 2. – С. 126-135.

9. Босовська М.В. Інтеграційні процеси в туризмі: монографія / М.В. Босовська. – Київ: Київ. нац. торг.-екон. ун-т, 2015. – 832 с.

10. Люкшинов А.Н. Стратегический менеджмент / А.Н. Люкшинов. – М.: Юнити, 2000. – 412 с.

11. Євдокимов Ф.І. Стратегічне управління інтеграцією промислових підприємств / Ф.І. Евдокимов, М.В. Розумна // Научные труды ДонНТУ. Серия: Экономическая. – № 39 (2). – 2011. – С. 127-134.

УДК 519. 876.
DOI 10.5281/zenodo.5798014

ИНФОРМАЦИОННО-АНАЛИТИЧЕСКАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ В УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЕМ

КРАВЧЕНКО М.И.,
канд. экон. наук, доцент, доцент кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье рассмотрена роль информационно-аналитической работы в условиях усложнения среды бизнеса для успешной деятельности предприятия. В связи с этим возникает задача оптимизации такой деятельности, для чего необходимо построение моделей влияния информационно-аналитической деятельности на финансовые показатели предприятия. Рассмотрена проблема выбора проектов по совершенствованию бизнес-аналитики предприятия.

Ключевые слова: *моделирование, информационно-аналитическая деятельность, стратегическая карта, система сбалансированных показателей, процессы управления клиентами, инновационные процессы, факторы обучения или человеческого капитала, организационное совершенствование*

INFORMATION AND ANALYTICAL ACTIVITIE IN MANAGING ENTERPRISE

KRAVCHENKO M.I.,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of department SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article considers the role of information and analytical work in the context of the increasing complexity of the business environment for the successful operation of the enterprise. In this regard, the task of optimizing such activities arises, for which it is necessary to build models of the impact of information and analytical activities on the financial performance of the enterprise. The problem of selecting projects for business intelligence improvement of the enterprise is considered.

Keywords: *modeling, information and analytical activities, strategy map, balanced scorecard, customer management processes, innovation, learning factors or human capital, organizational improvement*

Постановка задачи. Эффективность деятельности современного предприятия во многом определяется процессами обработки информации, и важнейшей компонентой этой деятельности является анализ информации. В целом суть аналитической работы заключается в сборе исходных данных и первичной информации, её обобщении, установлении причинно-следственных связей влияния одних фактов на другие, на основании полученных результатов анализа и имеющегося опыта – агрегирование данных, подготовка аналитических справок, отчётов, и, в конечном итоге – моделировании и прогнозировании развития ситуации [4].

Информационно-аналитическая деятельность призвана обслуживать следующие основные задачи, связанные с деятельностью фирмы [7]: обеспечивать поддержку принятия адекватных управленческих решений на всех уровнях и направлениях деятельности фирмы; интегрировать все информационные потоки на фирме в рамках единой идеологии и с точки зрения используемых методов управления и решаемых проблем; осуществлять координацию и согласование деятельности отдельных подразделений и бизнес-направлений предприятия и др.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы информационно-аналитической деятельности в управлении предприятием рассматривались как отечественными, так и зарубежными учёными, среди которых можно выделить работы: Духонина Е.Ю., Исаева Д.В., Мостового Е.Л. [4], Комова С. [7], Данилина А.В. [3], Скрипкина К.Г. [12], Каплан Р.С., Нортон Д.П. [5-6], Markowitz H.M. [10], Sharpe W.F. [11], Tobin J. [15] и др. Анализ научных изысканий указывает на то, что существует целый ряд подходов к пониманию информационно-аналитической деятельности, что,

вообще говоря, и неудивительно, учитывая самые различные аспекты, задачи и ситуации, в которых используется данное понятие. С точки зрения данного исследования необходимо подчеркнуть, что каждый подход к пониманию информационно-аналитической деятельности выделяет свой специфический набор методов сбора и анализа информации, полезные эффекты, методы управления информационно-аналитической деятельностью и др. Поэтому моделирование информационно-управленческой деятельности и управление ею наиболее целесообразно реализовывать в рамках конкретной концепции или концепций.

Цель статьи – рассмотрение моделей информационно-аналитической деятельности (ИАД) предприятия с учётом выбранной стратегии.

Изложение основного материала исследования. В условиях усложнения среды бизнеса важнейшую роль для успешной деятельности предприятия приобретает информационно-аналитическая работа. В связи с этим возникает задача оптимизации такой деятельности, для чего необходимо построение моделей влияния информационно-аналитической деятельности (ИАД) на финансовые показатели предприятия. Однако задача создания достаточно общих моделей такой деятельности предприятия, включая и его стратегию, исследована недостаточно. В подавляющем большинстве работ, посвящённых анализу влияния ИАД на деятельность предприятия, авторы ограничиваются каким-либо одним методом, либо группой родственных методов. Каждый из таких частных подходов позволяет представить лишь один из каких-либо аспектов ИАД. В ряде работ [3, 4] отмечена необходимость комплексного подхода к оценке и управлению ИАД, рассмотрен целый ряд методов и их логические взаимосвязи. Вместе с тем указанные работы посвящены в большей степени оценке ИТ-технологий, т.е. компьютерных технологий, поддерживающих собственно информационно-аналитическую деятельность. Вследствие этого в них недостаточно рассмотрены качественные и численные оценки влияния ИАД на деятельность фирмы, не приведены показатели, отображающие специфику ИАД, а, соответственно, и методы управления ИАД с помощью этих показателей.

Наиболее известной и широко используемой идеологией, позволяющей связать стратегию, текущую деятельность и ресурсы предприятия, является вышеотмеченная концепция системы сбалансированных показателей (ССП), разработанная Р. Капланом и рядом других авторов [5-6]. В этой концепции при разработке стратегии большое внимание уделяется нефинансовым показателям, в частности, человеческому капиталу, а таким образом и тесно с ним связанной ИАД. Для отображения важнейших направлений стратегии и развёртывания стратегии в более детальную систему показателей используется так называемая стратегическая карта, представляющая собой схему с отображением важнейших направлений стратегии и описывающих эти направления показателей, а также взаимосвязи между ними.

Стратегическая карта состоит из нескольких направлений или уровней. Для описания деятельности экономического объекта предложено использовать следующие направления: финансовая деятельность – это запаздывающий индикатор, главный показатель успеха стратегии; клиентская составляющая, описывает стратегию фирмы по привлечению и удержанию клиентов; внутренние бизнес-процессы – опережающий индикатор будущих успехов; нематериальные активы, включая составляющую обучения и развития, а также ИАД, это основной источник устойчивого создания стоимости.

Стратегическую карту необходимо рассматривать для конкретной компании и в рамках конкретной стратегии. Например, для торговой компании в финансовой компоненте решающим фактором будет долгосрочная прибыль.

В клиентской составляющей выделим следующие основные инструменты.

Качество – торговля товарами известных фирм, с гарантированным качеством, что формирует положительный имидж торговой фирмы в глазах покупателей.

Бренд производителя товаров – т.е., торговля товарами известных фирм, поскольку именно эти товары привлекают внимание покупателей, позволяя удерживать уже существующих и привлекать новых.

Бренд фирмы-продавца – должен ассоциироваться с гарантированным качеством товара, качеством обслуживания, престижностью покупки в данной фирме и т.д.

Обслуживание покупателя – включает в себя консультации при выборе нужной аппаратуры, удобство для покупателя форм оплаты, доставка приобретённого товара на дом и т.д.

Послепродажное обслуживание – очень важный фактор в сфере продаж современной высокотехнологичной техники: компьютерной, телевизионной, фото и видео и т.д.

Широкий выбор – в том числе новейших моделей аппаратуры и оборудования, включает в себя в качестве обеспечивающих механизмов наличие склада, эффективных каналов связи с поставщиками и т.д.

Внутренняя составляющая стратегической карты должна ориентироваться на факторы финансовой и клиентской составляющей, и с такой точки зрения должна включать в себя:

1. *Процессы операционного менеджмента:* поставки продукции как на склад, так и в последующем в магазины, фирмы по мере запроса клиентами; управление рисками при поставке продукции, её распределении, востребованности покупателями (что связано с большой скоростью обновления и риском не продать старые партии); работа с покупателями, включая их обслуживание во время продаж, послепродажное обслуживание и т.д.

2. *Процессы управления клиентами:* выбор и обновление целевых сегментов рынка высокотехнологичной аппаратуры, а также клиентов, наиболее перспективных с точки зрения выбранных сегментов; привлечение новых клиентов и удержание старых; создание и сохранение базы данных о клиентах.

3. *Инновационные процессы:* создание на фирме эффективного сектора послепродажного обслуживания клиентов, что позволит повысить привлекательность продаж, квалификацию персонала и повысить степень удержания клиентов; освоение новых видов продукции, включая их выбор, обучение персонала, выбор каналов продаж, маркетинговые мероприятия и т.д.

4. *Регулирующие и социальные вопросы*. Четвёртый решающий фактор стратегии фирмы, так или иначе, связан со знаниями, поэтому назовём его составляющей знаний. В рамках этой составляющей выделим отдельно ИАД, и тесно с ней связанные факторы обучения и организационного совершенствования.

В свою очередь ИАД должна включать в себя: разработку и постоянный анализ моделей поставок и продаж с целью повышения их эффективности и снижения рисков; разработку и сопровождение проектов развития фирмы; информационно-аналитическое сопровождение работы с клиентами, что принято называть CRM-идеологией, или CRM-деятельностью; информационно-аналитическую поддержку принятия решений о деятельности фирмы и др.

5. *Факторы обучения, или человеческого капитала:* навыки и умения; в условиях постоянного изменения ассортимента товаров, их усложнения, появления новых методов продаж или усовершенствования существующих необходимо постоянное обучение персонала, использование для этого компьютерных технологий; знания как способ развития и совершенствование своей деятельности в условиях рисков и быстрых изменений. Очевидно, что знания тесно связаны с ИАД и взаимно обусловливают друг друга. Но если под знаниями принято понимать в большей степени индивидуальный процесс усвоения и анализа информации, то под ИАД принято понимать результат такой деятельности, а также модели и формальные методы анализа информации; ценности как основа системы мотивации и движущая сила всей деятельности и позитивных изменений на фирме.

6. *Организационное совершенствование:* создание гибкой организационной структуры, максимально соответствующей стоящим перед фирмой задачам; воспитание командного духа, поскольку только команды способны эффективно работать в условиях жёсткой конкуренции; освоение новых форм работы.

Существует достаточно большое число компонент ИАД, с помощью которых возможно влияние на прибыль компании в долгосрочном плане, в частности, это: разработка различного рода моделей, выбор сегментов рынка

и целевых клиентов, получение и анализ информации о клиентах, разработка различного рода проектов, улучшение качества принимаемых решений и др.

Выделим основные направления влияния информационно-аналитической деятельности на повышение эффективности деятельности крупной торговой фирмы:

1) привлечение и удержание клиентов за счёт ИАД и GRM (информационно-аналитическое сопровождение работы с клиентами). Основные факторы рассматриваемой модели, приводящие к увеличению прибыли компании:

- снижение рисков при поставке продукции;
- выбор наиболее адекватного сегмента рынков и клиентов.

2) влияние ИАД на деятельность торговой компании путём разработки проектов развития. Выбраны наиболее перспективные типы проектов:

- организация послеплатёжного обслуживания;
- организация продаж новых видов продукции;
- новые виды ИАД, более качественная разработка проектов.

3) поддержка принятия решений. Выделены наиболее важные направления деятельности компании, где повышение качества решений может дать наибольший эффект: операционный менеджмент; управление клиентами; инновационные процессы; более эффективная организация деятельности компании.

Однако возникает вопрос о нахождении оптимального соотношения между выбранными направлениями развития ИАД. Каждое направление развития ИАД можно рассматривать как отдельный инвестиционный проект, то речь фактически идёт о выборе оптимального инвестиционного портфеля, поскольку инвестиционным портфелем предприятия называют сформированную в соответствии с инвестиционными целями инвестора совокупность объектов инвестирования, рассматриваемую как целостный объект управления.

В этой связи рассмотрим научные подходы к выбору оптимального инвестиционного портфеля. Существует ряд принципиально различающихся подходов к выбору оптимального инвестиционного портфеля. Наиболее широко распространён подход, основанный на анализе объёма инвестиций в различные проекты или виды ценных бумаг и связанном с каждым из этих проектов риском. Этот подход был предложен Г. Марковитцем [10] в 1952 году для выбора оптимального портфеля ценных бумаг. В последующие годы этот метод усилиями У. Шарпа [14], Дж. Тобина [15] и ряда других исследователей был существенно доработан и получил широкую известность, особенно в области финансовых инвестиций.

Указанная методика выбора оптимального инвестиционного портфеля и все последующие модификации основываются на статистическом анализе рядов значений курса для доходности различных типов ценных бумаг. Исходя из условий применимости статистических методов, число значений в

каждом ряде должно составлять от нескольких десятков и более. В нашем случае доходности различных типов ценных бумаг соответствует доходность различных проектов. Но в рамках данной статьи речь идёт о проектах, которые организуются впервые, т.е. реальных, а не прогнозных данных. И даже если аналогичная интеллектуальная деятельность проводилась в какой-то мере в компании, её эффективность с такой детализацией не оценивалась.

Таким образом, в нашем случае модели Марковитца, Шарпа, и основанные на них варианты, не могут быть использованы для выбора оптимального инвестиционного портфеля в связи с отсутствием данных о прошлой эффективности различных проектов или направлений развития ИАД.

Второй подход связан с разработкой инвестиционных предложений, последующим финансовым анализом и окончательным выбором проектов в портфель [1; 13]. В этом методе для оценки эффективности инвестиций в основном применяются следующие показатели: чистый приведенный доход (net present value или NPV); внутренняя норма доходности (internal rate of return или IRR); срок окупаемости капитальных вложений; рентабельность проекта.

Метод финансового анализа в принципе может быть использован для оптимизации портфеля проектов в области МАД. Однако его использование сопряжено с рядом проблем.

Во-первых, при оценке эффективности проектов может быть использована только численная информация о значениях параметров проекта и взаимосвязях между ними. В то же время большое количество информации о деятельности реального экономического объекта находится в головах у специалистов этого экономического объекта, и может быть извлечено оттуда лишь в виде качественных оценок.

И, во-вторых, в методе финансового анализа нет каких-либо внутренних параметров модели, задающих оптимальное соотношение между объектами. Как раз для этой цели подошли бы качественные оценки специалистов компании.

В качестве такого метода предлагается использование метода анализа иерархий, разработанного Т. Саати [11], и впоследствии получившего широкое распространение для оценки и выбора альтернатив при принятии решений [2; 8].

Этот метод предназначен для решения задач при условии, когда заданы критерии оценки и сами альтернативы, и включает следующие этапы:

1) структуризация задачи (проблемы) в виде иерархической структуры с несколькими уровнями: цели – критерии – альтернативы.

2) лицо, принимающее решение (ЛПР), или специалист (эксперт) в данном вопросе выполняет попарные сравнения элементов каждого уровня. Результаты сравнений переводятся в числа или ранги, от 1-го до 9-ти.

3) вычисляются коэффициенты важности для элементов каждого уровня. При этом проверяется согласованность суждений ЛПР.

4) подсчитывается количественный индикатор качества каждой из альтернатив и определяется наилучшая альтернатива.

Выводы. Для выбора портфеля проектов торговой компании, которые организуются впервые, и для которых нет реальных, а не прогнозных данных их действительной ценности, в сфере повышения качества бизнес-аналитики рекомендуется использовать метод иерархий.

Список использованных источников

1. Ван Хорн Д.С. Вахович Д.М. Основы финансового менеджмента – М.: Вильямс, 2008. – 1232 с.

2. Бузова И.А. Коммерческая оценка инвестиций / И.А. Бузова, Г.А. Моховикова, В.В. Терехова. – СПб.: Питер, 2004. – 432 с.

3. Данилин А.В. Архитектура и стратегия. «Инь» и «янь» информационных технологий / А.В. Данилин, А.И. Слюсаренко. – М.: ИНТУИТ.РУ, 2005. – 504 с.

4. Духонин Е.Ю. Управление эффективностью бизнеса. Концепция Business Performance Management / Е.Ю. Духонин, Д.В. Исаев, Е.Л. Мостовой и др. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2005. – 269 с.

5. Каплан Р.С. Сбалансированная система показателей. От стратегии к действию / Р.С. Каплан, Д.П. Нортон. – М.: Олимп-Бизнес, 2005. – 320 с.

6. Каплан Р.С. Стратегические карты. Трансформация нематериальных активов в материальные результаты / Р.С. Каплан, Д.П. Нортон. – М.: Олимп-Бизнес, 2005. – 512 с.

7. Комов С. Аналитика и разведка в организации – чем работать? / С. Комов // Корпоративные системы. – 2005. – № 5.

8. Лахметкина Н.И. Инвестиционная стратегия предприятия: учебное пособие / Н.И. Лахметкина. – М.: Кнорус, 2006. – 184 с.

9. Липсиц И.В. Экономический анализ реальных инвестиций: учебное пособие / И.В. Липсиц, В.В. Косов. – М.: Экономист, 2004. – 347 с.

10. Markowitz H.M. Portfolio Selektion / H.M. Markowitz // Journal of Finance. – 1952. – Vol. 7. – № 1.

11. Саати Т. Принятие решений. Метод анализа иерархий / Т. Саати. – М.: Радио и связь, 1993. – 278 с.

12. Скрипкин К.Г. Экономическая эффективность информационных систем / К.Г. Скрипкин. – М.: ДМК Пресс, 2002. – 256 с.

13. Шапкин А.С. Теория риска и моделирование рисковых ситуаций / А.С. Шапкин, В.А. Шапкин. – М.: Дашков и К, 2005.– 880 с.

14. Sharpe W.F. Simplified model for portfolio analysis / W.F. Sharpe // Management Sci. – 1963. – Vol. 9. – № 2.

15. Tobin J. Liquidty Preference as Behavior towards Risk / J. Tobin // Review of Economic Studies 25, February, 1958.

УДК 330.131.7 + 338.2
DOI 10.5281/zenodo.5798034

РИСКОЗАЩИЩЁННОСТЬ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКИХ СТРУКТУР: ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ

КРАВЧЕНКО Ю.А.,
старший преподаватель кафедры экономики предприятия и управления персоналом
ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли им. Михаила Туган-Барановского»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье уточнено понятие управление рисками предпринимательских структур; усовершенствована система управления рисками в процессе развития предпринимательских структур на основе дополнения и детализации её составляющих; обоснован методический подход к оценке рисков снижения эффективности предпринимательской деятельности; предложены базовые элементы механизма рискозащищённости предпринимательских структур.

***Ключевые слова*:** *система управления рисками, предпринимательские структуры, оценка рисков, механизм рискозащищённости, прогрессивное развитие, рискоустойчивость, безопасность*

RISK PROTECTION OF BUSINESS STRUCTURES: FORMATION OF A MANAGEMENT SYSTEM

KRAVCHENKO Yu.A.,
senior lecturer of department of enterprise economics and personnel management
SO HPE «Donetsk National University of Economics and Trade named after Mykhayilo Tugan-Baranovsky»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article clarifies the essence of risk management of business structures; the risk management system in the process of the development business structures has been improved on the basis of supplementing and detailing its components; substantiated the methodical approach to assessing the risks of reducing the efficiency of business activity; the basic elements of the mechanism of risk protection of the business structures are proposed.

Keywords: *risk management system, business structures, risk assessment, mechanism of risk protection, progressive development, risk steadiness, security*

Постановка задачи. Функционируя в условиях многофакторной динамики внешней среды, будущее развитие предпринимательских структур, конечные результаты их хозяйственных операций, принятие управленческих решений обусловлены наличием фактора

неопределённости, неполной или недостоверной информации, что объясняется существованием определённого уровня риска. Особое место практически во всех разделах теории и практики управления, планирования и контроля занимает проблема оценки и управления рисками, а также выбора оптимального соотношения между уровнем риска, деловой активности, доходности и надёжности предпринимательских структур. Снижение негативного воздействия рисковых ситуаций на эффективность функционирования и развитие предпринимательских структур возможно при условии формирования эффективной системы управления рисками, которая позволит достоверно оценить уровень рисков и сформировать рискозащитные мероприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы формирования системы управления рисками предпринимательской деятельности, способы их идентификации, оценки и минимизации рассмотрены в научных работах многих учёных: Т.Ю. Серебряковой [1], А.В. Сорокиной [2], С.С. Голубевой [3], Л.Р. Рзаевой [3], К.С. Петрушкана [4], С.В. Грицуновой [4], Г.В. Савицкой [5], Х.Б. Вьонга [6], С.А. Арутюняна [7], М.А. Баранниковой [7], Ю.И. Опрышко [7], Ю.А. Корчагина [8], В.А. Борхаленко [9] и др.

Однако остаются вопросы, требующие постоянного совершенствования, к которым относятся: проблемы идентификации видов рисков, способов их оценки и снижения, а также формирования механизма рискозащищённости в процессе функционирования и развития предпринимательских структур.

Цель статьи – обоснование теоретико-методических положений по формированию системы управления рисками как основы развития и рискозащищённости предпринимательских структур.

Изложение основного материала исследования. Процесс функционирования и развития любой предпринимательской структуры связан с высокой степенью неопределённости и рисками, которые, с одной стороны, представляются в виде возможной неудачи, опасности, потерь, а, с другой стороны – отождествляются с возможной удачей и благоприятным исходом [1, 2, 3, 4]. На сегодняшний день риск-менеджмент стал неотъемлемой частью системы управления предпринимательской деятельности в целом, поскольку глубокий анализ, проведение идентификации, оценки и дальнейшей корректировки степени риска являются необходимыми для: принятия стратегических, инновационных, инвестиционных решений; прогнозирования направлений развития предпринимательских структур и тенденций развития рынка; проведения маркетинговых исследований; формирования ценовой и кредитной политики; оптимизации портфеля ценных бумаг и др. [2, 3, 4].

Согласно современной концепции управления рисками, данное понятие рассматривается как система или процесс оценки и воздействия на риски [1-5]. Поэтому в рамках данной статьи управление рисками (или риск-

менеджмент) предпринимательской структуры предлагается рассматривать как совокупность процессов и действий организационно-экономического характера, направленных на установление видов, факторов и источников риска, оценку его величины, разработку и реализацию рискозащитных мероприятий с целью обеспечения устойчивого развития и безопасности предпринимательской деятельности в будущем.

Формируя систему управления рисками в процессе развития предпринимательской структуры, целесообразно определиться непосредственно с видами рисков, которые выступают объектами управления данной системы. Учитывая внутреннюю содержательную сущность риска как возможности получения убытков, недополучения доходов, прибыли, отклонение от запланированных результатов, для целей данного исследования автором предлагается в качестве основных выделять риски снижения эффективности функционирования предпринимательской структуры, а также риски, связанные с процессом внедрения количественных и качественных изменений, которые составляют основу развития предпринимательской деятельности.

Субъектами управления системы управления рисками выступает специальная группа людей (финансовые менеджеры, риск-менеджеры, специалисты по страхованию и др.), которая осуществляет целенаправленное управленческое воздействие на возникающие рисковые ситуации, тем самым, обеспечивая безопасное функционирование и развитие предпринимательской структуры, и успешную реализацию проводимых изменений [1-5]. Обобщение научных взглядов на построение системы управления рисками позволили автору сформировать собственное видение составляющих данной системы в рамках развития предпринимательских структур (рис. 1).

Итак, на входе предлагаемой системы управления рисками определяются цели, характер и направления развития предпринимательской структуры. Также формируется информационное обеспечение о степени неопределённости внешней и внутренней среды, на основе которой можно правильно определить вероятность появления рисковой ситуации, уровня риска и оценить его стоимость.

Данные процедуры осуществляются с помощью качественного и количественного анализа рисков.

Качественный анализ включает выявление всей совокупности рисков, их источников и причин. Количественный анализ рисков предпринимательских структур предполагает, прежде всего, определение вероятности появления рисковой ситуации и непосредственное количественное оценивание степени риска, а также установление допустимого для конкретной ситуации уровня риска (сравнение со шкалой градации уровня риска) и построение риск-карты [5, 6].

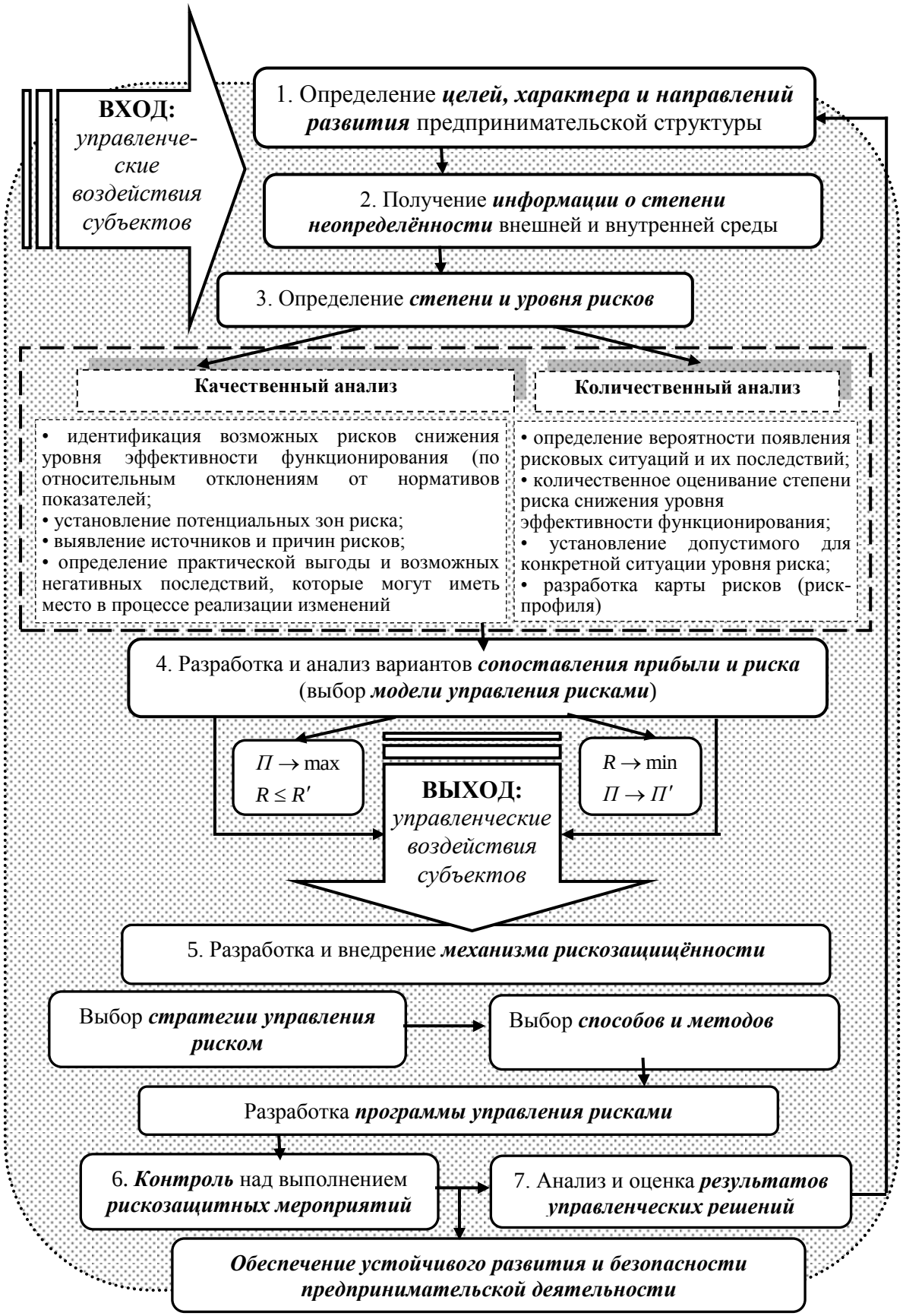

Рис. 1. Система управления рисками в процессе развития предпринимательских структур (*обобщено, систематизировано и дополнено автором по источникам [1-6]*)

Идентификацию и оценку рисков снижения эффективности функционирования предпринимательской структуры целесообразно проводить экспертным методом путём определения относительных отклонений показателей социально-экономической эффективности от их нормативов и целевых параметров, градации их значений на отдельные интервалы, которым присваиваются соответствующие баллы (от 1 до 6 баллов в порядке возрастания уровня риска) по шкале (табл. 1) [5, 6, 7].

Таблица 1

Шкала градации риска снижения эффективности функционирования предпринимательской структуры

Интервалы значений относительных отклонений показателей социально-экономической эффективности от нормативов	Балльная оценка относительных отклонений показателей социально-экономической эффективности от нормативов	Интервалы значений уровня риска	Градация уровня риска
0,0 – 0,15	1	0,0 – 1,0	минимальной
0,16 – 0,25	2	1,1 – 2,0	малый
0,26 – 0,45	3	2,1 – 3,0	средний
0,46 – 0,75	4	3,1 – 4,0	высокий
0,76 – 0,95	5	4,1 – 5,0	максимальный
≥ 0,96	6	5,1 – 6,0	критический

В соответствии с разработанной шкалой, уровень риска снижения эффективности функционирования предпринимательской структуры ($\Re_{Z_{eff}}$) в баллах предлагается рассчитывать по следующей формуле:

$$\Re_{Z_{eff}} = \frac{\sum_{l=1}^{k} \omega\%\Delta_{\beta_{eff}}}{k}, \quad (1)$$

где $\omega\%\Delta_{\beta_{eff}}$ – балльная оценка относительного отклонения показателя социально-экономической эффективности от норматива;

l = 1, 2, ... k; k – количество относительных отклонений показателей социально-экономической эффективности от норматива.

Кроме количественного определения уровня риска снижения эффективности функционирования предпринимательской структуры также целесообразно рассчитывать вероятность появления рискового события (pt) по формуле:

$$p_t = \frac{\sum_{l=1}^{k} \%\Delta_{\beta_{eff}}}{h}, \quad (2)$$

где $\%\Delta_{\beta_{eff}}$ – относительное отклонение показателя социально-экономической эффективности от норматива;

h – общее количество показателей социально-экономической эффективности.

Шкалу градации вероятности появления рискового события предлагается строить следующим образом [1, 5, 6, 7]:

$$p_t = \begin{cases} 0{,}0 < p_t^{Н} \le 0{,}10 - \textit{низкая}; \\ 0{,}11 \le p_t^{НЗ} \le 0{,}30 - \textit{незначительная}; \\ 0{,}31 \le p_t^{П} \le 0{,}40 - \textit{умеренная}; \\ 0{,}41 < p_t^{С} \le 0{,}60 - \textit{существенная}; \\ 0{,}61 < p_t^{В} \le 0{,}80 - \textit{высокая}; \\ 0{,}81 < p_t^{ПВ} \le 1{,}00 - \textit{очень} - \textit{высокая}. \end{cases} \quad (3)$$

Графическая интерпретация результатов количественной оценки рисков может быть представлена с помощью построения карты рисков, которая представляет собой соотношение между вероятностью появления рискового события и уровнем соответствующего риска [1, 5]. Это позволит сделать объективные выводы и разработать соответствующие меры минимизации рисков по каждому направлению возникновения рисковой ситуации (группе показателей социально-экономической эффективности).

На следующем этапе управления рисками разрабатываются различные варианты рисковых вложений капитала, и проводится оценка их оптимальности путём сопоставления ожидаемой прибыли и величины риска, то есть определяются модели управления рисками. Обобщая подходы к решению проблемы «риск – прибыль», можно выделить две основные модели управления, которые формализуют выбранную стратегию поведения на рынке. Первая модель управления максимизирует прибыль (П) при ограничении уровня риска (R) путём установления максимально допустимого его значения ( ). Во второй модели управления целевой функцией является минимизация риска, а ограничением – требование удержания показателей прибыльности на определённом уровне – не ниже заданного ( ) [1, 5, 6].

На выходе системы управления рисками формируется механизм рискозащищённости, под которым автором понимается совокупность системно организованных управленческих воздействий, методов и способов влияния на риски, обеспечивающие рискоустойчивость, безопасность и прогрессивное развитие предпринимательской структуры [8, 9].

Исходя из вышеизложенного, автором разработаны базовые элементы механизма рискозащищённости предпринимательских структур, представленные на рис. 2. Цель и задачи представленного механизма рискозащищённости, определяющие соответствующие её критерии и индикаторы, достигаются с помощью выбора стратегий управления рисками, способов и методов их минимизации, а также разработки и внедрения программы управления рисками [1, 2, 5].

Важное значение для обеспечения высокого уровня рискозащищённости предпринимательских структур имеют методы государственного регулирования и поддержки, а именно:

наличие действенной нормативной базы, регулирующей предпринимательскую деятельность;

защита прав предпринимателей;

ликвидация необоснованных административных барьеров;

упрощение процедур выхода на рынок;

антимонопольное регулирование;

государственная поддержка инвестиционной политики предпринимательских структур;

предоставление налоговых льгот;

государственное кредитование предпринимательской деятельности;

формирование многоуровневой системы обучения, подготовки и повышения квалификации кадров и др.

Рис. 2. Базовые элементы механизма рискозащищённости предпринимательских структур *(авторская разработка)*

Реализация механизма рискозащищённости предпринимательских структур осуществляется путём внедрения программ управления рисками, в которых обобщаются и детализируются рискозащитные мероприятия по срокам, конкретным исполнителям и работам, а также определяются объёмы и источники финансирования этих мероприятий.

Кроме того, эффективность внедрения программы управления рисками зависит от выбранных способов и методов минимизации рисков, основными из которых являются: избежание (уклонение) риска;

компенсация (предотвращение) риска; сохранение (принятие) риска; передача и снижение риска.

Выбор конкретного метода минимизации рисков зависит от уровня риска, вероятности появления рискового события, опыта и возможностей предпринимательской структуры. Однако наилучшим вариантом выбора способа оптимизации риска является комбинация нескольких приёмов и методов [1, 5].

Особое место в системе управления рисками занимают процедуры контроля, анализа и оценки результатов внедрения механизма рискозащищённости, которые будут определять уровень прогрессивности и сбалансированности развития, а также уровень безопасности и рискоустойчивости предпринимательской деятельности.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении.

Таким образом, система управления рисками предпринимательских структур представляет собой совокупность действий и мероприятий организационно-экономического характера по идентификации видов, факторов, источников риска, оценке его величины, разработке и внедрению механизма рискозащищённости с целью предотвращения возможных негативных последствий и отклонений запланированных результатов от установленных нормативов, обеспечения высокого уровня рискоустойчивости, безопасности и прогрессивного развития предпринимательской деятельности, а также минимизации возможных потерь (убытков) в процессе осуществления тех или иных изменений.

Перспективами дальнейших разработок в данном направлении является обоснование практических аспектов внедрения предложенного механизма рискозащищённости в деятельность предпринимательских структур с учётом их отраслевых особенностей в процессе реализации стратегических изменений.

Список использованных источников

Серебрякова Т.Ю. Риски организации и внутренний экономический контроль: монография / Т.Ю. Серебрякова. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 111 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://znanium.com-/catalog/product/1031520.

Сорокина А.В. Роль риск-менеджмента в управлении стратегическим развитием транспортных компании / А.В. Сорокина // Транспортное дело России. – 2016. – № 6. – С. 91-93.

Голубева С.С. Особенности формирования системы риск-менеджмента предприятия / С.С. Голубева, Л.Р. Рзаева // Бизнес и стратегии. – 2016. – № 3. – С. 26-30.

Петрушкан К.С. Проблемы риск-менеджмента на современном этапе развития экономики / К.С. Петрушкан, С.В. Грицунова // Современные тенденции развития науки и технологий. – 2016. – № 7. – С. 110-113.

Савицкая Г.В. Анализ эффективности и рисков предпринимательской деятельности: методологические аспекты: монография / Г.В. Савицкая. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 291 с. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://znanium.com/catalog/product/989962.

Выонг Х.Б. Количественные методы в риск-менеджменте / Х.Б. Выонг // Актуальные вопросы экономических наук. – 2016. – № 1. – С. 42-47.

Арутюнян С.А. Уровни риск-менеджмента / С.А. Арутюнян, М.А. Баранникова, Ю.И. Опрышко // Новая наука: Современное состояние и пути развития. – 2016. – № 1. – С. 20-23.

Корчагин Ю.А. Роль государства в повышении экономической рискозащищённости и безопасности / Ю.А. Корчагин [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://center-yf.ru/data/ip/upravlenie-promyshlennymi-riskami.php

Борхаленко В.А. Механизмы страхования в управлении рисками информационной безопасности / В.А. Борхаленко // Экономический анализ: теория и практика. – 2017. – № 2. – С. 379-388.

УДК 338.1
DOI 10.5281/zenodo.5798049

ФАКТОРЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПОТЕНЦИАЛА СТРОИТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

ЛОСКУТОВА В.В.,
канд. гос. упр., доцент кафедры менеджмента непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика;

ЛИ И.В.,
магистрант кафедры менеджмента непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье рассмотрены основные подходы к определению стратегического потенциала. Определены факторы, оказывающие влияние на формирование стратегического потенциала строительной организации.

Ключевые слова: *стратегический потенциал, конкурентные преимущества, строительная организация*

FACTORS OF THE STRATEGIC POTENTIAL OF A CONSTRUCTION ORGANIZATION

LOSKUTOVA V.V.,
Candidate of State Management, Associate Professor of the Department of Non-production Management Donetsk State Educational Institution «Donetsk Academy of Management and Public Service under the Head of the Donetsk People's Republic», Donetsk, DPR;

LI I.V.,
Master's student of the Department of Non-production Management, Donetsk State Educational Institution «Donetsk Academy of Management and Public Service under the Head of the Donetsk People's Republic», Donetsk, DPR

The article considers the main approaches to determining the essence of strategic potential. The factors that influence the formation of the strategic potential of the construction enterprise are determined.

Keywords: *strategic potential, competitive advantages, construction enterprise*

Постановка проблемы в общем виде. Строительство в Российской Федерации является капиталоёмкой и требовательной к трудовым ресурсам сферой деятельности, подверженной сезонным колебаниям. Строительный сектор цикличен, поэтому всегда будет чувствителен к тенденциям, происходящим в национальной экономике. Управление стратегическим потенциалом позволяет решать задачи обеспечения будущего функционирования и развития строительных организаций за счёт поддержания соответствия внутренних параметров требованиям макро- и микроокружения.

Актуальность заключается в том, что комплексный подход к управлению стратегическим потенциалом предприятий способствует превращению потенциальных возможностей предприятия в его конкурентные преимущества.

Это обусловливает необходимость последовательного наращивания стратегического потенциала, способного перевести объект из существующего состояния в желаемое, а также осуществлять эффективное управление его дальнейшим функционированием и развитием в более сложной и динамичной ситуации.

Цель статьи: дать определение сущности стратегического потенциала и выявить факторы, оказывающие влияние на его формирование.

Изложение основного материала. Стратегическое планирование заключается в формировании определённых стратегий на основе формулирования миссии и основных целей предприятия, выбора оптимального пути его развития с точки зрения максимально эффективной реализации имеющегося потенциала во взаимосвязи и координации с внешней средой, а также обеспечивающей возможность сохранения максимальной гибкости поведения предприятия.

Управление стратегическим потенциалом должно решать задачи обеспечения будущей жизнедеятельности за счёт поддержания постоянного соответствия потенциала требованиям деловой среды и внешнего окружения. В связи с этим необходимо научное обоснование максимального использования потенциальных возможностей предприятия, которое должно предусматривать: разработку альтернативных вариантов стратегии развитая предприятия; выбор оптимального из них; последовательную реализацию; перестройку управляющей системы с целью повышения её гибкости и адаптивности к изменениям в окружающей среде, восприимчивости к нововведениям в процессе использования стратегического потенциала предприятия.

Анализ стратегического потенциала организации – неотъемлемый процесс стратегического планирования. Правильно проведенная диагностика будет являться основой выбора параметров оценки стратегических вариантов.

Теория предлагает достаточно широкий набор инструментов и методов для оценки, практика же показывает, что набор методов определяется требованиями скорости проведения оценки, прошлым опытом, квалификацией персонала, интуицией, опытом и квалификацией руководителей и собственников организации, а также имеющимися в распоряжении предприятия ресурсами и другими факторами.

Т.Н. Патрахина определяет стратегический потенциал как совокупность ресурсов организации, необходимых для разработки и осуществления её стратегии, т.е. стратегический потенциал рассматривается как степень обеспеченности организации ресурсами во внутренней и внешней среде [1, с. 49].

Данилова А.С. рассматривает потенциал предприятия с точки зрения имеющихся резервов повышения экономической эффективности и конкурентоспособности компании, которые «заложены в её внутреннем механизме управления, в частности, механизме формирования и использования своего ресурсного потенциала».

Попова А.С. считает, что для «оптимального развития организации и достижения её целей в будущем любая организация должна создать свой стратегический потенциал, состоящий из ресурсов и компетенций. Но оценка стратегического потенциала является непростой задачей, требующей всестороннего подхода и постоянного мониторинга изменений внутренней и внешней среды организации. Стратегическое управление необходимо для

того, чтобы обеспечить выживание организации в будущем путём установления рационального баланса потенциала с внешней и внутренней средой организации».

Стратегические ресурсы – это активы и способности, которые обеспечивают предприятию конкурентные преимущества. Стратегические ресурсы ценны для предприятия, их трудно скопировать или заменить, они редки среди конкурентов. Репутацию, отношения, связи сложно скопировать, это сложный ресурс. К наиболее значимым в российском менеджменте в рамках ресурсного подхода можно отнести работы В.В.Васильевой. Автор рассматривает стратегический потенциал как соответствие и достаточность стратегических ресурсов и компетенций организации для разработки и реализации стратегии, которая укрепляет её конкурентные позиции. Стратегическое развитие фирмы определяется наличием и качеством располагаемых ресурсов – материальных, человеческих и нематериальных (ноу-хау, гудвилл и т.п.). Не все ресурсы и компетенции фирмы имеют равную стратегическую ценность. Одни являются более ценными, трудно копируемыми, уникальными, другие – доступными для других участников рынка.

Кузнецов А.В. акцентирует внимание, что именно «ресурсы в существенной мере определяют способность производственной организации производить товары и услуги для удовлетворения конечного спроса. Управление стратегическим потенциалом – это комплексный процесс мобилизации, накопления, распределения ресурсов, а также осуществления планирования, контроля, мониторинга и других процедур, направленных на эффективное и рациональное использование ресурсов и снижение риска в деятельности производственной организации».

В.А. Щегорцов считает, что стратегический потенциал организации обеспечивает достижение сырьевых, финансовых, трудовых и информационных целей в будущем, способствующих созданию производственно-востребованных обществом продуктов и услуг [2, с. 253]. Стратегический потенциал организации определяется зданиями, технологиями, производственным оборудованием, информационными коммуникациями, организационной культурой, нормами и ценностями, заложенными в основу организационного поведения. Развитие стратегического потенциала обусловливает качество персонала.

Составляющие потенциала предприятия в своём взаимодействии создают синергетический эффект – такое взаимодействие составляющих потенциала предприятия, результативность которого значительно выше, чем суммарный эффект от их отдельного функционирования. Эффект достигается благодаря кооперации ресурсов, опыта, информации, использования общей инфраструктуры, банков данных, квалификации и навыков персонала.

Ресурсы формируют стратегический потенциал фирмы, позволяя производить особые продукты, товары, услуги, обладающие

характеристиками, ценными для потребителей, и являются базисными для стратегического планирования. В.В. Васильева рассматривает ресурсы и компетенции как набор, определяющий уникальность предприятия, предоставляющий возможность для вхождения в отрасль, т.к. они определяют начальный рост предприятия [3, с. 78]. За счёт набора компетенций идёт развитие предприятия: организация продвигает линейку продукции на рынке, занимая определённую нишу. Истощение набора ресурсов и компетенций приводит к сокращению доли рынка или к уходу с него. Анализ набора ресурсов и компетенций позволяет расширять долю рынка и увеличивать конкурентное преимущество предприятия, вводить новые товары или услуги.

Стратегический потенциал рассматривается через понятие «стратегические возможности» организации. Стратегическая возможность – это совпадение и годность ресурсов, главных компетенций, необходимых для её существования и роста. Важные элементы стратегических возможностей – ресурсы, представляющие собой материальные и нематериальные активы предприятия, ключевые компетенции, являющиеся представлением деятельности и процессов. Базисные ресурсы и компетенции являются минимальным набором ресурсов и компетенций, который позволяет организации быть конкурентоспособной и оставаться на рынке.

Основными компонентами стратегических возможностей являются ресурсы и ключевые компетенции. Стратегические возможности формируют отличительные черты организации, которые тяжело скопировать конкурентам, и создают уникальный и неповторимый потенциал организации на рынке.

Ресурсный подход рассматривает предприятие как набор базовых и уникальных ресурсов и компетенций, позволяющий анализировать стратегию предприятия, наращивая конкурентное преимущество. Ряд авторов рассматривают стратегический потенциал через процессуальный подход.

А. Ованесов, А. Идрисов определяют стратегический потенциал как возможность производственных сил обеспечивать эффект от производства, согласованный с поставленными целями. Исследователи подразделяют стратегический потенциал на: производственный, экономический, интеллектуальный, экспортный, кадровый и финансовый.

К основным чертам потенциала организации относят: возможность качественной и количественной оценки, нормируемость, отчётливую структуру и компонентный состав; возможность определить эффективность потенциала относительно поставленной цели; возможность выявить и описать связи между элементами потенциала, потенциалом и внешней средой; отражение состояния и развития ресурсной базы и возможностей организации; отражение качественной и количественной оценки стратегии

организации, производственной мощности и производственной программы; мониторинг и управляемость в тактическом и стратегическом горизонте.

В.П. Чичканов определяет стратегический потенциал предприятия как совокупность количественных критериев результативности, качественных индикаторов эффективности его хозяйственной деятельности, включая параметры оценки внешней и внутренней среды, динамики их изменения, показывающей соответствие разработанной стратегии целям и возможностям предприятия в условиях неопределённости и риска. Структурными компонентами стратегического потенциала можно считать имеющиеся в наличии стратегические ресурсы и способность предприятия управлять ими; соответствие уровня компетенции работников требованиям внешней среды; разработку альтернативных вариантов достижения поставленных целей; формирование качественных критериев достижения результатов стратегии; рыночное положение предприятия.

При анализе отрасли предприятия в контексте стратегического потенциала выделяют его крупные составляющие (табл. 1).

Соединение всех компонентов стратегического потенциала составляет его базис-оценку. Оценка стратегического потенциала – система взаимосвязанных показателей, описывающих состояние определённой сферы деятельности предприятия.

Таблица 1

Составляющие стратегического потенциала

Название	Содержание
Продуктовая и проектная	Направления деятельности предприятия и результаты деятельности в виде продукции или услуг
Функциональная	Характеризует производные функции и бизнес-процессы предприятия
Ресурсная	Объединяет финансовые, материально-технические, трудовые, информационные и прочие ресурсы предприятия
Организационная	Отображает организационную структуру, технологию процессов в разрезе всех функций и проектов, организационную культуру
Управленческая	Показывает уровень общего руководства предприятием, систему управления

Строительные организации занимают особое место в структуре народного хозяйства Российской Федерации, и существует множество специфических факторов, присущих исключительно этой сфере экономической деятельности, в частности.

Строительный рынок находится в прямой зависимости от политической стабильности, следовательно, санкции, падение курса рубля и экономические меры международной политики создают неблагоприятный экономический климат и влияют на его динамику. Также на строительные организации влияют экономические условия среды, в том числе инфляция, рост доходов населения, рост цен на нефть, показатели ВВП.

Цуканова О. А. выделяет такой фактор, как администрирование и механизм регулирования, в том числе антимонопольное и налоговое

законодательство, государственное финансирование [4, с. 5]. Строительство как одна из наиболее сложных отраслей с точки зрения опасности самого процесса и потенциальных угроз для конечных потребителей исторически было предметом пристального внимания регулирующих органов.

Отсутствие качественного регулирования ровно в той же степени, что и чрезмерные административные барьеры может препятствовать активному внедрению и развитию цифровых технологий. Среди основных задач, стоящих в сфере государственного регулирования строительной отрасли, выделяют следующие: наращивание объёмов ввода жилья; кардинальное изменение подхода к ценообразованию; дальнейшее освобождение рынка от «административных барьеров»; увеличение объёма финансирования капитального ремонта; программа реновации жилья.

В январе 2020 г. приняты поправки в «Единый план мероприятий по улучшению делового климата в России». Среди направлений Плана, которые непосредственно затрагивают девелоперов и застройщиков: градостроительная деятельность; регистрация прав на имущество и подключение к сетям инженерно-технического обеспечения. В обновлённый План также вошли меры по недопустимости необоснованной блокировки банковских счетов предпринимателей и упрощению налогового администрирования. Развитие строительства во многом зависит от инвестиций в данную отрасль (табл. 2). Готовность субъектов хозяйствования инвестировать в объекты недвижимого имущества определяет уровень спроса на услуги строительных организаций. Так, инвестиции в объекты жилищного строительства в 2020 году снизились на 10,4%, в нежилые здания и сооружения – увеличились на 6,2% [5].

Таблица 2

Инвестиции в основной капитал в Российской Федерации (по видам основных фондов), млрд росс. руб.

	2017	2018	2018 к 2017, %	2019	2019 к 2018, %	2020	2020 к 2019, %
Инвестиции в основной капитал, всего	16027,3	17782,0	110,9	19318,8	108,6	20118,4	104,1
в том числе:							
жилые здания и помещения	2177,9	2321,9	106,6	2561,1	110,3	2502,5	89,6
здания (кроме жилых) и сооружения	7013,3	7542,8	107,5	7622,5	101,1	7881,3	106,2
машины, оборудование, и другие объекты	5406,0	6283,4	116,2	7137,9	113,6	7516,4	105,2
объекты интеллектуальной собственности	443,6	558,5	125,9	633,4	113,4	831,5	131,4
прочие	986,5	1075,4	109,0	1363,9	126,8	1386,7	103,5

В соответствии с федеральной адресной инвестиционной программой, утверждённой Минэкономразвития России на 2021 г., предусмотрена реализация более 1 200 инвестиционных проектов, в т.ч. 1 000 объектов капитального строительства. Объём средств, предусмотренный на ФАИП в 2021 г. – 760 млрд руб.

Главной проблемой, тормозящей рост подрядной деятельности, остаётся сокращение количества новых заказов на строительную продукцию со стороны других секторов экономики. Из-за замедления развития промышленности и падения темпов экономического роста в торговле и сфере услуг многие предприятия из этих видов деятельности в целях минимизации своих издержек останавливают расширение производства за счёт нового строительства и одновременно замораживают начатое.

При этом показательно, что инвестиции в объекты интеллектуальной собственности в 2020 году увеличились почти вдвое к соответствующему показателю 2017 года. Однако проникновение инноваций и инновационных технологий в строительную отрасль, в сравнении с другими отраслями экономики, крайне слабое, и связано это, прежде всего, с тем, что большая часть представителей строительной отрасти являются субъектами малого и среднего предпринимательства. Они не могут себе позволить не только направлять инвестиции на разработки, но зачастую не обладают квалификацией и технической и финансовой возможностью для оценки и использования преимуществ технологических инноваций.

Одним из актуальных и существенных факторов, влияющих на управление стратегическим потенциалом строительных организаций, является процесс внедрения и использования цифровых инструментов в деятельности строительной компании. Уже сейчас управляющие строительством инженеры и проектировщики могут отслеживать ход и качество выполнения работ без необходимости держать персонал непосредственно на строительной площадке. Технологии информационного моделирования в строительстве (Building Information Model – BIM) и дополненной реальности снижают частоту ошибок в проектировании и выполнении проектных решений, как и негативное влияние таких ошибок на сроки и стоимость строительства. Возможность с помощью технологий виртуальной реальности наглядно показать заказчику, как будут воплощены его требования, позволяет избежать проблемы постоянно меняющихся запросов, влекущих необходимость переделывать работы. Растущие распространение и доступность технологий позволяют даже относительно небольшим компаниям на равных конкурировать с титанами строительной индустрии, что ещё десять лет назад было сложно себе представить. Крупные игроки строительного рынка также вынуждены идти в ногу со временем, чтобы не отставать от конкурентов и повышать свои финансовые показатели. Кроме информационного моделирования, можно выделить такое направление цифровизации строительного производства, как использование цифровых решений для контроля строительного процесса.

Например, таких как системы трекинга персонала и строительной техники подрядных организаций, технологии лазерного сканирования площадки для контроля прогресса выполнения строительно-монтажных работ, видеоаналитики, в том числе для контроля соблюдения правил охраны труда и промышленной безопасности. При этом строительство как одна из наиболее сложных отраслей с точки зрения опасности самого процесса и потенциальных угроз для конечных потребителей исторически было предметом пристального внимания регулирующих органов. Отсутствие качественного регулирования ровно в той же степени, что и чрезмерные административные барьеры, может препятствовать активному внедрению и развитию цифровых технологий.

Вектор цифровизации всех отраслей российской экономики задают национальный проект «Цифровая экономика Российской Федерации» и принимаемые в его развитие документы программного характера [6]. Эти документы предусматривают внедрение в обозримом будущем системы управления жизненным циклом объектов капитального строительства с использованием технологий информационного моделирования (BIM).

В проекте Стратегии развития строительной отрасли Российской Федерации до 2030 года, которую разрабатывает Министерство строительства Российской Федерации с участием экспертного сообщества, упоминаются следующие меры по цифровизации строительной отрасли (рис. 1) [7].

Рис. 1. Мероприятия по цифровизации строительной отрасли Российской Федерации

На сегодняшний день осуществляется создание регуляторного фундамента для реализации обозначенных планов. Так, 27 июня 2019 года был принят федеральный закон № 151-ФЗ, которым в Градостроительный кодекс РФ внесли ряд существенных изменений. Данным законом введено

понятие «информационная модель объекта капитального строительства». Предусмотрено создание классификатора строительной информации. Утверждены правила формирования и ведения этого классификатора (Постановление Правительства РФ от 12 сентября 2020 г. № 1416) и урегулированы основы создания государственной информационной системы обеспечения градостроительной деятельности (ГИСОГД) Российской Федерации.

Внедрение BIM на обязательной основе пока предполагается для объектов социальной инфраструктуры, создаваемых и эксплуатируемых с государственным участием, в том числе с использованием механизмов государственно-частного партнёрства.

Однако в Стратегии-2030 обозначены планы введения обязательного использования BIM при создании любых объектов на основании государственных и муниципальных контрактов. Не исключено, что если всё взаимодействие отрасли с регулятором будет осуществляться в цифровой плоскости, то на BIM придётся переходить и в частных проектах.

Правительство РФ утвердило правила формирования и ведения BIM, состав сведений, документов и материалов, включаемых в BIM, и требований к форматам указанных электронных документов (Постановление Правительства РФ от 15 сентября 2020 г. № 1431). Активно продвигается разработка нормативно-технической документации – уже принят ряд сводов правил, посвящённых различным аспектам разработки и использования BIM, и скорректированы некоторые СНиП и ГОСТ в связи с включением в строительные процессы этого инструмента. Основными источниками финансирования оснащения техникой строительного производства в рыночных условиях могут выступать собственные финансовые ресурсы компаний, которые состоят из прибыли и амортизационного фонда, банковские кредиты и лизинг. Доступная стоимость кредитов является залогом высокой инвестиционной активности организаций. Кроме того, заёмные средства являются необходимостью на этапах функционирования строительных организаций, когда наблюдается недостаток собственных финансовых ресурсов в строительных компаниях для пополнения оборотных активов, и внеоборотных особенно.

Кредитные ресурсы могут способствовать обеспечению непрерывного кругооборота основных фондов строительных компаний, ускорению формирования финансовых источников для своевременного оснащения их необходимой техникой. Последнее является необходимым условием повышения качества строительной продукции, сокращения сроков строительства и повышения конкурентоспособности строительной компании. Однако отечественные кредитные учреждения неохотно кредитуют финансово слабые строительные компании, так как кредитование всегда сопровождается определёнными рисками, которые влекут за собой невозврат кредитов или нарушение сроков погашения займов заёмщиком. Именно поэтому перед заключением кредитного договора со стороны банка

проводится тщательный анализ финансового состояния строительного предприятия.

В первой половине 2020 г. сохранилась значимость заёмного финансирования для предприятий строительства жилых и нежилых зданий. К концу II квартала на 1 руб. собственного капитала указанных компаний приходилось 4,1 руб. обязательств. Практически каждое третье предприятие имело крайне высокий уровень долговой нагрузки (от 10 руб. и выше заёмных средств на 1 руб. собственного капитала). В этих условиях конъюнктура рынков корпоративных заимствований оставалась важным фактором, определяющим развитие отрасли. Факторами, которые достаточно сильно могут корректировать сроки выполнения заказов, а также прогнозы по завершению строительства являются климатические и природные условия территории строительства.

Кроме того, существенным фактором является нестабильность цен на используемые материально-технические ресурсы, что может существенно влиять на уровень рентабельности проектов. По данным Росстата, в II квартале 2020 г. средняя фактическая стоимость строительства 1 м2 снизилась на 1% (г/г), в III квартале было отмечено небольшое повышение – на 2,9% (г/г). С целью снижения затрат при приобретении оборудования и материалов распространённой практикой стало проведение конкурсов и тендеров на поставку, что позволяет значительно экономить финансовые средства, особенно при наличии жёсткой конкуренции у поставщиков. Отлаженные устойчивые связи с контрагентами, имеющими хорошую деловую репутацию, обеспечивают взаимовыгодное сотрудничество.

По данным Росстата существуют следующие факторы, ограничивающие производственную деятельность строительных организаций: высокий уровень налогов; недостаток материалов; погодные условия; недостаток квалифицированных рабочих; высокий процент коммерческого кредита; недостаток финансирования; конкуренция со стороны других строительных фирм; недостаток заказов на работы; неплатёжеспособность заказчиков; высокая стоимость материалов, конструкций, изделий; нехватка и изношенность строительных машин и механизмов. Социально-демографическая среда также проявляется как фактор, влияющий на формирование стратегического потенциала. Строительный сектор имеет свои специфические особенности в отношении кадрового обеспечения, такие как дефицит квалифицированных кадров, низкая привлекательность для молодых людей в связи с условиями труда и феномен нелегального труда. Это подтверждается максимально выделяемой квотой на привлечение мигрантов для этой отрасти – до 80%, в то время как для других сфер – до 50%. Наиболее острый дефицит в рабочих ощущался в 2019 году, когда запускались многие строительные площадки. В связи с этим строительным организациям приходится нести значительные расходы по участию в социально-экономическом развитии регионов в местах осуществления производственно-хозяйственной деятельности и

обеспечению создания благоприятных производственных и социально-бытовых условий их работников. Важнейшую роль в эффективной работе строительной организации играет человеческий капитал, которым она обладает. Так, организации, инвестирующие свои средства в человеческий капитал, более склонны к развитию в условиях инновационной экономики, чем те, инвестиции которых направлены на наращивания материального ресурса. Строительство является сферой деятельности со значительными барьерами входа на рынок. Это связано, прежде всего, с высокой капиталоёмкостью, высокими требованиями к квалификации персонала, субъектным составом участников, что связано с обязательным лицензированием вида деятельности, обязательным порядком вступления в территориальные СРО (саморегулируемые организации в строительстве).

Кроме того, существуют следующие ключевые особенности отрасли строительства, накладывающие свой отпечаток на механизмы формирования потенциала строительного предприятия: неподвижность объектов строительства и подвижность средств и орудий производства; зависимость технологического процесса от воздействий окружающей среды; длительность производственного цикла и высокая сметная стоимость строительной продукции; специфические формы кооперации; бригадная форма организации труда; особая форма специализации с отчуждением основных орудий труда от исполнителей; особая форма расчётов; большая материалоёмкость строительного производства.

Выводы. Таким образом, стратегический потенциал рассматривается как возможность развития организации в постоянно изменяющихся условиях внешней среды на основе текущих ресурсов. Он позволяет организации как повышать, так и понижать накопленный потенциал. Анализ деятельности организации и её компонентов с позиций стратегического потенциала позволяет увидеть сильные и слабые стороны стратегии её развития. Использование вариаций трактовок понятия «стратегический потенциал» позволяет выстраивать стратегию развития организации как постоянно повышающееся конкурентное преимущество, что в итоге делает предприятие уникальным. Выявленные факторы позволяют сделать вывод о том, что строительный сектор экономики имеет свои специфические особенности, значительно влияющие на результаты деятельности строительных организаций, и, соответственно, на их стратегический потенциал. Следовательно, при его формировании необходимо планировать внутренние ресурсы исходя из внешних факторов.

Список использованных источников

1. Патрахина Т.И. Стратегический потенциал организации: российский и зарубежный подходы / Т.И. Патрахина, С.В. Секриеру // Молодой учёный. − 2015. − № 6 (86). – С. 45-56.

2. Щегорцов В.А. Менеджмент / В.А. Щегорцов. – М: Юнити-ДАНА, 2005. – 543 с.

3. Васильева В.В. Стратегический потенциал организации через призму ресурсного подхода к стратегии / В.В. Васильева // Государственное управление. Электронный вестник. − 2019. − Вып. № 20. – С. 76-83.

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

5. Инвестиции в России. 2019: Стат. сб./ Росстат. − М., 2019. – 228 с.

6. Национальная программа «Цифровая экономика Российской Федерации»: утв. президиумом Совета при Президенте РФ по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 04.06.2019. – № 7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_ LAW_328854/

7. Проект Стратегии развития строительной отрасли Российской Федерации до 2030 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://stroystrategy.ru/docs/ПРОЕКТ%20 распоряжения%20СТРАТЕГИИ-2030+.pdf

УДК 378
DOI 10.5281/zenodo.5801327

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЦЕССОВ УПРАВЛЕНИЯ В ОРГАНИЗАЦИЯХ ВЫСШЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ РЕСПУБЛИКИ

МАТЕХА А.С.,
преподаватель кафедры менеджмента непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В данной статье исследованы процессы управления в организациях ВПО, значение группы социально-психологических и организационных факторов, а также выявление и использование индивидуальных возможностей сотрудников с помощью показателя лояльности.

Ключевые слова: *Донецкая Народная Республика, высшее профессиональное образование, ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», менеджмент, экономика, управление организацией, процессы эффективного управления организациями, показатель лояльности, интегральные системы управления*

ASSESSMENT OF THE EFFICIENCY OF MANAGEMENT PROCESSES IN THE ORGANIZATIONS OF HIGHER PROFESSIONAL EDUCATION OF THE REPUBLIC

MATEKHA A.S.,
lecturer at the Department of Management non-production sphere
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

This article examines the management processes in HPE organizations, the importance of a group of socio-psychological and organizational factors, as well as the identification and use of individual capabilities of employees using the loyalty indicator.

Keywords: *Donetsk People's Republic, the sphere of educational services, higher professional education, SEE HPE «DAMPA», management, economics, organization management, processes of effective management of organizations, loyalty indicator, integral management systems*

Постановка задачи. Несмотря на существующие вызовы, профессиональное образование в ДНР продолжает играть стратегически важную роль для социально-экономического развития Республики. Донецкая Народная Республика (ДНР) на протяжении 7 лет функционирует в условиях боевых действий, тотальной транспортной и экономической блокады, а также дипломатической изоляции. В 2020 году экономическая ситуация ещё более усугубилась в связи с пандемией, вызванной новой вирусной инфекцией COVID-19. В числе приоритетных направлений работы остаётся дальнейшая интеграция в образовательное и научное пространство Российской Федерации. В связи с этим, вопросы инновационного развития, а также эффективность процессов управления организациями высшего профессионального образования (ВПО) являются предметом научных исследований и дискуссий.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованиями проблем развития и эффективности процессов управления организацией занимались такие учёные, как А.Б. Андросюк [1], В.В. Дорофиенко, С.В. Ильченко [2], Н.В. Климовских [3], А.В. Милюкова [4], Н.Е. Муромец [5], М. Мескон, Ф. Хедоури и др. Процессы эффективного управления в высших учебных заведениях были исследованы в работах А.Е. Винник, Ю.В. Коречкова [6], В.С. Козлов [10], Н.Ю. Симонова и др. Однако, несмотря на большое количество публикаций, данная тема является актуальной, поскольку требуют решения задачи, которые связаны с обеспечением эффективности процессов управления организациями ВПО с учётом оценки влияния на них современной социально-экономической ситуации.

Цель статьи – разработка методических подходов к оценке эффективности процессов управления организациями ВПО на основе применения методов комплексного анализа.

Изложение основного материала исследования. Формирование эффективных процессов управления организацией ВПО – это сложный инновационный проект, который направлен на повышение качества общего менеджмента организации. Главной целью её создания является наиболее полное и сбалансированное удовлетворение потребностей и ожиданий всех заинтересованных сторон.

На основании проведенного анализа состояния ВПО в период 2020-2021 учебного года Донецкой Народной Республики следует отметить наличие позитивных факторов, в число которых входит рост, хоть и незначительный, числа контингента студентов, а также пересмотр структуры бюджетного ассигнования в вузах, а также активизация совместной работы министерства и образовательных организаций Донецкой Народной Республики и Российской Федерации в направлении гармонизации образовательного пространства.

Так, общий контингент студентов ДНР в 2020-2021 учебном году составил 52 365 человек, что на 2,5% больше, чем в 2019-2020 учебном году. За счёт бюджетных ассигнований в вузах Республики обучаются 32 145 человек (61,4%), а за счёт средств физических и юридических лиц – 20 220 человек (38,6%). По итогам вступительной кампании 2020 года в вузы Республики поступили 15 440 человек, в том числе 7 939 из них обучаются за счёт бюджетных ассигнований (51,4%). Количество выпускников в 2020 году составило 11 236 человек, трудоустроено 4 106 человек. В 2020 году министерство продолжило работу по наращиванию научного потенциала Республики и подготовке научных кадров высшей квалификации [7].

Для повышения эффективности процессов управления организацией ВПО и совершенствования системы управления важно правильно сформулировать цели дальнейшего её развития и функционирования [6]. Показателями эффективного управления, эффективной системы менеджмента, рациональной системы управления являются издержки, реакция и быстрота ответа на изменяющиеся условия внешней среды, так называемая гибкость и адаптивность, способность учитывать внешние и внутренние факторы. В деятельности любой организации основополагающими являются такие понятия, как система менеджмента и эффективность процессов управления.

Результатом совместной работы министерства и образовательных организаций в направлении гармонизации образовательных пространств Донецкой Народной Республики и Российской Федерации стала подготовка и прохождение аккредитации программ среднего и высшего профессионального образования в Российской Федерации. В России наиболее типичной является практика разработки систем управления, включающих систему управления качеством, основанную на требованиях

стандарта ИСО 9001, систему экологического менеджмента на базе требований стандарта ИСО 14001, систему менеджмента профессиональной безопасности и охраны труда на базе требований спецификации OHSAS 18001 [4]. В сфере образования ДНР формирование эффективных процессов управления преимущественно ориентировано на достижение необходимого уровня качества. Главной стратегической задачей образования является развитие республиканской системы оценки качества образования, для решения которой необходимо согласованное взаимодействие между государством и обществом.

Как ранее отмечалось автором в своей научной работе, существенное влияние на формирование эффективной системы управления организациями ВПО оказывают внутренние факторы, в числе которых весомое значение имеет группа социально-психологических и организационных факторов [5]. Рекомендуется оценивать влияние использования индивидуальных возможностей работников с помощью показателя лояльности сотрудников.

Диагностика лояльности имеет в настоящее время высокую актуальность, так как в трудовой деятельности лояльность рассматривается как условие выживаемости конкурентоспособности предприятий и организаций, и признана важным условием безопасности. В науке и практике под лояльностью понимается верность, преданность сотрудника целям и ценностям компании, осуществление деятельности, которая поддерживает и помогает реализовать эти цели, корректное, благожелательное отношение к организации.

В структуру лояльности входят когнитивный, эмоциональный и поведенческий компоненты. Когнитивный компонент включает в себя знание и разделение с объектом лояльности основных целей, ценностей и убеждений объекта лояльности. Эмоциональный компонент включает в себя позитивное и доброжелательное отношение к объекту лояльности, переживание за его успех, чувство гордости за причастность к объекту лояльности и т.п. Поведенческий компонент лояльности проявляется в открытой демонстрации преданности, честности по отношению к объекту лояльности, готовности при необходимости идти ради него на определённые жертвы, стремлении наилучшим образом исполнять обязанности, функции, миссию и т.п.

При осуществлении диагностики часто рассматриваются три уровня лояльности: высокий, средний и низкий. Представляется более удобной модель, основанная на концепции К.В. Харского (рис. 1) [8, с. 125].

Согласно данной модели, противоположностью лояльности является нелояльность. Между этими состояниями находится нулевая лояльность (несформированное отношения к организации). Она может присутствовать у новых сотрудников, приступивших к работе, однако не информированных об особенностях и корпоративной культуре организации.

Низкой является лояльность на уровне внешних атрибутов: готовность носить отличительные знаки и символы и компании, такие как бейджи,

униформу и др. Лояльность поступков и поведения выступает вторым уровнем лояльности. Она связана с соблюдением традиций, обычаев, принятых в компании. Дисциплинированность является характерной чертой данного уровня, при этом сотрудники выполняют требования дисциплины в силу своего преданного отношения к компании и её руководству.

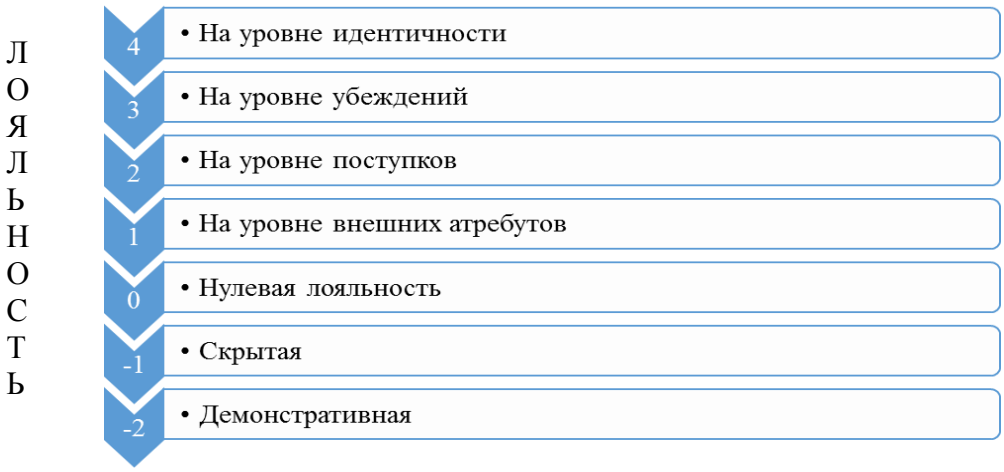

Рис. 1. Уровни лояльности в трудовой деятельности [8]

Лояльность на уровне убеждений, свидетельствующая о принятии ценностей организации, выступает третьим уровень лояльности. Сотрудники с таким уровнем максимально ответственны и вовлечены в работу, критически относятся к нарушениям правил со стороны других людей. Они легче переносят трудные для организации времена и остаются работать, руководствуясь чувством верности [9, с. 559].

Четвёртый уровень лояльности – идентичность. Он является самым высоким, и позволяет сотруднику отождествлять себя с объектом лояльности, связывать с ним свою жизнь. Различаются виды лояльности персонала: организационная, профессиональная и лояльность к труду. Организационная лояльность отражает отождествление сотрудника с организацией, привязанность к ней. Профессиональная лояльность связана с вовлечённостью сотрудника в профессиональную деятельность, стремлением к профессиональному росту и развитию. Такая лояльность может способствовать формированию и развитию организационной лояльности в случае, когда организация создаёт условия для развития и карьерного роста. Диагностики лояльности персонала нацелена на разработку программ поддержания и развития лояльности персонала. Её основными задачами можно назвать: оценку общего уровня лояльности персонала или отдельных групп персонала (рекомендуется осуществлять мониторинг уровня лояльности); оценку уровня различных видов лояльности; оценку эффективности реализуемых мер по повышению лояльности персонала; анализ динамики лояльности персонала; анализ причин снижения лояльности (недостаточно высокой лояльности).

Основными инструментами диагностики являются методы

анкетирования и тестирования. Они могут быть дополнены фокус-группами, анализом документов и наблюдением. В настоящее время широко используются специально разработанные опросники, позволяющие определить общий уровень реальной организационной лояльности персонала, а также уровень контроля в профессиональной сфере. Примерами таких опросников служат методики, представленные в табл. 1.

Диагностика в основном осуществляется в форме анонимного опроса, что необходимо для обеспечения искренности ответов респондентов.

Таблица 1

Методики диагностики организационной лояльности персонала

Автор	Название методики
Л. Портер	«Опросник организационной лояльности»
Л.Г. Почебут и О.Е. Королёва	«Методика оценки уровня лояльности сотрудника к организации»
Дж. Роттер	Методика уровня субъективного контроля «Локус контроль»

Выводы. Таким образом, в статье предложены рекомендации по созданию методического подхода к оценке эффективности процессов управления в организациях ВПО Республики. Автором сделан вывод о том, что спецификой формирования эффективных процессов управления организациями ВПО является достижение необходимого уровня качества, ориентированного на поддержание высокого уровня лояльности участников образовательного процесса.

Одним из важнейших критериев качества системы ВПО является поддержание соответствия уровня качества профессорско-преподавательского состава требованиям, предъявленным современными вызовами образовательной среды Республики. Доказано, что на формирование эффективных процессов управления в организациях ВПО оказывает весомое значение группа социально-психологических и организационных факторов, посредством максимального использования индивидуальных возможностей работников, влияние которых рекомендуется оценивать с помощью показателя лояльности сотрудников.

Список использованных источников

1. Андросюк А.Б. Сущность и принципы процессного подхода для управления организацией / А.Б. Андросюк // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2019. – № 7 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/suschnost-i-printsipy-protsessnogo-podhoda-dlya-upravleniya-organizatsiey

2. Ильченко С.В. Компетентностный подход в управлении человеческими ресурсами организации / С.В. Ильченко // Вестник экспериментального образования. – 2015. – № 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/ kompetentnostnyy-podhod-v-

upravlenii-chelovecheskimi-resursami-organizatsii-1

3. Климовских Н.В. Инновационные подходы в управлении персоналом современной организации / Н.В. Климовских, А.А. Каспарян // Вестник УРАО. – 2018. – № 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/innovatsionnye-podhody-v-upravlenii-personalom-sovremennoy-organizatsii

4. Милюкова А.В. Проблема влияния стихийного фактора на управления социальными процессами в организации / А.В. Милюкова // Символ науки. – 2017. – № 2 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/problema-vliyaniya-stihiynogo-faktora-na-upravleniya-sotsialnymi-protsessami-v-organizatsii

5. Муромец Н.Е. Теоретические подходы к оценке эффективности процессов управления организациями в сфере образовательных услуг / Н.Е. Муромец, А.С. Матеха // Научный журнал «Менеджер». ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе ДНР». – 2021.– № 1 (91). – С. 84-91.

6. Коречков Ю.В. Процессный подход к управлению организацией высшего образования / Ю.В. Коречков // Вестник евразийской науки. – 2017. – № 3 (40) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/protsessnyy-podhod-k-upravleniyu-organizatsiey-vysshego-obrazovaniya

7. Итоги работы Министерства образования и науки за 2020 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/mihail-kushakov-podvyol-itogi-raboty-ministerstva-obrazovaniya-i-nauki-za-2020-god/

8. Алексеева М.М. Планирование деятельности фирмы: учебно-методическое пособие / М.М. Алексеева. – М., 2014. – 318 с.

9. Иванова С.В. Ловушки управления: как повысить результативность сотрудников / С.В. Иванова. – М.: Альпина Паблишер, 2017. – 175 с. – ISBN 978-5-9614-6498-6.

10. Козлов В.С. Формирования человеческого капитала за счет модернизации менеджмента образовательной системы / В.С. Козлов. - Научный журнал «Менеджер. Вестник ДонГУУ» – № 1 (71). Донецьк: Изд-во ДонДУУ, 2015. – С. 182-186.

УДК: 658.3:005.574
DOI 10.5281/zenodo.5802918

ДИНАМИКА РАЗВИТИЯ ТРУДОВЫХ КОНФЛИКТОВ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ В УСЛОВИЯХ ПАНДЕМИИ (СРАВНИТЕЛЬНЫЙ АНАЛИЗ РФ И ДНР)

СУРОВЦЕВА А.А.,
канд. экон. наук,
доцент кафедры гражданского
и предпринимательского права
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика;

НАДВОРНАЯ А.А.,
аспирант кафедры гражданского
и предпринимательского права
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье проанализирована динамика развития трудовых отношений на предприятиях Российской Федерации и Донецкой Народной Республики в условиях пандемии. Приведен краткосрочный прогноз динамики развития трудовых отношений на второе полугодие.

Ключевые слова: *динамика, развитие, трудовые отношения, трудовой конфликт*

DYNAMICS OF THE DEVELOPMENT OF LABOR CONFLICTS AT ENTERPRISES IN THE CONTEXT OF A PANDEMIC (COMPARATIVE ANALYSIS OF THE RUSSIAN FEDERATION AND DPR)

SUROVTSEVA A.A.,
Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of Civil and Business Law
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic;

NADVORNAYA A.A.,
postgraduate student of the Department of Civil and Business Law

SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article analyzes the dynamics of the development of labor relations at enterprises of the Russian Federation and the Donetsk People's Republic in the context of a pandemic. A short-term forecast of the dynamics of the development of labor relations for the second half of the year is presented.

Keywords: *dynamics, development, labor relations, labor conflict*

Постановка задачи. На протяжении 2021 года социально-трудовая обстановка в мире и Донецкой Народной Республике и конфликтный потенциал в трудовой сфере, как и в предыдущем году, формировались под влиянием развития пандемии COVID-19 и нестабильной мировой и внутренней экономической конъюнктуры.

Время от времени эпидемиологическая ситуация улучшалась, экономика Российской Федерации и Донецкой Народной Республики продолжала восстанавливаться: суточное количество заразившихся COVID-19 снижалось; постепенно наращивались темпы вакцинации населения российскими препаратами; стабилизировался рынок труда, что повлекло формирование тенденции к устойчивому снижению уровня безработицы; органы государственной власти и местного самоуправления приступили к снятию ограничительных мер, промышленное производство возросло.

Однако к лету 2021 года эпидемиологическая ситуация заметно ухудшилась: увеличилось количество заразившихся COVID-19, летальных исходов. В связи с этим, органы государственной власти Российской Федерации и Донецкой Народной Республики были вынуждены принять ряд дополнительных мер по обеспечению безопасности граждан, что не могло не отразиться на трудовых отношениях. В частности, Приказом Министерства здравоохранения была дана рекомендация отправить часть сотрудников на удалённый режим работы. В 37 субъектах Российской Федерации было принято решение ввести обязательную вакцинацию работников отдельных профессий, контактирующих с другими людьми (сферы здравоохранения, образования, общепита и др.). Сотрудников, отказавшихся от вакцинации, стало возможно отстранять от работы, однако увольнение по данной причине запрещалось.

Напряжённая эпидемиологическая ситуация ключевым образом повлияла на формирование социально-трудовой обстановки в мире, когда вводились ограничительные меры и режимы самоизоляции, которые ухудшили положение дел в социально-трудовой сфере и экономике, усилили существовавшие ранее проблемы и создали дополнительные источники для роста конфликтности и социальной напряжённости в трудовой сфере.

Анализ исследований и публикаций. Современные исследования в области динамики развития трудовых конфликтов на предприятиях в условиях пандемии активно проводятся на базе Санкт-Петербургского Гуманитарного Университета Профсоюзов. Исследования понятия, причин и динамики трудового конфликта и конфликта в целом, как социального явления, содержатся в трудах таких учёных: А.А. Суровцева, Л.Л. Бунтовская, Д.И. Стрельченко и др. Также при подготовке научной статьи активно использовались данные Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики.

Целью статьи является анализ динамики развития трудовых конфликтов в Российской Федерации и Донецкой Народной Республики.

Изложение основного материала исследования. Под конфликтом следует понимать отсутствие согласия между двумя и более сторонами, которые могут быть представлены в качестве одного лица или же группы лиц. В современном обществе конфликты имеют особое значение, поскольку их ход существенно влияет, с одной стороны, на состояние экономики государства в целом, а с другой – затрагивает интересы отдельных субъектов этих отношений.

В трудовом коллективе конфликтная ситуация рассматривается как возникшая из-за различий в понимании своей компетенции в организации и компетенциях своих коллег остановка в развитии [1].

Трудовые конфликты возникают на предприятиях, учреждениях, организациях независимо от формы собственности: частной, коллективной, государственной. В XXI в. появилась новая форма занятости – удалённая, поэтому трудовые конфликты существенно трансформировались, но так же влияют на производительность труда и эффективность деятельности организаций.

Современные взгляды на конфликты определяют его не только как однозначно негативное явление. Подход к осознанию роли конфликта становится прагматичным: конфликт, безусловно, неотъемлемая часть любой организации, конфликтом следует управлять. Напряжённая эпидемиологическая ситуация существенно отразились на психоэмоциональном состоянии работников и коллективов, и, как следствие, в целом на динамике развития трудовых конфликтов. Появились новые понятия самоизоляции, отдельные работники принципиально не выходили на работу, чтобы не подвергать себя и семьи риску заболевания и др. В связи с этим, управленцы на предприятиях столкнулись с отсутствием нормативного закрепления ряда вопросов в сфере регулирования трудовых отношений, которые остаются таковыми до сих пор, что приводит к появлению новых типов трудовых конфликтов. Актуальным стал вопрос табелирования присутствия на работе сотрудников (самоизоляция, заболеваемость и прогулы), определение размера вознаграждения за труд,

пересмотр трудовых соглашений и контрактов, что не лучшим образом отразилось на уровне производительности труда и эффективности управления.

Для предотвращения негативных последствий от конфликтных явлений управленцы должны изучать причины и источники возникновения конфликта, ведь успешное решение конфликтных ситуаций в организации, их профилактика требуют осознания природы конфликта со стороны руководителей, знания и овладения эффективными способами общения, умения выбирать целесообразный способ поведения в конфликтной ситуации. Контроль над конфликтной ситуацией является тем инструментом, овладеть которым может каждый, а это поможет решить практически любую проблему. Таким образом, использование современных направлений совершенствования стратегии управления конфликтами призвано не только в итоге удовлетворить потребности менеджмента организации, но и мотивационные потребности персонала. Соответственно, применение данных направлений будет снижать вероятность развёртывания организационных межличностных конфликтов, а, следовательно, будет предупреждать появление трудовых конфликтов.

Несмотря на то, что почти каждый конфликт имеет эмоциональную подоплёку, конфликтная ситуация нередко касается чувства достоинства человека как личности, и в конце концов вызывает у него потребность в самозащите. Поэтому собственно с этого и нужно исходить, чтобы предупредить конфликтную ситуацию. Исследуя динамику развития трудовых конфликтов, целесообразно рассмотреть период пандемии в целом с 2019 по 2021 год. В Российской Федерации самым напряжённым месяцем, как по количеству развивающихся конфликтов, так и по акциям протеста, стал март (в 2020 году – май) (рис. 1). Большая часть трудовых конфликтов, как и в прошлом году, была связана с невыплатой заработных плат, нарушениями со стороны работодателей условий и режимов труда и сокращением (увольнением) работников на ликвидируемых или банкротящихся предприятиях.

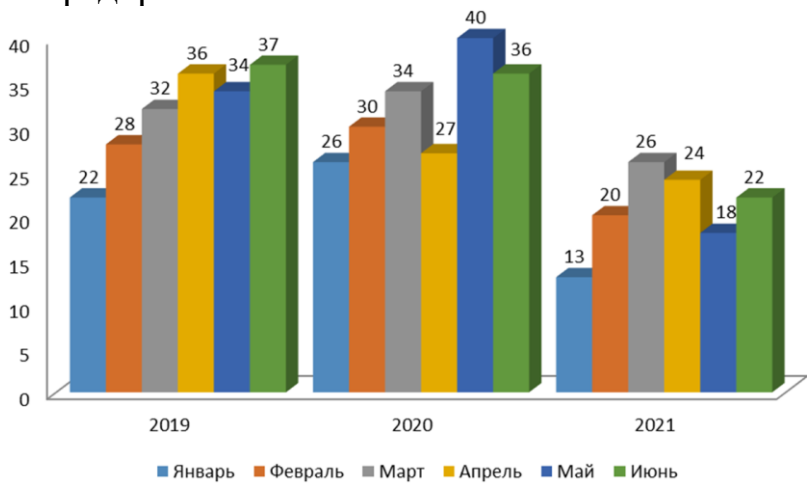

Рис. 1. Динамика трудовых конфликтов на территории Российской Федерации (2019-2021 гг.)

В ходе проведенного исследования статистических данных, опубликованных Государственной инспекцией по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики (далее – ГОСТРУД ДНР) за 2019, 2020, I квартала 2021 года, можно выявить основные источники возникновения конфликта на предприятиях Республики. ГОСТРУД ДНР определяет основой предпосылкой возникновения трудовых конфликтов на предприятиях задолженность по заработной плате и нарушение сроков выплаты текущей заработной платы [2]. Оперируя данным фактом, ежегодно определяются конфликтогенные предприятия, с которыми Сектором посредничества и примирения при возникновении коллективных трудовых споров проводится работа по разрешению трудовых конфликтов (рис. 2).

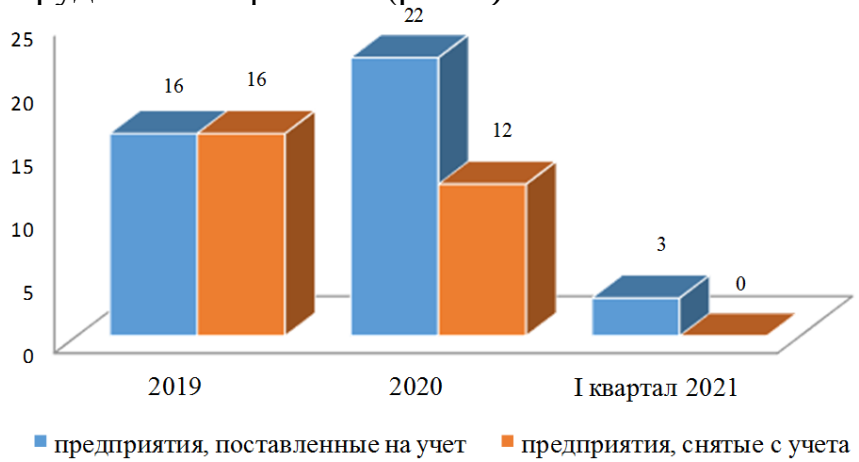

Рис. 2. Случаи дестабилизации состояния трудовых отношений на предприятиях Донецкой Народной Республики (2019-2021 гг.)

Трудовые конфликты являются довольно распространённым явлением на предприятиях Донецкой Народной Республики. Значение и их влияние на деятельность предприятия неоднозначны. С одной стороны, конфликт является неотъемлемой частью любого предприятия, и это необязательно негативное явление. С другой стороны, конфликты в значительной степени ухудшают социально-психологический климат в трудовых коллективах и снижают производительность труда. В любом случае на предприятиях должна проводиться профилактика нивелирования влияния трудовых конфликтов на её деятельность, преодоление негативных последствий.

Для осуществления эффективной деятельности по предотвращению трудовых конфликтов на производстве большое значение имеет правильное определение причин возникновения конфликтов, их природы.

К основным группам причин (факторов) возникновения трудовых конфликтов на предприятиях Донецкой Народной Республики можно отнести ментальные причины, общие причины, человеческий и организационно-управленческий факторы.

Правильное понимание сущности и происхождения конфликтной ситуации, её глубинной причины даст возможность гораздо эффективнее

решать эту проблему, безусловно, положительно влиять на социально-психологический климат и результаты работы трудового коллектива Дальнейшее развитие трудовых отношений в Донецкой Народной Республике базируется на принципах социального партнёрства.

Сейчас модель социального партнёрства считается наиболее эффективной в сфере регулирования социально-трудовых отношений, поскольку максимально учитывает интересы как наёмных работников, так и работодателей. Данным исследованием намечено перспективное направление совершенствования механизма регулирования трудовых отношений на предприятиях Донецкой Народной Республики [4].

Выводы из проведенного исследования. Проводя сравнительный анализ статистических данных в области динамики развития трудовых конфликтов, можно констатировать, что пик недовольств трудящихся приходится на 2020 год.

В течение 2021 года в Российской Федерации и Донецкой Народной Республике конфликтный потенциал в трудовой сфере продолжает формироваться под влиянием развития пандемии COVID-19 и нестабильной мировой и внутренней экономической конъюнктуры. Страна второй год функционирует в условиях частичных ограничений и запретов как в экономике, так и в общественной жизни. К окончанию первого полугодия эпидемиологическая ситуация заметно ухудшилась, фиксируется максимальный уровень смертности от COVID-19 за всё время пандемии.

Учитывая сложность эпидемиологической ситуации, которая оказывает заметное влияние на формирование социально-трудовой обстановки в стране, структурном и содержательном анализе трудовых конфликтов, можно сделать следующий краткосрочный прогноз динамики развития трудовых отношений на второе полугодие: ситуация на рынке труда сохранится стабильной, и умеренно продолжит снижаться уровень безработицы, который фиксируется на протяжении первого полугодия; следует ожидать, что во втором полугодии численность увольняемых работников с предприятий (учреждений), как и в начале года, будет превышать количество принятых на работу, так как большинство предприятий продолжают испытывать серьёзные финансовые затруднения, и количество банкротств предприятий продолжает увеличиваться, численность трудовых конфликтов на ликвидируемых производствах умеренно вырастет; новая экономическая реальность будет способствовать дальнейшему увеличению численности работников с неполной занятостью (работающих удалённо; численность сотрудников предприятий, работающих по договорам, а также самозанятых продолжит увеличиваться, что будет создавать дополнительный конфликтный потенциал в социально-трудовой сфере в силу слабой защищённости трудовых прав данной категории работников; с целью минимизации экономических потерь и поддержания (восстановления) производственной деятельности, работодатели продолжат сокращения и увольнения персонала, а невыплаты

и снижение уровня оплаты труда работников станут главным источником возникновения новых трудовых конфликтов на предприятиях реального сектора экономики; высокий уровень напряжённости социально-трудовых отношений будет поддержан в отраслях обрабатывающих производств и на транспорте, и стабильным в ранее наиболее конфликтной отрасли здравоохранения и т.д. [3].

Органы государственной власти и местного самоуправления нарабатывают ряд механизмов, направленных на урегулирование конфликтов между работниками и работодателями, на защиту их законных прав, ведь каждый работник должен быть уверен, что риск, связанный с его работой, будет сведён к минимуму.

Интерес к удалённому режиму работы растёт с каждым годом, как со стороны работников, так и работодателей. На первый взгляд, можно ошибочно считать, что удалённой форме труда присущи только преимущества. Однако с уверенностью можно констатировать, что недостатки такого сотрудничества существуют как для работников, так и для работодателей. Для работника указанная форма организации работы требует самодисциплины, личной ответственности, а потому подходит не для всех. Работодателю необходимо обеспечить выполнение работы с использованием любых методов её учета. Законодательство не устанавливает чётких механизмов контроля над выполнением работником его обязанностей во время удалённой работы.

Для того чтобы работодатели могли контролировать работу своего персонала, возможным является использование следующих технологических решений: каналов для видеоконференций (Skype, Zoom, WhatApp,) мессенджерами (Viber, Telegram, Facebook Messenger, WhatsApp) и др.

Во время удалённой работы работники распределяют рабочее время по своему усмотрению, и Правила внутреннего трудового распорядка на них не распространяются. Однако порядок и условия гибкого режима рабочего времени целесообразно всё же прописать в Правилах внутреннего трудового распорядка с целью минимизации случаев пренебрежения со стороны работников своими трудовыми обязанностями.

В свою очередь работодатель должен обеспечить достоверный учёт рабочего времени и учёт выполненной работы с использованием любых методов учёта, по которым стороны пришли к согласию. К сожалению, есть много примеров, когда предприятия вынуждены сокращать время своей работы, отправлять работников в отпуска без сохранения зарплаты из-за невозможности финансирования работникам оплачиваемых отпусков.

Список использованных источников

1. Надворная А.А. Теоретико-методологические подходы к изучению трудовых конфликтов / А.А. Надворная // Государственное образовательное учреждение высшего профессионального образования «Донецкая академия

управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики». Научный журнал «Менеджер». – Донецк: ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021. – Вып. 1 (95). – С. 207-214.

2. Сектор посредничества и примирения при возникновении коллективных трудовых споров // Официальный сайт Государственной инспекции по вопросам соблюдения законодательства о труде Донецкой Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://gostrud-dnr.ru/index.php/struktura/sektor-posrednichestva-i-primireniya-pri-vozniknovenii-kollektivnykh-trudovykh-sporov

3. Бюллетень проекта «Социально-трудовые конфликты». Санкт-Петербургский Гуманитарный Университет Профсоюзов, 2021 год [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://fnpr.ru/documents/9e5ebfb4-816a-4805-aa9e-75c2d81295b0.pdf

4. Надворная А.А. Практика разрешения трудовых конфликтов на предприятиях Донецкой Народной Республики / А.А. Надворная // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий: материалы V Международ. науч.-практ. конф. (Донецк, 3-4 июня, 2021). Секция 4. Современные механизмы государственного управления в условиях социально-экономических преобразований. – Донецк: ГОУ ВПО «ДОНАУИГС», 2021. – С. 166-169.

УДК 336.77
DOI 10.5281/zenodo.5801353

КРЕДИТНАЯ ПОЛИТИКА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В КОНТЕКСТЕ МЕХАНИЗМА ЗАЩИТЫ ОТЕЧЕСТВЕННЫХ ТОВАРОПРОИЗВОДИТЕЛЕЙ

НАУМЕНКО С.Н.,
канд. гос. упр., доцент, доцент кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», Донецк, Донецкая Народная Республика;

КРЮЧКОВА К.А.,
аспирант кафедры менеджмента внешнеэкономической деятельности ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», Донецк, Донецкая Народная Республика

Систематизированы подходы к определению содержания кредитной политики, обосновано трактование данной категории в контексте механизма

защиты отечественного товаропроизводителя. Проведен анализ «кредитного» законодательства Центрального Республиканского Банка Донецкой Народной Республики. Выявлены недостатки функционирования кредитной политики.

Ключевые слова: *кредитная политика, кредитное законодательство, микрокредит, монетарная политика*

CREDIT POLICY OF THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC AT THE CONTEXT OF THE MECHANISM OF PROTECTION OF DOMESTIC PRODUCERS

NAUMENKO S.N.,
Candidate of Public Administration, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Management of Foreign Economic Activity
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic;

KRYUCHKOVA K.A.,
Post-graduate student of the Department of the Management of Foreign Economic Activity
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The approaches to determining the content of the credit policy are systematized, the interpretation of this category in the context of the mechanism of protection of domestic producers is justified. The analysis of the "credit" legislation of the Central Republican Bank of the Donetsk People's Republic is carried out. The disadvantages of the functioning of the credit policy are revealed.

Keywords: *credit policy, credit legislation, microcredit, monetary policy*

Актуальность. Развитие экономики Донецкой Народной Республики на протяжении 7 лет независимости сопровождается перманентной финансовой нестабильностью, обусловленной структурным дисбалансом в функционировании государства, проявлениями внутренних и внешних «шоков» в виде военной агрессии со стороны Украины, ставших предпосылками возникновения финансово-экономической нестабильности.

Указанные обстоятельства обусловливают необходимость поиска новых механизмов, направленных на обеспечение финансовой стабильности, восстановление экономического роста и формирования системы мер защиты отечественных товаропроизводителей, ставших наиболее уязвимыми ввиду последних тенденций роста количества импортных товаров.

Учитывая мировую практику восстановления экономики в прежнее (стабильное) состояние и оценивая отечественные особенности регулирования экономических процессов, одним из главных инструментов

преодоления финансовой нестабильности следует считать денежно-кредитную политику центрального банка, а именно институт кредитования как рычаг воздействия на макроэкономическую стабильность в целом и финансовую стабильность в частности.

Постановка задачи. Особую актуальность на переходном этапе развития отечественной экономики приобретает вопрос её кредитной политики. Развитие кредитного регулирования, прежде всего, связано с системными изменениями в национальной экономике, формированием рыночного механизма, процессами стабилизации на грани финансового кризиса и интеграцией Донецкой Народной Республики в мировое сообщество, и, как следствие, необходимости обеспечения защиты отечественных товаропроизводителей.

Обзор последних исследований и публикаций. Широкий круг вопросов, связанных с кредитной политикой, освещали в своих трудах такие учёные: Ю. Базулин, Д. Богиня, А. Гальчинский, В. Геец, Л. Кроливецкая, И. Левин, А. Мороз В. Михасюк, Л. Красавина, В. Курсов, С. Науменкова, А. Пересад, К. Пахомов, А. Чухно, А. Шаров, С. Моисеев и другие. Однако углубление трансформационных процессов на фоне внешнего «шока» в виде военной агрессии со стороны Украины требует их более глубокого изучения.

Целью статьи является определение содержания кредитной политики в контексте защиты отечественного товаропроизводителя на основе анализа нормативно-правовых инструментов её реализации в Донецкой Народной Республике.

Изложение основного материала исследования. В современных условиях функционирования мировой экономики среди всех традиционных видов деятельности банков кредитование остаётся основным источником их прибыли [1, с. 24]. От того, насколько эффективно банки реализуют свои кредитные функции, во многом зависит экономическое состояние обслуживаемых стран. Банковские кредиты способствуют появлению новых предприятий, увеличению количества рабочих мест, строительству объектов социального и культурного назначения, а также обеспечивают экономическую стабильность. Кредиты составляют около 50% всех активов банка и обеспечивают 2/3 всех доходов [2, с. 164]. Они являются наиболее доходной, но и наиболее рисковой частью банковских активов.

Основной целью кредитной политики в современных условиях выступает стабилизация экономики, обеспечение занятости и сдерживание инфляции. В отдельных случаях как синоним кредитной политики употребляется понятие «монетарная политика», которая базируется на способности кредитной системы влиять на денежное предложение и, соответственно, на процентную ставку, а через неё на инвестиции и реальный доход [3, с. 241].

В современной отечественной экономической литературе наблюдается определённое различие во взглядах на возможности кредитной политики. Так, большинство авторов утверждают, что кредитная политика –

оперативное и гибкое дополнение к бюджетной политике, она основывается на принципах монетаризма и имеет ряд преимуществ над фискальной политикой [4, с. 214].

На данный момент в Донецкой Народной Республике ни один нормативный правовой акт (далее – НПА) не содержит понятия «кредитной политики», что осложняет однозначное трактование данной экономической категории. Если мы обратимся с «банковскому» законодательству Российской Федерации, то найдём следующее понятие кредитной политики: кредитная политика – это комплекс мер в сфере кредитования, направленных на регулирование экономического роста, сдерживание инфляции и обеспечение стабильности денежной единицы Российской Федерации. На наш взгляд, такое декларирование содержания кредитной политики сделано «на вырост», из расчёта возможного использования всего арсенала кредитной политики, которую осуществляют в экономически развитых странах.

В свою очередь А. Гальчинский акцентирует внимание на том, что кредитная политика направлена на реализацию главных задач государственной экономической политики. Её конечная цель совпадает с основополагающими целями макроэкономической политики государства [5, с. 122]. Главным результатом функционирования кредитной системы, утверждает учёный, является разработка и реализация определённой кредитной политики. Положительное влияние этой политики на развитие экономики определяет эффективность самой кредитной системы. Монетарная политика, на его взгляд, представляет собой комплекс взаимосвязанных, скоординированных на достижение заранее определённых общественных целей, мероприятий по регулированию денежно-кредитных обращений, которые осуществляет государство через Центральный банк [6, с. 187].

Мы считаем, что целесообразнее было бы сместить акценты в соотношении и взаимодействии кредитной политики и денежных систем. Построение современных кредитных систем концептуально обусловлено и имеет чётко сфокусированный характер их функционирования. Кредитная политика имеет первичное значение и обусловливает характер и особенности денежных систем. Вопрос соотношения государственной экономической и денежно-кредитной политики рассматривают как соотношение стратегического и тактического регулирования экономики. Кредитная политика имеет автономное значение, предметом которой является государственное регулирование сферы кредитных отношений [7, с. 96].

Соглашаясь с таким определением содержания кредитной политики, отметим, что регулирование сферы денежного обращения и кредитных отношений, кроме решения проблем регулирования монетарной сферы, имеет целью стабилизировать макроэкономическую ситуацию в стране. Кредитную политику целесообразно определить, как совокупность мер в

сфере кредитных отношений, которые осуществляет государство, с целью регулирования инфляции, обеспечения занятости и сбалансирования платёжного баланса. Для успешного проведения денежно-кредитной политики нужны определённые условия, а именно [8, с. 74]: высокий уровень развития рыночных отношений между всеми участниками рынка; создание развитой двухуровневой банковской системы.

Переходя от «идеальной» теории к реальности, стоит начать с того, что на сегодняшний день становление института кредитования Донецкой Народной Республики стало одной из задач Центрального Республиканского Банка Донецкой Народной Республики (далее – ЦРБ ДНР). По нашему мнению, в настоящее время это одна из самых важных и актуальных задач банковской системы Донецкой Народной Республики. Для воплощения эффективной кредитной деятельности банк должен создать индивидуальную внутреннюю кредитную политику, и ЦРБ ДНР не стал исключением.

Так, 29 января 2021 года Правление ЦРБ ДНР приняло решение приступить к проведению процесса кредитования в виде микрокредитования юридических лиц и физических лиц-предпринимателей на условиях «Банковского продукта «Овердрафт» с приглашением к участию в качестве заёмщиков юридических лиц и физических лиц-предпринимателей [9], а также потребительского кредита в форме «Овердрафта» на карточный счёт по программе кредитования физических лиц [10].

Проанализировав условия вышеупомянутых кредитных программ, можно выделить главное, а именно:

1) микрокредиты для юридических лиц и физических лиц-предпринимателей выдаются сроком до одного года на сумму до 5 000 000 росс. рублей под 20% (с 1 октября 2021 года ЦРБ понизит эту ставку до 12%) годовых;

2) потребительские кредиты для физических лиц выдаются сроком до одного года на сумму до 20 000 росс. рублей (не более 50% от среднемесячной суммы поступлений на карточный счёт в виде заработной платы) под 30% (с 1 октября 2021 года ЦРБ понизит эту ставку до 25%) годовых. Заёмщик должен быть возрастом от 18 лет, но не более 65 лет на дату окончания срока действия кредитного договора.

Больший интерес представляет «микрокредит для юридических лиц и физических лиц-предпринимателей», так как он содержит внушительный список требований, а именно: безубыточная деятельность в течение последних четырёх отчётных кварталов; отсутствие процедур реорганизации / ликвидации / банкротства; отсутствие просроченной задолженности по кредитам, неурегулированной задолженности по налогам, сборам и другим обязательным платежам в соответствии с Законом Донецкой Народной Республики «О налоговой системе»; отсутствие (в течение 6 последних месяцев) информации / сведений, свидетельствующих о наличии ограничений права Заёмщика распоряжаться денежными средствами, находящимися на банковских счетах Заёмщика; ведение банковского счёта с

использованием системы дистанционного обслуживания «Клиент-Банк» в Центральном Республиканском Банке.

Также не стоит забывать об обязательном обеспечении договора кредитования в виде поручительства физических лиц участников заёмщика – юридического лица и (или) конечных бенефициаров заёмщика. Однако такое обеспечение обосновывается сложной и нестабильной ситуацией на территории Донецкой Народной Республики, а вот «плата за рассмотрение пакета документов» в размере 2000 росс. руб. вызывает лишь вопросы, так как по сей день никто из Правительства ЦРБ ДНР не прокомментировал данную норму, из-за чего мы считаем её крайне необоснованной.

Отдельно стоит отметить наличие Постановления ЦРБ ДНР от 10.10.2019 года «Об утверждении Правил предоставления кредитов банковскими учреждениями» [11], которое содержит правила предоставления кредитов; основную терминологию; принципы предоставления кредитов; организацию процесса кредитования; кредитные отношения между ЦРБ и субъектами, осуществляющими банковские операции на основании лицензии ЦРБ. Однако нас из всего вышеперечисленного интересует лишь пункт, связанный с основной терминологией, который не содержит термин «кредитная политика», что, безусловно, является недостатком действующего «кредитного» законодательства ЦРБ ДНР, о котором упоминалось ранее.

Проанализировав опыт отдельных стран в становлении кредитной политики, можно предложить следующие рекомендации для применения их на территории Донецкой Народной Республики:

1. Создание картотеки кредитной информации, которая бы стала составной частью общегосударственной системы контроля над кредитами.

2. Законодательное утверждение «Руководства по кредитной политике банка», которое бы включало кредитную политику, нормы кредитования и инструкцию по кредитованию.

3. Внедрение в практику хозяйствования систематического проведения кредитного анализа, который позволил бы обеспечить «профилактику» кредитного риска (предотвращение кредитов с низким риском).

4. Создание резерва на покрытие возможных потерь от кредитной деятельности.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). Основа рыночного регулирования экономики в значительной мере определяется кредитной политикой. Она определяет основные направления и возможности регулирования экономики монетарными методами. Она же выступает обеспечительным инструментом механизма защиты отечественных товаропроизводителей.

Цели кредитной политики связаны с теми задачами, которые должны быть достигнуты на определённом этапе её реализации. В основе формирования целей положены принципы их иерархии, когда достижение

целей низшего уровня подчиняется целям высшего уровня. Такими целями высшего уровня являются обеспечение стабильности цен, полной занятости и рост реального объёма производства, обеспечение защиты отечественных товаропроизводителей в экономикообразующих отраслях государства. Оптимально разработанный процесс кредитования, введение системы управления кредитными операциями, определение основных приоритетов, целей, задач, а также методов и способов реализации кредитной политики в Донецкой Народной Республике будут способствовать максимизации доходности как кредитных операций, так и общего результата деятельности банка. Однако действующее «кредитное» законодательство ЦРБ ДНР содержит ряд недостатков:

1. Отсутствие понятия «кредитной политики» в каком-либо НПА ДНР. Как мы можем говорить о кредитовании как одного из элементов «кредитной политики», если мы даже не можем сказать, что такое «кредитная политика». Тут стоит обратить внимание на понятие «кредитной политики», применяемое на территории Российской Федерации как государства, в которое мы планируем интегрироваться.

2. Наличие большого количества требований к субъекту кредитования. В данном вопросе немаловажным фактом всё ещё является наличие военной агрессии со стороны Украины, чем можно объяснить наличие такого перечня требований для субъекта кредитования, как мера защиты от «невыплаты кредитных займов». Однако 2000 росс. руб. за рассмотрение пакета документов невозможно интерпретировать как меру защиты, а скорее как инструмент для отказа в кредитовании.

Исправление вышеобозначенных недостатков «кредитного» законодательства ЦРБ ДНР положительно повлияет на деятельность ЦРБ ДНР и позволит достойно конкурировать с рынком банковских услуг Российской Федерации в сложных экономических условиях.

Список использованных источников

1. Долан Эдвин Дж. Деньги, банковское дело и денежно-кредитная политика / Долан Эдвин Дж; Кэмпбелл Колин Д., Кэмпбелл Розмари Дж. – М.: Юрайт, 2019. – 448 с.

2. Камысовская С.В. Бухгалтерский учёт и аудит в коммерческом банке / С.В. Камысовская. – М.: КноРус, 2019. – 432 с.

3. Базулин Ю.В. Деньги. Кредит. Банки: учебник / Ю.В. Базулин. – М.: Проспект, 2019. – 848 с.

4. Кроливецкая Л.П. Банковское дело. Кредитная деятельность / Л.П. Кроливецкая. – М.: КноРус, 2019. – 480 с.

5. Гальчинский А. Денежно-кредитная политика. Теория и практика / А. Гальчинский. – М.: Московская Финансово-Промышленная Академия, 2018. – 784 с.

6. Левин И.И. Денежно-кредитная политика в России / И.И. Левин. – М.: Дело, 2020. – 512 с.

7. Белоглазова Г.Н. Денежно-кредитная политика / Г.Н. Белоглазова. – М.: Юрайт, Высшее образование, 2020. – 424 с

8. Курсов В.Н. Банковское дело. Кредитная деятельность / В.Н. Курсов. – М.: ИНФРА-М, 2019. – 280

9. Условия кредитования – «Банковский продукт «Овердрафт» по программе микрокредитования юридических лиц и физических лиц-предпринимателей» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://files.crb-dnr.ru/nextcloud/index.php/s/MwStn4ikF5SL6tb

10. Условия кредитования – «Банковский продукт «Потребительский кредит в форме овердрафта на карточный счёт» по программе кредитования физических лиц [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://files.crb-dnr.ru/nextcloud/index.php/s/ZgRzGfmDAZqsES4

11. Об утверждении Правил предоставления кредитов банковскими учреждениями: Постановления ЦРБ ДНР от 10.10.2019 года № 208 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://crb-dnr.ru/uploads/shared/5db993093dc89.pdf

12. Моисеев С.Р. Денежно-кредитная политика. Теория и практика / С.Р. Моисеев. – М.: Московская финансово-промышленная академия, 2019. – 784 с.

УДК 339.137.2
DOI 10.5281/zenodo.5801427

ПОДХОДЫ К ОПРЕДЕЛЕНИЮ СУЩНОСТИ И ОСНОВНЫХ ОСОБЕННОСТЕЙ ПОНЯТИЙ «КОНКУРЕНЦИЯ» И «КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ»

ПАСТУШЕНКО С.Я.,
аспирант кафедры
менеджмента непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье проведены теоретические исследования в области формирования терминологии понятий «конкуренция» и «конкурентоспособность» отечественных и зарубежных авторов. Исследуя позиции учёных в вопросах унификации и стандартизации научно-технической терминологии, автор приходит к выводу, что работа по упорядочению терминологии связана с её критическим анализом, пересмотром понятий и определений, а также определены новые тенденции в терминообразовании, которые обосновываются запросами самой науки и её сфер деятельности, в нашем случае – конкуренции, конкурентоспособности, менеджмента и экономики.

Ключевые слова: *конкуренция, конкурентоспособность, менеджмент, управленческие решения, экономика*

APPROACHES TO THE DEFINITION OF THE ESSENCE AND MAIN FEATURES OF THE CONCEPTS OF «COMPETITION» AND «COMPETITIVENESS»

PASTUSHENKO S.Y.,
Postgraduate student of the Department of Non-Production Management
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article presents theoretical research in the field of terminology formation of the concepts of «competition»and «competitiveness» of domestic and foreign authors. Examining the positions of scientists in the issues of unification and standardization of scientific and technical terminology, the author comes to the conclusion that the work on the ordering of terminology is associated with its critical analysis, revision of concepts and definitions, as well as new trends in terminology formation are determined, which are justified by the demands of science itself and its fields of activity, in our case – competition, competitiveness, management and economics.

***Keywords*:** *competition, competitiveness, management, management decisions, economics*

Актуальность. В условиях усиления конкурентной борьбы для каждой организации на первый план выходит задача сохранения и повышения собственной конкурентоспособности. Всё большее число организаций ориентируется на достижение победы в конкуренции и добивается намеченных целей в результате постоянных усилий менеджмента в осуществлении эффективной конкурентной стратегии развития.

Изучение конкурентоспособности как важнейшей части рыночных исследований в экономике составляет базис формирования экономической политики на государственном уровне, и в то же время служит ориентиром для разработки стратегий поведения бизнес-сообществ.

Целью исследования является анализ теоретических терминов и феномена конкуренции, а также природы и типов конкурентоспособности.

Проблематикой изучения конкурентоспособности организации, а также оценки конкурентоспособности занимались такие учёные: Е.П. Голубкова, А.Н. Печёнкина, А.С. Глухова, П.С. Завьялова, Г.Л. Багиева, Т.А. Блашенкова, М.О. Ермолова, А.П. Градов, В.С. Ефремов, Т.М. Каретникова, И.К. Максимова, Н.С. Яшин, В.С. Козлов, Т. Коно, Г. Минтсберг, М. Портер, Ф. Котлер, Р.Т. Паскаль, Т. Петерс, Н. Петс и др.

Изложение основного материала исследования. Важность изучения терминологии в современном мире неоспорима, так как терминология

является, с одной стороны, связующим звеном между различными областями знаний, а с другой стороны, способствует чёткому разграничению понятий.

В связи со стремительным научно-технологическим прогрессом представляется необходимым уделять должное внимание терминологическому аппарату различных наук. Терминология не стоит на месте, она постоянно развивается, расширяет свои границы.

Конкуренция происходит от латинского «concurrentia», что означает «clas», «конкуренция». По мнению американского специалиста Merriam Webster's Dictionary Sollegiate, конкуренция означает борьбу между двумя и более сторонами, действующими независимо друг от друга, чтобы защитить свой бизнес, обеспечив наиболее выгодные условия для потребителя. Данный подход к определению конкуренции сформировалась в экономической теории. А. Смит впервые показал, что конкуренция путём выравнивания нормы прибыли приводит к оптимальному распределению труда и капитала. Она должна уравновешивать личные интересы и экономическую эффективность. В этом смысле А. Смит отождествлял конкуренцию с «невидимой рукой» рынка.

А. Смит называл вариант чистой конкуренции ту, которая «не имеет ограничений по времени и не включает в себя обязательное наличие монопольных позиций в экономике». Со временем произошло расширение его предположений [1].

Другим подходом к определению конкуренции является структура Ф. Эджворта, Дж. Робинсона, Э. Чемберлина, которые стали основоположниками теории основных типов рынка, они выделили четыре типа: совершенная конкуренция, монополистическая конкуренция, олигополия и монополия.

Эта группа учёных исследовала структурную конкуренцию. Акцент сместился с борьбы самих компаний друг с другом на анализ структуры рынка и сложившихся в ней условий. В ходе экономической конкуренции на рынке подразумевается большое количество независимых покупателей и продавцов, а также возможность покупателей и продавцов выйти на рынок и покинуть его. Классификация конкуренции приведена на рис. 1 [2].

Также понятие «конкуренция» тесно связано с понятием «конкурентоспособность».

Дефиниция «конкурентоспособность» получила неоднозначную трактовку как в ряду отечественных, так и зарубежных учёных. Многообразие предлагаемых в литературе определений конкурентоспособности говорит о том, что проблемы, связанные с исследованием конкурентоспособности, являются многогранными и неоднозначными.

С другой стороны, отсутствие единого методологического подхода к определению конкурентоспособности говорит о необходимости дальнейшей теоретической проработки этого аспекта развития экономических субъектов.

Рис. 1. Классификация конкуренции

При проведенном анализе публикаций в области конкурентоспособности организаций было определено, что каждый автор в зависимости от целей и задач исследования, изучаемых аспектов конкретных объектов, требований субъектов рыночных отношений даёт своё определение конкурентоспособности предприятия. В результате данного исследования было изучено небольшое количество определений конкурентоспособности, некоторые из которых приведены в табл. 1.

Таблица 1

Определения термина «конкурентоспособность организации»

Автор	Определение
Определения, базирующиеся на внутренней и внешней деятельности фирмы	
Захаров А.Н.	Конкурентоспособность организации – обладание свойствами, создающими преимущества для субъекта экономического соревнования
Калашникова Л.М.	Конкурентоспособность организации – комплексное понятие, которое обусловлено системой и качеством управления, качеством продукции, широтой и глубиной ассортимента, востребованного обществом или отдельными его членами, стабильным финансовым состоянием, способностью к инновациям, эффективным использованием ресурсов, целенаправленной работой с персоналом, уровнем системы товародвижения и сервиса, имиджем фирмы
Куприянова Т.	Борьба за ограниченный объём платёжеспособного спроса, ведущаяся фирмой на доступных ей сегментах
Козлов В.С.	Конкурентоспособность транспортного потенциала (отрасли) – формирование управленческих технологий улучшения инвестиционного и делового климата территории (отрасли, организации); положительные рейтинги в экспертных оценках региона

Продолжение таблицы 1

Определения, базирующиеся на товарной составляющей конкурентоспособности	
Миронов М.Г.	Конкурентоспособность организации – это способность прибыльно производить и реализовывать продукцию по цене не выше и по качеству не хуже, чем у любых других контрагентов в своей рыночной нише
Фатхутдинов Р.А.	Конкурентоспособность – это свойство объекта, характеризующееся степенью реального или потенциального удовлетворения им конкретной потребности по сравнению с аналогичными объектами, представленными на данном рынке
Эрлих М., Хайн Дж.	Конкурентоспособность – это способность страны или фирмы продавать свои товары
«European management forum» [6]	Конкурентоспособность организации – это реальная и потенциальная способность компаний, а также имеющихся у них для этого возможностей проектировать, изготовлять и сбывать товары, которые по ценовым и неценовым характеристикам в комплексе более привлекательны для потребителя, чем товары конкурента
Определения, сочетающие товар и производственную деятельность субъекта	
Донцова Л.В.	Способность организации противостоять на рынке другим изготовителям аналогичной продукции (услуги) как по степени удовлетворения своими товарами конкретной общественной потребности, так и по эффективности производственной деятельности
Зайцев Н.Л.	Конкурентоспособность организации – это возможность производить на существующих производственных мощностях, запланированных по технико-экономическим параметрам для обеспечения конкурентоспособности выпускаемой продукции
Фасхиев Х.А.	Под конкурентоспособностью организации подразумевается как реальная, так и потенциальная способность компании разрабатывать, изготовлять, сбывать и обслуживать в конкретных сегментах рынка конкурентоспособные изделия, то есть товары, превосходящие по качественно-ценовым параметрам аналоги и пользующиеся более приоритетным спросом у потребителей

Понимание конкурентоспособности организации трактуется специалистами по-разному. В ходе исследования был проведен анализ определений категорий конкурентоспособности организации, их классификации. Были выделены три группы определений на основе отечественных авторов, таких как Захаров А.Н. [4], Фатхудинов Р.А. [3], Зайцев Н.Л. [5]. Данные группы определений представлены на рис. 2.

Из приведенной таблицы и рисунка определено, что всю совокупность определений можно разделить на три группы: характеризующие внутреннюю и внешнюю деятельность фирмы, без упоминания товара; базирующиеся только на товарной составляющей конкурентоспособности; сочетающие товар и производственную деятельность субъекта. Также

необходимо сказать о том, что понятие конкурентоспособности может применяться и трактоваться на разных уровнях по-разному.

Рис. 2. Группы определений конкурентоспособности

Конкурентоспособность может быть и между социально-экономическими территориальными образованиями (муниципальное образование, город, область, регион, страна, содружество стран) за внешние или внутренние инвестиции, конкурентоспособные трудовые, материальные и другие ресурсы. Схема уровней конкурентоспособности представлена на рис. 3.

Необходимо понимать, что первый уровень конкурентоспособности (товар, услуга) относится к микроуровню. К мезоуровню относят отдельные организации, их корпоративные объединения, отрасли, отраслевые комплексы. К макроуровню – национальные хозяйства отдельных стран [7]. Также необходимо сделать вывод, что между понятиями конкурентоспособности различных уровней существуют принципиальные различия. Например, понятия «конкурентоспособность страны» и «конкурентоспособность организации» различаются, во-первых, неодинаковыми целевыми функциями этих объектов. Во-вторых, сами целевые установки развития стран в зависимости от исторически сложившихся традиций могут быть различными.

Во многих странах мира сформировались и развились уникальные хозяйственные уклады со своей структурой и моделями развития. В-третьих, страны мира сильно различаются по масштабам, роли в мировой истории, экономическим и геополитическим потенциалам. Этим объясняется

несходство национальныхгосударственных интересов, экономических стратегий и внешнеэкономических сегментов этих стратегий.

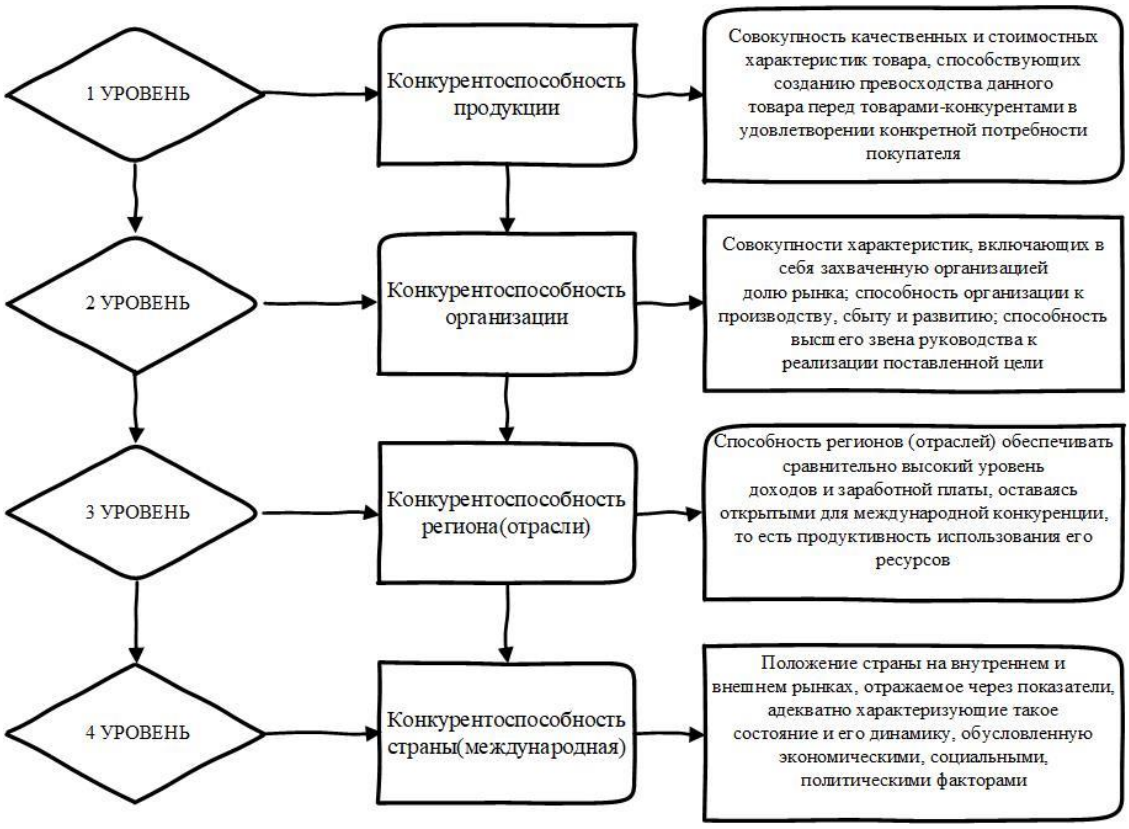

Рис. 3. Уровни конкурентоспособности

В то же время между всеми уровнями конкурентоспособности существует достаточно тесная внутренняя и внешняя взаимозависимость. С одной стороны, конкурентоспособность страны базируется в первую очередь на её жизнеспособности, т.е. на прочности её национальной базы.

Выводы. С учётом вышеперечисленного можно сформулировать следующие направления по определению конкурентоспособности организации, под которыми понимаются комплексные характеристики (способности) организации, характеризующие его возможность в любой момент времени и в пределах своей компетенции обеспечивать свои конкурентные преимущества и прибыльность с учётом адаптации к постоянно изменяющимся условиям внутренней и внешней среды, а также выгодно отличающие от конкурентов и дающие рыночные преимущества выпускаемой продукции или оказываемых услуг.

Список использованных источников

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: ЭКСМО,2007. – 906 с.

2. Поумер М. Модель совершенной конкуренции и роль государства / М. Поумер // Реформы глазами американских и российских учёных. Группа экономических преобразований. – М., 1996. – С. 102, 106.

3. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации / Р.А. Фатхутдинов. – М.: Эксмо, 2004. – 544 с.

4. Захаров А.Н. Конкурентоспособность предприятия: сущность, методы оценки и механизмы увеличения / А.Н. Захаров, А.А. Зокин // Бизнес и банки. – 2004. – № 1-2. – С. 1-5.

5. Зайцев Н.Л. Экономика промышленного предприятия: учебник / Н.Л. Зайцев. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 414 с.

6. Конкурентоспособность предприятия, сущность и необходимость изучения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://vuzlit.ru/313973/konkurentosposobnost_predpriyatiya_suschnost_neobhodimost_izucheniya

7. COMPETITIVENESS A DANGEROUS OBSESSION [Электронный ресурс]. – Режим доступа: The Unofficial Paul Krugman Web Page (pkarchive.org)

УДК 330.322:[[364-78:334.722]:316.334.23]
DOI 10.5281/zenodo.5801458

ИМПАКТ-ИНВЕСТИРОВАНИЕ КАК ИНСТРУМЕНТ ФИНАНСИРОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

ПЕТРУШЕВСКИЙ Ю.Л.,
д-р экон. наук, профессор
заведующий кафедрой учёта и аудита
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье рассмотрены вопросы социально-ответственного инвестирования, основной сферой которого является финансирование социального предпринимательства, нацеленного на решение социальных проблем общества. Освещена сущность и механизм реализации облигаций общественного воздействия. Приведены масштабы и охарактеризована сфера импакт-инвестирования.

Ключевые слова: *импакт-инвестирование, социальное предпринимательство, финансирование, инвестиции, социальная сфера*

IMPACT INVESTING AS A TOOL FOR FINANCING SOCIAL ENTREPRENEURSHIP

PETRUSHEVSKIY Y.L.,
Doctor of Economic Sciences, Professor,
Head of the Department of accounting and audit

SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic», Donetsk, Donetsk People's Republic

The article discusses the socially responsible investment issues, the main area of which is the financing of social entrepreneurship aimed at solving social problems of society. The essence and mechanism of public impact bonds implementation are highlighted. The impact investment scope is given and characterized.

Keywords: *impact investing, social entrepreneurship, financing, investments, social sphere*

Постановка задачи. Популярность инвестиций социального воздействия (ИСВ) приобретает особую актуальность во всём мире и продолжает расти не только среди банков и фондов, но и среди индивидуальных инвесторов. Так, в 2019 году капитализация глобального рынка ИВС составила 502 млрд долл. США [1].

Вместе с тем в «современной экономической литературе до сих пор не сложилось единого подхода к определению понятия «социально ответственное инвестирование» (Socially responsible investing (SRI) или sustainable, socially-conscious, ethical investing). Однако большинство экспертов сходятся во мнении, что социально ответственное инвестирование – это инвестиционные стратегии и решения, которые осуществляются с учётом социальных, этических и экологических последствий инвестирования. Социально ответственное инвестирование стремится к максимизации как финансового результата, так и социальной пользы» [2, с. 50]. Принимая во внимание достаточно широкий круг социальных проблем, стоящих перед государственными органами во многих странах и решение которых возлагается на социальное предпринимательство, вследствие не способности государства в полной мере оказывать социальные услуги незащищённым слоям населения, жизненно важным становится сотрудничество между некоммерческими организациями (НКО), благотворительными организациями, правительством и инвестиционным сообществом.

И основной проблемой в решении социальных задач является финансирование деятельности предприятий (социальных предпринимателей) и организаций, которые берут на себя целый ряд обязательств перед гражданами, оказавшимися в сложной жизненной ситуации, нуждающимся в социальной поддержке и защите. В этой связи исследование вопросов социального инвестирования представляется актуальным и востребованным.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросы социального инвестирования изучали такие учёные: А.Н. Аверин, И.А. Ломачинская, Т.Н. Савина, К. Смирнова, Д. Шейман, П. Брест (Brest P.), К. Борн (Born K.), М.А Камиллери (Camilleri M.A.), Т. Чен (Chen T.), Дж. Даггерс (Daggers J.),

А. Ничолс (Nicholls A.) и другие [2-10]. Однако исследованию вопросов предоставления капитала для роста эффективности некоммерческих организаций или других поставщиков социальных услуг не уделялось достаточного внимания.

Целью данной статьи является изучение новых форм финансирования социального предпринимательства для привлечения нового капитала и повышения эффективности предоставления социальных услуг.

Изложение основного материала исследования. Социальное инвестирование вызывает в последнее время значительный интерес среди учёных, финансистов, практиков, рассматривающих его как новый инструмент для влиятельных инвесторов.

Так, фонд Рокфеллера и другие влиятельные организации эффективно доказывают, что решение сложных социальных проблем требует более масштабного финансирования и более тесного сотрудничества между филантропами, правительством и частными инвесторами. Одна из самых авторитетных в отрасли организация Global Impact Investing Network (GIIN) оценивает объём рынка в 715 млрд долл. США на конец 2019 г., но оговаривается: эта цифра – результат опроса более 160 инвесторов, сотрудничающих с организацией, а реальный объём рынка всё ещё объект спекуляций и споров [11].

Термин «social impact investment» – инвестиции социального воздействия, был впервые использован крупнейшим благотворительным фондом Rockefeller Foundation в 2007 году, когда он выступил с инициативой привлечения капитала частных инвесторов к финансированию социальных предприятий [12]. Как явление импакт-инвестирование (impact investing) находится на стыке бизнес-методов, финансовых технологий и социального предпринимательства. Как правило, им называют вложения в компании, организации и фонды, имеющие целью как получение финансового дохода, так и определённое положительное влияние на социальные факторы и окружающую среду [13, с. 56].

Для таких предприятий и инвесторов, которые заинтересованы во вложении средств в соответствии с их ценностями, сейчас – лучшее время. В отчёте 2015 г., подготовленном Фондом Рокфеллера и компанией The Monitor Consulting Group, отмечается, что «не позднее, чем через 10 лет импакт-инвестирования только в пяти секторах: жилищное строительство, сельское водоснабжение, охрана здоровья матерей, начальное образование и финансовое обслуживание имеет потенциал роста инвестированного капитала с $400 млрд до $1 трлн и роста прибыли с $163 млрд до $667 млрд [14]. Хотя инвестиции в воздействие составляют лишь небольшую долю от общего объёма активов, находящихся под профессиональным управлением, они представляют собой значительный и растущий пул (объём) капитала, который может финансировать программы по решению социальных проблем. Характеристика рынка импакт-инвестирования представлена в табл. 1.

Таблица 1

Характеристика рынка импакт-инвестирования*

Россия	**Запад**
Рост рынка импакт-инвестирования в мире (29% в год)	
Закрепление понятия «социальное предпринимательство» в нормативно-правовых актах федерального значения	Совершенствование нормативно-правового ландшафта для развития импакт-инвестирования
Объединение компаний в сообщества. Существует крупная Ассоциация импакт-инвесторов, а также отдельные фонды поддержки социальных инициатив (Теплица социальных технологий и др.)	Объединение компаний в сообщества для решения вопроса по созданию единой системы оценки социального влияния
Активно принимают участие в импакт-инвестировании и его развитии молодые инвесторы до 30 лет – миллинеалы, готовые инвестировать в проекты, имеющие смысл, и решающие социальные и экологические проблемы	Смена парадигмы. Помимо актуализации и популяризации решений общемировых проблем выделяются новые влиятельные сегменты потребителей: женщины, поколение миллениалов и следующие за ними более молодые группы – стремятся получать товары и услуги как минимум от этичных компаний, желательно – с особой миссией. В таких же компаниях они предпочитают и работать
Идея импакт-инвестирования пока не достигла широкого распространения среди представителей разного уровня бизнеса. Характерны отдельные инициативы (например, во всех регионах России практикуется привлечение бизнеса к решению социальных вопросов)	Помимо создания отдельных сообществ и инициатив по развитию импакт-инвестирования, крупные бизнес-компании (Amazon, American Express, Apple, Accenture, Caterpillar, Coca-Cola, Citigroup, Deloitte, Ford Motor, IBM, Jacobs) провозгласили новые цели созвучные тренду импакт-ивестиррования: на смену максимизации прибыли акционеров пришла работа «на благо всех американцев»
Ввиду особенностей российской финансовой системы в становлении импакт-инвестирования велика роль государственной поддержки	Общественную пользу закладывают в ДНК компании или инвестфонда как фактор роста прибыли

*Источник: Импакт-инвестирование – инвестиции будущего? Электронный ресурс. Режим доступа: https://www.skolkovo.ru/cases/impakt-investirovanie-investicii-budushego/

Особо следует коснуться облигаций общественного воздействия (SIB), которые предлагают новый способ развития межсекторальных партнёрских отношений и внедрения инновационных финансовых решений для масштабирования проверенных профилактических социальных программ. SIB работают на пересечении трёх важных тенденций: повышенный интерес финансирующих организаций к научно обоснованной практике предоставления социальных услуг; заинтересованность правительства в контрактах, направленных на развитие; влияние на подход инвесторов к инвестиционным возможностям как с финансовой отдачей, так и с социальными последствиями.

Инвесторов, оказывающих социальное воздействие, объединяет желание найти проекты, которые, помимо прочего, обеспечивают и финансовую эффективность. Инвестиционное сообщество разнообразно, и включает инвесторов, которые стремятся поддержать широкий спектр проектов как на развитых, так и на развивающихся рынках в таких областях, как доступное жильё, доступное здравоохранение, финансовые услуги для малоимущих и чистая энергетика.

Финансовая доходность может варьироваться от ниже-рыночной до рисковой рыночной ставки, а инвестиции могут принимать форму обязательств, собственного капитала, повышения кредитоспособности или инструментов, сочетающих эти элементы. Они могут включать инвестиции, связанные с программами, и инвестиции, связанные с миссией, в которых, в отличие от грантов, фонды требуют высокого уровня уверенности в возврате капитала. В дополнение к фондам, диверсифицированные финансовые учреждения, пенсионные фонды, состоятельные частные лица и управляющие фондами могут осуществлять эффективные инвестиции. Таким образом, SIB – это новый инвестиционный инструмент, предназначенный для привлечения влиятельных инвесторов.

Пионером в области социальных финансов является организация «Социальные Финансы – Великобритания». В 2010 году эта инновационная финансовая организация использовала частный инвестиционный капитал для «финансирования социальных программ, которые в случае успеха уменьшат потребность в дорогостоящих социальных услугах, вызванных кризисом. Структура SIB позволяет правительству (или другим плательщикам) переложить риски программы на частных инвесторов, которые финансируют предоставление услуг авансом, с окончательной выплатой инвесторам на основе достижения заранее определённых результатов. Если результаты не будут достигнуты, то правительство не обязано возвращать деньги инвесторам. Другими словами, правительство платит только за результаты» [15].

В рамках исследования следует выделить SIB, которые рассматриваются как особый вид контракта с оплатой за успех (PFS). Это такой механизм заключения контрактов, в рамках которого правительство (или другой плательщик) платит поставщикам услуг после достижения ими заранее определённых результатов. Поставщики, заключающие эти контракты, имеют несколько вариантов финансирования реализации программ: внутренние ресурсы, займы от финансовых институтов развития сообщества (CDFI) и банков, а также гранты или инвестиции, связанные с программами, от фондов. Большинство из этих вариантов налагают на поставщика значительный финансовый риск. Облигации общественного воздействия, напротив, являются механизмом финансирования, который перекладывает этот риск на инвесторов. Участвуя в SIB, поставщик, работающий по контракту PFS, может получить операционные средства для роста и расширения без дополнительных финансовых рисков. Учитывая

нехватку капитала для роста и трудности, с которыми сталкиваются поставщики услуг в обеспечении ресурсов, позволяющих им обслуживать большую долю групп риска, облигации могут предложить привлекательный путь к масштабированию. Контракты PFS и SIB имеют общую предпосылку оплаты по результатам, но они различаются по назначению.

На сегодняшний день SIB в основном привлекают грантодателей и инвесторов «первого воздействия», которые используют своё положение на рынке для тестирования той или иной социальной финансовой модели. Так, благотворительная деятельность США (от частных лиц, фондов и других) ежегодно направляет примерно 300 миллиардов долларов в социальный сектор, однако рынок капитала намного больше, а инвестиции в США составляют более 25 триллионов долларов [16]. Таким образом, привлекая этих инвесторов, SIB предоставляют возможность привлечь новый капитал и расширить общий пул финансовых ресурсов для эффективных поставщиков услуг. Хотя благотворительность может финансировать деятельность посредством PFS, привлечение рынков капитала через SIB может принести значительные новые ресурсы в социальный сектор.

Привлекая крупные фонды частного инвестиционного капитала, облигации социального воздействия могут помочь социальным предприятиям (как поставщикам социальных услуг) получить доступ к оборотному капиталу в масштабах, превосходящих традиционные источники финансирования. Вместе с тем SIB не являются универсальным решением для всех: в настоящее время существует ограниченное число областей, в которых проверенные меры воздействия, сильные организации и возможности для инвестирования в социальные программы создания общественной ценности совпадают. Тем не менее, масштабы нынешних проблем в области предоставления социальных услуг огромны. Например, в недавнем отчёте «McKinsey & Company» о SIB подсчитано, что государственные расходы США на лечебные услуги для бездомных составили 6-7 миллиардов долларов в год. А высокий уровень рецидивизма заключённых приводит к тому, что национальные исправительные учреждения ежегодно тратят более 70 миллиардов долларов налогоплательщиков [17]. Бездомность и рецидивизм заключённых являются примерами того, что облигации социального воздействия обладают потенциалом для улучшения предоставления услуг (со стороны социальных предпринимателей, НКО) и одновременно повышения эффективности деятельности последних. Кроме того, они могут принести пользу и в таких областях, как улучшение трудоустройства, содействие здоровому старению и лечение хронических заболеваний, таких как диабет и астма.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении. Таким образом, импакт-инвестирование, и в частности облигации социального воздействия, выступают в настоящее время как дополнительный (к благотворительности и государственному

финансированию) и уникальный источник финансирования социального сектора. Облигации социального воздействия способны существенно дополнить это финансирование, выполняя нишевую задачу: предоставляя плановый долгосрочный капитал социальным предприятиям, НКО, стремящимся значительно расширить свои социальные программы и социальное воздействие на незащищённые слои населения. Перенаправляя государственные расходы и устанавливая более строгую дисциплину в предоставлении социальных услуг, SIB могут предоставить краткосрочную финансовую экономию и создать долгосрочную социальную ценность и поток доходов, который правительство могло бы использовать для погашения долгов инвесторов. Концепция импакт-инвестирования набирает обороты по всему миру, поскольку государство и социальные предприниматели ищут способы финансирования широкого круга программ, направленных на решение сложных социальных проблем. Модель SIB предлагает многообещающий новый инструмент финансирования, обладающий потенциалом для улучшения жизни отдельных лиц и нуждающихся сообществ.

Направлением дальнейших исследований будет разработка высокоэффективной системы защиты от риска потери капитала, связанного с непроверенным финансовым механизмом.

Список использованных источников

1. Информационно-аналитический бюллетень, июнь № 1 (18). – 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: grans.hse.ru.data/ 2020/10/06/1370714426Bulleten

2. Савина Т.Н. Социально-ответственное инвестирование: теория и методология исследования / Т.Н. Савина // Финансовая аналитика: проблемы и решения. – 2016. – № 15. – С. 48-60.

3. Аверин А.Н. Социальная политика и социальная ответственность предприятия / А.Н. Аверин. – М.: Альфа-Пресс, 2008. – 93 с.

4. Ломачинська І.А. Концептуальні підходи до визначення сутності імпакт-інвестицій / І.А. Ломачинська // Бізнес-інформ. – 2020. – № 2. – С. 16-22.

5. Смирнова К. Обзор «Социально-ответственное инвестирование. Опыт развитых стран» / К Смирнова., Д. Шейман [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.cloudwatcher.ru/userfiles/investirovanie.pdf.

6. Соболева И. Социальная ответственность бизнеса: глобальный контекст и российские реалии / И. Соболева // Вопросы экономики. – 2004. – № 10. – С. 90-102.

7. Brest P, Born K. (2013) When can impact investing create real impact. Stanford Soc Innov Rev 11 (4): pp. 22-31.

8. Camilleri MA (2017) Socially responsible and sustainable investing. In: Camilleri MA (ed) Corporate sustainability, social responsibility and environmental management. Springer International Publishing, Cham, pp. 61-77.

9. Chen T., Dong H., Lin C. (2020) Institutional shareholders and corporate social responsibility. J Financ Econ 135 (2): pp. 483-504.

10. Daggers J., Nicholls A. (2016) The landscape of social impact investment research: trends and opportunities. Said Business School, Oxford.

11. Рейтинг импакт-инвесторов 2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://www.forbes.ru/rating/437727-reyting-impact-investorov-2021

12. Создание успешного социального предприятия / под ред. Н. Зверевой. – М.: Альпина Паблишер, 2015. – 155 с.

13. Финансовый рычаг добра. Новые горизонты благотворительности и социального инвестирования / под ред. Л. Саламона. – М: Альпина Паблишер, 2016. – 174 с.

14. Социально-преобразующие инвестиции. Как мы меняем мир и зарабатываем деньги / под ред. Багг-Левин Э., Д. Эмерсон. – М: «Политическая энциклопедия», 2017. – 271 с.

15. The Forum for Sustainable and Responsible Investment [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ussif.org.

16. Giving USA [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.givingusa.org.

17. McKinsey & Company. From Potential to Action: Bringing Social Impact Bonds to the US (2012) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mckinseyonsociety.com/ downloads/reports/Social-Innovation/McKinsey_-Social_Impact_Bonds_Report.pdf 5

УДК 323.2:352
DOI 10.5281/zenodo.5801578

МАРКЕТИНГ ОТНОШЕНИЙ КАК БАЗОВАЯ КОНЦЕПЦИЯ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ СТЕЙКХОЛДЕРОВ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

ПОНОМАРЕНКО Н.Ш.,
канд. экон. наук, доцент,
заведующий кафедрой информационных систем управления
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

Статья посвящена рассмотрению ключевых аспектов процесса маркетинга отношений как базовой концепции построения партнёрских отношений стейкхолдеров в сфере образования. Проведено научно-практическое обоснование актуальности концепций маркетинга отношений в современных условиях и выделены доминантные элементы. Предложены новые подходы к обновлению содержания взаимодействия стейкхолдеров.

Ключевые слова: *маркетинг, отношения, взаимодействие, стейкхолдеры, образование, университет, партнёрский подход, работодатели, предприятия*

RELATIONSHIP MARKETING AS A BASIC CONCEPT OF STAKEHOLDER INTERACTION IN THE SPHERE OF EDUCATION

PONOMARENKO N.SH.,
Candidate of Economics, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Information Management Systems
SEE HPE «Donetsk National University»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article is devoted to the consideration of the key aspects of the relationship marketing process as the basic concept of building partnerships between stakeholders in the field of education. The scientific and practical substantiation of the relevance of the concepts of marketing relations in modern conditions is carried out and the dominant elements are highlighted. New approaches to updating the content of stakeholder interaction are proposed.

Keywords: *marketing, relationships, interaction, education, stakeholders, partnership approach, employers, enterprises*

Актуальность и постановка задачи. На современном этапе развития образовательного пространства Донецкой Народной Республики назрела ситуация, обусловливающая необходимость определения новых параметров механизма взаимодействия стейкхолдеров и построения аттрактивной целостной образовательной среды, соответствующей определённым интересам общества, поэтому важно знать и понимать основные критерии, инструменты и формы развития партнёрского взаимодействия.

Интеграция высшего образования в современное цифровое пространство актуализировала вопросы качественного партнёрства, обозначив значимость концепции маркетинга взаимоотношений стейкхолдеров в сфере образования. Цифровые технологии, создавая новые возможности, ценности и компетенции, задают вектор научного и образовательного развития, параллельно формируют турбулентность рыночной среды и неопределённость пространства, что обосновывает необходимость применения концепции маркетинга отношений, основанной на гармонизации долгосрочных взаимовыгодных связей стейкхолдеров.

Следует отметить, что в этих условиях новая парадигма образования ориентирована на синергетический подход, а реализация концепции маркетинга отношений является базовой при взаимодействии стейкхолдеров и действенным резервом повышения эффективности современной системы образования.

Таким образом, поиск теоретических подходов к развитию механизма взаимоотношений стейкхолдеров в сфере образования на основании концепций маркетинга отношений требуют дальнейшего обоснования.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретические и методологические основы концепции маркетинга отношений рассмотрены в

работах Г.Л. Багиева, Г.Н. Быковой, С.С. Гаркавенко, Я.Х. Гордона, Н.К. Моисеевой, Л.Н. Семерковой, Ю.В. Соловьёвой, В.В. Томилова, О.У. Юлдашевой.

Существенный вклад в развитие научного обоснования особенностей маркетинга отношений в рамках общей системы маркетинга внесли зарубежные учёные: М. Брюн, Ф. Вебстер, Н. Вундкок, К. Грёнрус. Дж. Гордон, Гуммессон. М. Стоун, Р. Маккенна, Л. Мечтингер, Й. Риддерстрале.

Теория стейкхолдеров в контексте высшего образования была описана в трудах И.Б. Гуркова, Т.К. Екшикеева, А.И. Патрахина, В.Н. Стрекаловского, В.А. Нагорнова, Е.С. Поповой, М.С. Рахмановой, И.В. Тимошенкова.

Вместе с тем вопросы теоретических подходов к развитию форм и механизмов взаимодействия стейкхолдеров в сфере образования в условиях современных вызовов требуют дополнительного исследования определённых паттернов.

Цель статьи: изучение концептуальных особенностей маркетинга отношений и проведение идентификации доминантных элементов взаимодействия стейхолдеров в сфере образования.

Изложение основного материала исследования. В условиях развития цифрового пространства и непредсказуемости внешней среды усиливается роль интеллектуальных ресурсов и эффективности их применения в сфере образования, которая представляет собой сложную систему взаимодействия большого числа акторов. Трансформации в экономике, обществе и образовательной сфере обусловили модернизацию процесса подготовки конкурентоспособных специалистов, способных отвечать на вызовы времени, что требует баланса интересов, участия заинтересованных или вовлечённых сторон – стейкхолдеров – в образовательный процесс.

Стоит уточнить, что стейкхолдеров с учётом их статуса можно разделить на две группы – внешние и внутренние. К первой относят: государство, работодателей, партнёров, школьников, абитуриентов, выпускников, родителей, конкурентов, общественные структуры, средства массовой информации, кадровые агентства. Ко второй – образовательное учреждение (профессорско-преподавательский состав, административно-управленческий аппарат, учебно-вспомогательный персонал, специалисты-практики, обучающиеся и их родители). В целом, это субъекты образовательной среды, которые находятся в информационном пространстве в основном на позициях заинтересованных сторон и взаимовыгодного сотрудничества.

Т.К. Екшикеев акцентирует внимание на том, что взаимодействие между всеми акторами образовательной среды многогранно и требует «контекстуального анализа каждого вуза и его стейкхолдеров» [1].

Образовательные организации с целью обеспечения успешной траектории своего развития проводят комплексную оценку всей

деятельности, определяют и прогнозируют тенденции развития рынка, требования потенциальных работодателей, эволюционируют, используя при этом базовые концепции и инновационный инструментарий маркетинга. Динамические процессы требуют пересмотра существующих подходов к организации деятельности субъектов образовательных услуг, поэтому современная система образования выходит на качественно новый уровень функционирования. Модель взаимодействия стейкхолдеров характеризуется появлением и внедрением новых, более эффективных форм и механизмов взаимодействия, которую можно рассматривать с двух позиций: соперничества и партнёрства.

Важно отметить, что возможность вуза стать флагманом в системе образования определяется необходимостью повышения эффективности его взаимодействия со стейкхолдерами. Стейкхолдерский подход к управлению вузами предполагает многостороннее движение и целенаправленный процесс по созданию, установлению, предоставлению, взаимному обмену ресурсами между вузом и стейкхолдерами [2, с. 1315].

Системная работа со стейкхолдерами вуза основана на концепции маркетинга отношений и включает в себя последовательные этапы [3]:

1. Идентификация стейкхолдеров вуза. Здесь подразумевается составление перечня и группировка стейкхолдеров, легитимация и определение инструментов артикуляции их интересов, анализ отношений между ними и вузом, определение степени ответственности как самих стейкхолдеров, так и перед ними.
2. Определение коммуникативного пространства со стейкхолдерами. Разработка модели взаимодействия, оценка её эффективности, акцентирование внимания на доминантных элементах и внесение необходимых поправок.
3. Разработка стратегии взаимодействия вуза со стейкхолдерами в условиях новой социокультурной реальности общества.

В Донецкой Народной Республике ведущим системообразующим научно-образовательным центром является ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» (ДОННУ, Университет), реализующий политику, направленную на развитие социально-экономического потенциала Республики. Данные процессы обосновывают необходимость определения и отражения взаимных интересов стейкхолдеров в Программе развития ДОННУ до 2030 года.

Программа Университета направлена на реализацию масштабных региональных научно-образовательных и инновационных проектов с целью подготовки кадров для приоритетных направлений научно-технологического и социально-экономического развития Донбасса, внедрения в экономику и социальную сферу высоких технологий. Документ в качестве стратегической цели ставит участие Университета в социально-экономическом развитии Донецкой Народной Республики путём формирования качественного кадрового и научного потенциала.

На сайте ректора ДОННУ отмечено, что особым акцентом социально-экономического развития Республики выступает интеллектуальная экономика, которая определяется, прежде всего, вкладом капитала в развитие инновационной инфраструктуры. Участие университета в этом процессе рассматривается в разрезе активизации академической мобильности, развитии приоритетных направлений науки, технологии и техники [4].

С этой целью на 13 факультетах ведётся преподавание по 158 научным специальностям, работают порядка 2 тыс. сотрудников, учатся более 16 тыс. студентов.

В ДОННУ на основе информационно-аналитического подхода были проанализированы политико-правовые и экономические тенденции изменений в обществе, процесс управления деятельностью Университета и внедрена комплексная организационно-структурная модель, обеспечивающая механизм управления взаимодействием Университета со стейкхолдерами, а также процесс их взаимной вовлечённости.

Модель разработана с учётом концептуальных положений маркетинга отношений и учитывает: проектный характер деятельности и взаимодействие со стейкхолдерами в процессе создания и получения желаемых ценностей; общее пользование стейкхолдерами маркетингового комплекса на взаимовыгодных условиях; сотрудничество и открытость диалога; создание лояльности, построение долгосрочных доверительных и взаимовыгодных отношений со стейкхолдерами; использование цифровых технологий и повышение цифровой грамотности.

Ключевым стейкхолдером Университета является государство в лице правительства Донецкой Народной Республики, которое определяет степень ответственности и вовлечённости вуза на все уровни деятельности посредством поддержки социально-культурных, общественных и научных проектов. В ДОННУ созданы *Центр изучения Большого Донбасса* и *Студенческое научное общество* по изучению истории Донбасса**.**

Одним из приоритетных направлений деятельности Университета является международная деятельность.

В качестве зон обмена информацией и коммуникационных платформ со стейкхолдерами следует выделить создание *Мультимедиацентра* Университета при поддержке фонда «Русский мир», *Телестудии* ДОННУ, Есенинского центра, проведение различных мероприятий, что значительно расширило информационные возможности в реализации модели взаимодействия вуза со стейкхолдерами.

Необходимо обозначить взаимные интересы Университета и Министерства образования и науки ДНР как ключевого стейкхолдера, в направлении подготовки учёных новой формации, интеграционного потенциала фундаментальных исследований и инновационных прикладных разработок**.** Так, были получены заказы на проведение научных исследований и в качестве инвестиционных проектов Министерству

образования и науки, Государственному Комитету по науке и технике, Министерству промышленности и торговли. Университетом представлены инновационные импортозамещающие разработки: аппаратно-программный комплекс управления и мониторинга работы удалённых технологических объектов; технологии автономных измерителей расхода и давления; технологии выделения редкоземельных элементов в золошлаковых отвалах горных и горнообогатительных предприятий [4]. В соответствии с запросами министерств и ведомств, предприятий и организаций Университетом были разработаны более 50 профессиональных программ профессиональной переподготовки и курсов повышения квалификации.

Данные векторы позволили Университету интегрироваться в российское образовательное пространство и пройти государственную аккредитацию образовательной деятельности в Российской Федерации.

Взаимные интересы Университета и работодателей подтверждаются в заключённых договорах между Университетом и субъектами рынка труда. Созданный в Университете отдел мониторинга рынка труда и трудоустройства выпускников оказывает практическую помощь студентам и выпускникам вуза в процессе поиска работы. В целях решения проблем нехватки педагогических кадров в Республике обучающимся вузов предоставили возможность работать в школах после окончания третьего курса.

Отдельно стоит акцентировать внимание на взаимодействие Университета и внутренних ключевых стейкхолдеров, которые непосредственно влияют на процесс управления. К ним относятся: ректорат, профсоюз, профессорско-преподавательский состав, научно-технические и административные работники, а также студенты и выпускники. Отношения Университета с его работниками обозначены в Коллективном договоре.

Большую часть параметров академического качества определяет профессорско-преподавательский состав, разрабатывая основные образовательные программы в соответствии со стандартами обучения, составляя учебные планы и рабочие программы дисциплин, методические рекомендации, критерии оценивания знаний обучающихся и т.д.

Обучающиеся имеют возможность быть участниками доступной среды вуза и участвовать во всех процессах её развития, а выпускники могут выступать в качестве источников удачных примеров.

Таким образом, можно утверждать, что в соответствии с положениями концепции маркетинга отношений стейкхолдеры системы образования стремятся к взаимной выгоде, однако осуществляют чётко распределённые функции и задачи, согласно своим интересам и возможностям получения индивидуальной выгоды, повышая при этом благосостояние общества в целом.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). Проведенный анализ теоретических подходов, способствующих развитию форм и

механизмов взаимоотношения стейкхолдеров в сфере образования, позволяет сделать следующие выводы: маркетинг отношений подразумевает систематический, взаимовыгодный процесс, состоящий из многоразовых трансакций в отношении установления, развития, поддержки или прекращения взаимодействия стейкхолдеров с учётом современных требований и показателей внешней и внутренней среды.

Понимание ожиданий, интересов и потребностей различных групп стейкхолдеров – это обязательное условие устойчивого развития любого вуза в современных условиях.

Список использованных источников

1. Екшикеев Т.К. Стейкхолдеры рынка образовательных услуг / Т.К. Екшикеев // СТЭЖ. – 2009. – № 9 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/steykholdery-rynka-brazovatelnyh-uslug

2. Тихонова А.Д. Взаимодействия со стейкхолдерами как фактор повышения эффективности деятельности вузов / А.Д. Тихонова // Креативная экономика. – 2017. – Т. 11. – № 12. – С. 1315.

3. Vinten G. The stakeholder manager / G. Vinten // Management decision. – 2000. – Vol. 38. – No 6. – P. 25-39.

4. Инновационный опыт России в научно-образовательной сфере: ориентиры для русского Донбасса: выступление ректора ДОННУ на форуме «Россия – Донбасс: единство приоритетов» // Донецкий национальный университет: официальный сайт [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://donnu.ru/en/node/1172

УДК 338.431.7 : 330.322.2
DOI 10.5281/zenodo.5801721

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ИНВЕСТИЦИОННЫЙ КЛИМАТ В СФЕРЕ АПК ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

РОМОДАН Ю.О.,
старший преподаватель кафедры менеджмента непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В данной статье рассматриваются подходы к определению факторов инвестиционного климата в работах разных учёных, а также проведен анализ факторов, оказывающих положительное и неблагоприятное влияние на сферу АПК Донецкой Народной Республики.

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

ANALYSIS OF FACTORS AFFECTING THE INVESTMENT CLIMATE IN THE AGRICULTURAL SECTOR OF THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC

ROMODAN Yu.O.,
senior lecturer of the department management of the non-production sphere
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

This article examines approaches to determining the factors of the investment climate in the works of various scientists, and also analyzes the factors that have a positive and negative impact on the agro-industrial complex of the Donetsk People's Republic.

Keywords: *factors, investments, agro-industrial complex, investment activity, investment attractiveness, investment climate*

Постановка задачи. Комплексный анализ факторов, влияющих на инвестиционный климат, позволит точно оценить все риски при ведении инвестиционной деятельности и нивелировать те негативные процессы, которые развиваются в Республике на сегодняшний день.

Анализ последних исследований и публикаций. Различные научные подходы к классификации факторов, влияющих на инвестиционный климат, рассмотрены в работах Т.Н. Ковалёвой [2]. Для более точного анализа факторов в сфере АПК учтён подход к пониманию классификации факторов в работах А.М. Адамчука и Д.Е. Баркина [3].

Целью статьи является рассмотрение подходов разных учёных к классификации факторов, влияющих на инвестиционный климат, с целью анализа существующих факторов, в сфере АПК Республики.

Изложение основного материала исследования. На сегодняшний день экономика Донецкой Народной Республики находится в сложном положении, вызванном полной экономической блокадой. Для обеспечения продовольственной безопасности жителей необходимо обеспечить устойчивый экономический рост сферы АПК. Главным условием любого экономического роста является привлечение инвестиций. Для решения комплекса задач по привлечению инвестиций необходимо создание в отрасли благоприятного инвестиционного климата.

Само понятие «инвестиционный климат» имеет очень широкий спектр определений в современной экономической теории. Применительно к сфере АПК инвестиционный климат можно охарактеризовать как процесс

формирования объективных предпосылок для возникновения условий инвестирования [1].

Объектом для данного процесса в данном случае являются малые фермерские хозяйства и крупные промышленные агропредприятия с полным циклом создания, переработки и реализации продукции, которые испытывают потребность в регулярном вложении средств, нацеленных на реконструкцию, техническое переоснащение, расширение и модернизацию своих основных фондов.

Оценивая инвестиционный климат, можно дать ему характеристику как благоприятную, так и неблагоприятную. Благоприятный инвестиционный климат характеризуется активной инвестиционной деятельностью и притоком капитала.

Неблагоприятный инвестиционный климат связан с высоким уровнем рисков, которые обусловливают спад инвестиционной активности, что ведёт к уменьшению притока капиталов всем участникам экономической системы. Для создания условий, формирующих благоприятный инвестиционный климат, требуется активное государственное участие по реализации механизмов привлечения инвестиций. Ввиду вышеизложенного, актуален вопрос о классификации и анализе факторов, влияющих на инвестиционный климат.

На оценку инвестиционного климата влияет множество факторов. Они могут быть внешними и внутренними, временными или же постоянными. Для обобщения и систематизации всего множества факторов, влияющих на инвестиционный климат, Т.Н. Ковалёва в своей работе [2] предлагает разграничивать их по следующим уровням: макроуровень, региональный, отраслевой и микроуровень. В контексте темы данной работы рассматриваются факторы, влияющие на инвестиционный климат одной сферы экономики – АПК, поэтому целесообразно ограничить рассмотрение только по двум уровням: макроуровень и микроуровень.

А.М. Адамчук и Д.Е. Баркин в своей работе [3] приходят к выводу, что рассмотрение факторов влияния по макро- и микроуровням больше подходят для крупных промышленных предприятия и не учитывают особенности малых предприятий, которых много в сфере АПК Республики. Они предлагают классифицировать все факторы, влияющие на инвестиционный климат, по двум группам: внешние и внутренние. Также все факторы разделяются по степени оказываемого эффекта на положительные и неблагоприятные.

К внешним факторам относятся политическая и экономическая ситуация в Республике, нормативно-правовое и административное регулирование, а также инфраструктурные и социальные составляющие.

Главным политическим фактором можно выделить политическую нестабильность (непризнанность Республики на внешнемировой политической арене), что, безусловно, является неблагоприятным фактором. Также стоит отметить высокий уровень доверия населения местной власти,

что было отмечено на прошедших в 2018 году выборах Главы Республики [4].

Наиболее влиятельными по своему воздействию являются экономические факторы. К негативным экономическим факторам относится полная экономическая блокада Республики, а также отсутствие механизмов кредитования. Положительные факторы – низкий уровень инфляции [5], а также наличие большого количества высокоэффективных инвестиционных объектов, к которым можно отнести действующие предприятия сферы АПК.

К нормативно-правовым факторам относятся неразвитость законодательства в сфере инвестиций и отсутствие главного Закона о регулировании инвестиционной деятельности. В свою очередь это нивелируется активной административной работой, направленной на привлечение инвестиций.

Положительным административным фактором является создание главного инвестиционного портала Республики при Министерстве экономического развития [6]. В рамках деятельности инвестиционного портала был создан инвестиционный паспорт Республики [7], который аккумулирует в себе всю необходимую информацию для инвесторов. Также стоит отметить высокий уровень государственных гарантий и налоговых льгот, предоставляемых инвесторам [7].

Главным инфраструктурным фактором является наличие большого количества земель сельскохозяйственного назначения, а также существующие предприятия производящей, перерабатывающей и обслуживающей отраслей для сферы АПК. Негативными остаются социальные факторы ввиду наличия военного конфликта на границах Республики.

К внутренним факторам относятся факторы ресурсно-сырьевого обеспечения отрасли, наличия трудовых ресурсов, производственные факторы и т.д.

К ресурсно-сырьевым факторам относится богатство территории Республики природными ресурсами. Наличие большого количества земель сельскохозяйственного назначения позволяет заниматься активным выращиванием зерновых культур, посадкой плодово-ягодных садов, а также успешно развивать животноводческую деятельность.

Стоит отметить недостаточное количество квалифицированных трудовых ресурсов как неблагоприятный фактор. Так, по данным Республиканского центра занятости наибольшая потребность в рабочей силе наблюдалась на предприятиях для обслуживания и эксплуатации технологического оборудования [8]. Также остаётся проблемой высокий уровень травматизма работников предприятий сельского хозяйства ввиду недостаточной обеспеченности условий труда [9].

Донецкий край всегда был промышленным регионом. Обилие предприятий металлургической и машиностроительной сфер является большим подспорьем для формирования технической базы по ремонту и

обслуживанию предприятий сельскохозяйственной отрасли, что, безусловно, является благоприятным производственным фактором. Следует отметить, что государственными органами Донецкой Народной Республики ведётся активная работа по устранению негативно влияющих факторов. К примеру, ведётся активная работа по разработке Закона об инвестиционной деятельности [10]. Также стоит отметить начало программ по кредитованию физических и юридических лиц, запущенными Центральным Республиканским Банком [11], что, безусловно, скажется положительно на формировании инвестиционного климата.

Вывод. Залогом любой успешной экономики является грамотное использование имеющихся у государства ресурсов, в том числе и инвестиционных. Для их полноценного использования и привлечения в сферу АПК инвесторов необходим сформированный благоприятный инвестиционный климат.

Для его формирования необходимо чёткое понимание и оценка всех возможных рисков и негативных факторов, препятствующих инвестиционной деятельности. Проведенный анализ позволяет выявить все «слабые» места в разных сферах деятельности при формировании инвестиционного климата. К таким неблагоприятным факторам относятся политическая нестабильность, полная экономическая блокада, грозящая продовольственной безопасности Республики, неразвитость законодательства и отсутствие достаточного количества трудовых ресурсов. В свою очередь это нивелируется высоким уровнем доверия населения органам местной власти, активной административной работой, направленной на улучшение нормативно-правового обеспечения инвестиционной деятельности, развитием кредитной и налоговой систем. Важным положительным фактором является богатство Донецкого края на плодородные земли сельскохозяйственного назначения и развитая промышленная база. Учёт и анализ всех рисковых факторов становится надёжным фундаментом для разработки последующих рекомендаций по их устранению.

Список использованных источников

1. Тимохин В.Н. Составляющие инвестиционного климата социально-экономической системы на примере Донецкой Народной Республики / А.А. Кужелева, В.Н. Тимохин // Вестник Донецкого национального университета. Серия В: Экономика и право, 23 июня 2019 года. – Донецкий национальный университет (Донецк), 2019. – 210 с.

2. Ковалёва Т.Н. Развитие форм государственного регулирования и методов экономического стимулирования инвестиционной деятельности: специальность 08.00.05 «Экономика и управление народным хозяйством (по отраслям и сферам деятельности, в т.ч.: экономика, организация и управление предприятиями, отраслями, комплексами; управление инновациями; региональная экономика; логистика; экономика труда;

экономика народонаселения и демография; экономика природопользования; экономика предпринимательства; маркетинг; менеджмент; ценообразование; экономическая безопасность; стандартизация и управление качеством продукции; землеустройство; рекреация и туризм)»: автореф. дисс. на соиск. учёной степени канд. экон. наук / Ковалёва Татьяна Назировна. – Белгород, 2010. –11 с.

3. Адамчук А.М. Классификация факторов, влияющих на эффективность инвестиционных процессов и устойчивое развитие малых предприятий / А.М. Адамчук, Д.Е. Баркин // Молодёжь и научно-технический прогресс: Сборник докладов VIII международной научно-практической конференции студентов, аспирантов и молодых учёных: в 4 томах, Губкин, 16 апреля 2015 года. – Губкин: Белгородский государственный технологический университет им. В.Г. Шухова, 2015. –21с.

4. Официальный сайт ЦИК ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://dnrsovet.su/tsentralnaya-izbiratelnaya-komissiya-dnr-oglasila-ofitsialnye-itogi-vyborov-glavy-dnr-i-deputatov-narodnogo-soveta-ii-sozyva/

5. Официальный сайт Индекс потребительских цен на сайте ГОССТАТА ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://gosstat-dnr.ru/pdf/cena/ind_zen5_0821.pdf

6. Официальный сайт инвестиционного портала [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://invest.govdnr.ru/

7. Официальный сайт Инвестиционный паспорт Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://mer.govdnr.ru/index-.php?option= com_phocagallery&view=category&id =539&Itemid=751

8. Статья «Экономические предпосылки для создания условий по привлечению высококлассных специалистов в ДНР» и.о. Министра экономического развития Виктории Романюк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content-&view=article&id=4822:ekonomicheskie-predposylki-dlya-sozdaniya-uslovij-po-privlecheniyu-vysokoklassnykh-spetsialistov-v-dnr&catid=40&Itemid=665

9. Муромец Н.Е. Обеспечение охраны труда в сельском хозяйстве: Ключевые проблемы и пути их решения / Н.Е. Муромец // Сборник научных работ серии «Государственное управление». – 2021. – № 22. –. 231 с.

10. Стенограмма выступления экспертов и представителей профильных министерств и ведомств на пленарном заседании Народного Совета Донецкой Народной Республики 31.03.2020 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://dnrsovet.su/v-parlamente-obsudili-kontseptsiyu-akonoproekta-ob-investitsionnoj-deyatelnosti-v-donetskoj-narodnoj-respublike/

11. Официальный сайт ЦРБ ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://crb-dnr.ru/credits/for-legal-persons

УДК 338.24
DOI 10.5281/zenodo.5803012

ОРГАНИЗАЦИОННЫЕ И ЭКОНОМИЧЕСКИЕ УСЛОВИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ СТРОИТЕЛЬНОГО КОМПЛЕКСА

ТАРАСОВ А.С.,
ассистент кафедры менеджмента строительных организаций
ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

На сегодняшний день в рамках строительного комплекса можно наблюдать большое количество изменений и методов управления предприятиями, входящих в состав основных участников строительной отрасли, что связано с решением экономических, организационных проблем. С целью выявления проблематики представляется анализ деятельности строительного комплекса ДНР, а также ряда строительных предприятий.

Ключевые слова: *предприятие, строительный комплекс, организация, механизм, восстановление, разрушение, учреждения, объём, строительно-монтажные работы, эксплуатация, повышение эффективности*

ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC CONDITIONS OF FUNCTIONING OF THE CONSTRUCTION COMPLEX ENTERPRISES

TARASOV A.S.,
Assistant of the Department of Management of Construction Organizations, State Educational Institution of Higher Professional Education «Donbass National Academy of Civil Engineering and Architecture»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

Today, within the framework of the construction complex, one can observe a large number of changes and methods of managing enterprises that are part of the main participants in the construction industry, which is associated with the solution of economic and organizational problems. In order to identify the problems, an analysis of the activities of the construction complex of the DPR, as well as a number of construction enterprises, is presented.

Keywords: *enterprise, construction complex, organization, mechanism, restoration, destruction, institutions, volume, construction and installation work, operation, efficiency increase*

Постановка задачи. Диверсификация деятельности предприятий строительного комплекса базируется на основе научно обоснованного использования организационно-экономических условий их функционирования. В структуре организационных условий в контексте данного исследования выделены: организационно-правовая форма деятельности, размеры предприятия, специализация, организация труда и наличие материально-технической базы. К экономическим условиям отнесено инвестиционное и ресурсное обеспечение, государственная поддержка, страхование, налогообложение, кредитование, ценообразование, себестоимость и уровень конкурентоспособности предприятий.

Анализ последних исследований и публикаций показал проблемами функционирования предприятия, как объединения хозяйствующих субъектов занимались классики экономической теории, к которым можно отнести И. Ансоффа, Дж.К. Гелбрейта, П. Друкер, Р. Коуз, К. Майер, Д. Норт, В. Ойкен, Портер П. Самуэльсон, Р. Фалмер, А. Чендлер и других. Современные исследователи, которые рассматривают предприятие как движущую силу экономического роста страны, уделяют внимание решению проблем функционирования предприятий во внешней среде, а именно: Андерсон В.Н., Войнаренко М.П., Захарченко В.И., Крикавский Е.В., Крот А.В., Ковалёв А.И., Матросова Л.Н., Осипов В.Н., Соколенко С.И., Трофимова О.М., Федоренко В. и другие

В то же время, несмотря на значительные достижения в указанных направлениях, остаются недостаточно изученными вопросы, связанные с эффективным функционированием предприятий строительной сферы.

Цель исследования – проанализировать состояние строительного комплекса Донецкой Народной Республики, а также отдельных предприятий, входящих в состав участников строительного комплекса.

Изложение основного материала исследования. Предприятие является первичным элементом в структуре экономики. При сочетании различных факторов производства ним создаются материальные блага, предоставляемые услуги и у него появляются возможности для реализации личных и коллективных интересов. Предприятию принадлежат главные производственные функции в экономике, хотя и другие субъекты хозяйствования (физические лица, семьи, государство и т.д.) могут заниматься экономической деятельностью. Предприятия различают по следующим признакам: правовые (юридический статус, учредители, их право собственности, участие в формировании уставного фонда; условия выхода из состава учредителей и т.д.); организационно-управленческие (организационная структура и структура управления; договорная система привлечения наёмных работников, производственно-хозяйственная самостоятельность), финансово-экономические (ограниченность ответственности за обязательствами; распределение прибыли между её учредителями, условия прекращения деятельности).

Правовые признаки определяют право собственности на капитал и

источники его формирования, устанавливают права и ограничения для участников предприятия.

Организационно-управленческие признаки характеризуются участием в управлении предприятием, возможностью использования наёмного труда. Финансово-экономические признаки определяют участие в распределении прибыли, ответственность по обязательствам предприятия. Следует отметить, что развитие всех организационно-правовых форм будет способствовать полноценному использованию ресурсного потенциала предприятий, увеличению производства конкурентоспособной продукции, повышению рентабельности её производства.

Строительная отрасль является одной из ключевых отраслей экономики страны, поскольку, с одной стороны, она потребляет продукцию многих других отраслей, а соответственно обеспечивает их работу, с другой – предоставляет возможности для функционирования благодаря предоставлению средств и условий труда.

Рассмотрим динамику основных показателей предприятий строительной отрасли территории на основе данных Министерства строительства и жилищно-коммунального хозяйства.

В 2018 году работа Министерства проходила по двум основным направлениям – реализации государственной политики в архитектурно-строительной сфере и сфере жилищно-коммунального хозяйства.

На сегодняшний день одной из важнейших задач продолжает оставаться восстановление объектов, разрушенных в ходе боевых действий, которых насчитывается более 30 тысяч.

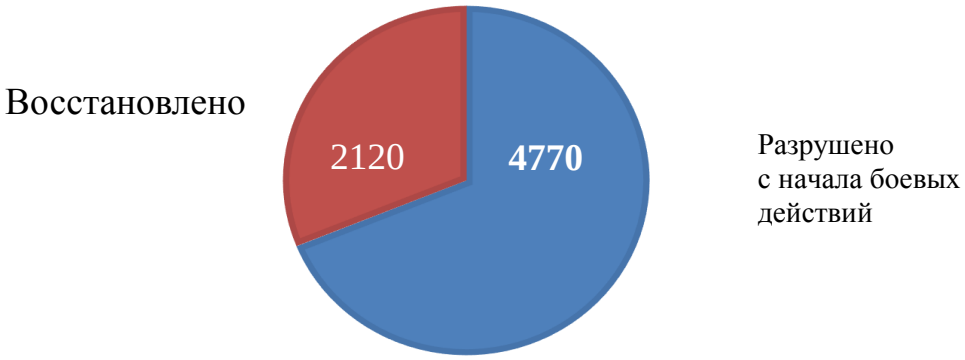

Рис. 1 Количество восстановленных многоквартирных домов на 1.01.2020

В 2018-2019 гг. из 1903 объектов второго и третьего этапов восстановления работы выполнены на 1169 объектах. Принято в эксплуатацию 613 объектов.

С октября 2018 года размер сметной заработной платы на предприятиях строительного комплекса был увеличен до 12600 рублей. В 2018 году выполнен капитальный ремонт образовательных учреждений, расположенных в прифронтовой зоне. Это ОШ № 3 и школа-интернат № 27 г. Докучаевска и школа № 116 Петровского района г. Донецка. Выполнен

капитальный ремонт отделения нейрохирургии Республиканского реабилитационного Центра в Петровском районе г. Донецка, Центральной городской больницы г. Кировское, педиатрического отделения Центральной районной больницы г. Амвросиевки.

Рис. 2. Динамика восстановления многоквартирных домов на 1.01.2020

Выполнялись работы и по ряду других объектов, включая жилой фонд. Так, в Донецке выполнен капитальный ремонт пострадавшего от взрыва бытового газа пятиэтажного жилого дома № 84 по улице Красноармейской. Проведен капитальный ремонт кровельного покрытия 18 жилых домов в г. Горловке, повреждённых в результате последствий неблагоприятных погодных условий. Реализуется гуманитарная программа восстановления частных жилых домов, повреждённых в результате боевых действий. Программа охватила на данный момент 310 домов в городах Донецке, Докучаевске, Дебальцево, Горловке, Енакиево, Макеевке, Ясиноватой, Шахтёрске. Восстановлено 280 домов, 30 – в стадии завершения.

Минстроем разработана концепция «Схемы развития территории поселка городского типа Седово» как зоны отдыха республиканского масштаба для дальнейшей разработки Программы реализации, определения очерёдности проектирования и строительства на 2018-2021 гг. В 2018 году ГП «Донбасстройизыскание» реализован первый этап Программы по выполнению инженерных изысканий, топографо-геодезических работ, инженерной геологии. В первом квартале 2019 года подведомственным ГП ДРПИ «Донецкпроект» будет разработан проект водоснабжения и водоотведения поселка Седово. Государственная архитектурно-строительная инспекция в 2018 году провела 502 проверки соблюдения требований законодательства в сфере архитектурно-строительной деятельности, в том числе 163 плановых и 339 внеплановых проверок. Государственное предприятие «Донбасстройизыскание» за текущий год заключило договоров на общую сумму 4,6 млн руб. Государственное предприятие «ДРПИ «Донецкпроект» выполнило проекты по 61 объекту на общую сумму 17,7 млн руб. Также в 2018 году проведено 13 заседаний Межведомственной комиссии по вопросам градостроительства на территории ДНР, на которых рассмотрены и вынесены решения по 714 объектам, в том числе: согласовано 393 временных объекта; отказано в согласовании размещения 260 временных объектов; принято решение о

демонтаже 45 временных объектов и 3 объектов строительства.

Таблица 1

Показатели развития строительного комплекса ДНР

Наименование показателей	Единица измерения	2020 год	2021 год
Объём инвестиций на основной капитал за счёт всех форм собственности и источников финансирования	млн руб. / объектов	322,9 / 97	875,9 /138
Объём строительно-монтажных работ, выполненных в действующих ценах	млн руб.	247,3	
Ввод в действие зданий, сооружений	ед.	54	
Число зданий, сооружений, находящихся в незавершённом строительстве	ед.		182
Необходимый объём инвестиций для восстановления разрушенной социальной инфраструктуры	млн руб.		15664,5 (в ценах 2019 г.). В том числе: МКД – 3405,2, СКБ – 626,9, частный сектор – 11632,4
Количество разрушенных многоквартирных домов	ед.		4748
Количество восстановленных многоквартирных домов	ед.		1911
Количество разрушенных индивидуальных домов	ед.		23232
Количество восстановленных индивидуальных домов	ед.		9821
Количество разрушенных объектов социальной сферы	ед.		973
Количество восстановленных объектов социальной сферы	ед.		378

В Республике на 01.01.2021 году насчитывается 60 предприятий по производству строительных материалов и 678 предприятий по реализации, причём эти показатели имеют положительную динамику. Организационная структура строительного комплекса ДНР состоит из составляющих: строительные организации государственного сектора; строительные организации негосударственного сектора; промышленные предприятия негосударственного сектора; проектные и технологические организации.

Предприятия строительного комплекса подразделяются на три основные группы. К первой группе относятся промышленные предприятия, которые находятся в ведении строительной организации, которые производят железобетонные и металлические конструкции, а также полуфабрикаты: бетон, раствор, смеси, арматуру и т.д. Ко второй –

предприятия по производству строительных материалов: строительный цемент, гипс, пористые заполнители, кровельный материал, стекло и т.д. Третья группа – специализированные предприятия разнообразных форм собственности, которые обеспечивают отрасль нестандартным оборудованием.

Таблица 2

Состав и классификация предприятий строительной отрасли

По виду специализации	Технологическая
	Подетальная
	Предметная
По комбинированию и кооперированию	На основе объединения последовательных стадий обработки сырья
	На основе использования отходов производства
	На основе комплексной переработки сырья
По характеру концентрации	Технологическая и агрегатная
	Организационно-хозяйственная
По виду функционирования	Стационарные
	Передвижные
По способу производства	Агрегатный
	Конвейерный
	Стендовый
	Кассетный

По характеру специализации предприятия подразделяются в зависимости от технологии производства, вида продукции, что выпускается, кооперирование и комбинирование разнообразных производств в одном объединении:

- технологическая специализация характеризуется однородностью технологических процессов, которые обеспечивают выпуск разнообразной продукции (деталей и конструкций). Такой вид специализации характерный для производства разнообразных бетонных смесей и растворов (БРУ), искусственных пористых заполнителей, древесно-стружечных плит при постоянном технологическом процессе;

- подетальная специализация предполагает, что предприятие делает массовый выпуск определённых отдельных видов деталей при наличии разнообразных технологических процессов. Этот вид специализации широко распространён на асбестоцементных, деревообрабатывающих предприятиях, заводах сборных железобетонных изделий, продукцией которых есть отдельные детали, полуфабрикаты, материалы (минеральные плиты, металлические формы, отдельные виды столярных изделий);

- предметная (пообъектная) специализация характерная для предприятий, конечной продукцией которых есть комплект изделий, что позволяет из них производить сборку типичного здания (жилого, промышленного, сельскохозяйственного цеха или сооружения).

По комбинированию и кооперированию: комбинирование – соединения в одном организационном звене производства разнообразных видов продуктов, которое имеют определённую общность технологических процессов, использование сырья и отходов промышленности, а также

территориальную близость и компактность.

В зависимости от характера объединения отдельных стадий переработки предметов труда, комбинирование выступает в трёх основных формах; последовательной переработки сырья - характерно для ДСК, ЗС, ССК, где есть цехи по выпуску полуфабрикатов или деталей, строительномонтажные управления по возведению домов и сооружений на строительных площадках; использование отходов производства - осуществляется для получения продуктов, что есть конечным результатом деятельности предприятий разнообразных областей промышленности.

Например, комбинаты металлургической промышленности, кроме своего основного продукта – проката, литья, имеют в своём составе цеха по переработке отходов и получают, например: из гранулированного шлака и цемента – шлакобетонные стеновые камни; комплексной переработки сырья – например, на деревообрабатывающих комбинатах при переработке единого сырья древесины созданы отдельные предприятия или цеха лесопиления, изготовление столярных или мебельных изделий, фанеры, древесно-стружечных плит и т.д.

По характеру концентрации предприятия подразделяются: технологическая и агрегатная концентрация – это увеличение мощности предприятий и отдельных технологических линий предметной специализацией. Технологическая концентрация производства приводит к повышению специализации, следовательно, к повышению эффективности; организационно-хозяйственная концентрация – это создание производственных объединений с централизованным управлением на базе кооперирования и комбинирования производства и его технического перевооружения (производственные и научно-производственные объединения).

По виду функционирования предприятия подразделяются на стационарные – предприятия строительных материалов, изделий и конструкций характеризуются большей мощностью, узкой специализацией и размещаются в крупных экономических районах; передвижные – например, предприятия по производству ж/б конструкций и металлопродукции. Основная область использования таких предприятий при сооружении трубопроводов, дорог, линий электропередач.

По способу производства: агрегатный; конвейерный; стендовый; кассетный. При агрегатном способе производства технологические должности специализированы и оснащены специализированными агрегатами. Передвижение предметов труда осуществляется с помощью мостовых, козловых кранов. Если увеличивается степень специализации должности с дальнейшим расчленением процесса, то линии оснащают специальным транспортом – конвейером.

Конвейерные линии – наиболее перспективный способ организации промышленного изготовления массовой и серийной продукции. Конструктивно конвейеры выполняют таким образом, что предметы труда –

незавершённая продукция, в процессе изготовления перемещаются на подвижном основании: непрерывном (лента) или дискретных строях (формах, вагонетках).

При стендовом способе создаётся определённое количество должностей, на каждом выполняются последовательно все операции до полной готовности изделия без его перемещения. Поточность производства обеспечивается движением специализированных бригад рабочих и орудий труда по всем технологическим должностям – это выпуск крупногабаритных изделий малыми партиями. Совершенствование стендового средства производства привело к созданию высокопроизводительных агрегатов – кассет. Кассетные стенды с подвижными и стационарными щитами, с кольцевым, параллельным или веерным перемещением стенок позволяют выпускать массовую продукцию. Этот способ распространён на домостроительных комбинатах.

Экономическими условиями функционирования предприятий строительного комплекса является политическое и экономическое положение страны или региона, действующая нормативно-правовая база, конъюнктура отраслевого рынка, инвестиционная активность населения.

Строительство как базовая отрасль экономики одной из первых реагирует на проявления кризисной ситуации в макроэкономическом состоянии страны. В то же время существенная продолжительность операционного цикла, высокий уровень капиталоёмкости, низкая оборачиваемость капитала обусловливают значительный уровень рискованности строительной деятельности, что вызывает определённый временной лаг между активизацией экономических процессов в стране и подъёмом строительства [3].

Состояние строительства является важным индикатором экономической динамики и одновременно рычагом экономического роста, поскольку реализует инвестиции в основной капитал всех отраслей производства и инфраструктуры, фактически формируя структуру экономики. Данная отрасль также отражает результаты социально-экономического развития через показатели строительства жилья и объектов социальной сферы, к которым относятся:

- численность строительных организаций (застройщиков), например в Российской Федерации этот показатель составил в 2017 году 279,5 тыс. единиц, в 2019 году относительно 2018 г. наблюдается отрицательная динамика, так численность застройщиков сократилась на 8,0%. Однако объём выполненных работ строительства в 2019 году по сравнению с 2018 г. вырос на 0,6% и составил 9,1 трлн рублей. Также вырос объём инвестиций в отрасль на 12% и достиг в 2019 г. 1219,5 млрд руб., что составляет 8,3% от всех инвестиций в российскую экономику [4];

- ввод в действие жилья. В 2019 году в России было построено 285,8 тыс. жилых зданий, тогда как нежилых всего 19,5 тыс. (94% против 6%), при этом общий объём площади жилья составлял 111,7 млн кв. м, а

коммерческой недвижимости – 35 млн кв. м (76% против 24%) [5].

Выводы. Организационные и экономические условия функционирования предприятий строительного комплекса формируют механизм, действие которого будет направлено на повышение эффективности предприятий строительного комплекса за счёт сформированного синергетического эффекта.

Список использованных источников

1. Новиков Д.А. Институциональное управление организационными системами / Д.А. Новиков. – М.: ИПУ. РАН, 2004. – 68 с.

2. Силка Д.Н. Особенности организационно-экономического механизма строительства в современных условиях / Д.Н. Силка, К.В. Уразова // Экономика, управление и организация строительства. Вестник МГСУ, 2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-organizatsionno-ekonomicheskogo-mehanizma-stroitelstva-v-sovremennyh-usloviyah.

3. Далаков А.М. Статистический анализ деятельности строительной отрасли в России / А.М. Далаков // Международный научно-исследовательский журнал – Вып. 4. – Апрель 2021 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://research-journal.org/economical/statisticheskij-analiz-deyatelnosti-stroitelnoj-otrasli-v-rossii/

4. Российский статистический ежегодник. 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/folder/210/document/12994

5. Регионы России. Социально-экономические показатели. 2020 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/folder/210-/document/13204

УДК 338.984
DOI 10.5281/zenodo.5803028

ПРОЦЕССЫ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЯХ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

ФИЛИПЮК А.О.,
канд. экон. наук, ассистент кафедры менеджмента непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика;

ЛИСИЦЫНА М.А.,
ассистент кафедры менеджмента непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье проанализирован процесс стратегического планирования на промышленных предприятиях Донецкой Народной Республики на основе изучения законодательного регулирования данной сферы.

Ключевые слова: *экономика, стратегическое управление, стратегическое планирование, промышленность*

ANALYSIS OF THE PROCESS OF STRATEGIC PLANNING IN INDUSTRIAL ENTERPRISES OF THE DONETSK PEOPLE'S REPUBLIC

FILIPYUK A.O.,
PhD in Economics, Assistant at the Department of Management of the Non-Production Sphere
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic;

LISITSYNA M.A.,
Assistant at the Department of Management of the Non-Production Sphere
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article analyzes the process of strategic planning at industrial enterprises of the Donetsk People's Republic on the basis of studying the legislative regulation of this area.

Keywords: *economics, strategic management, strategic planning, industry*

Постановка задачи. На сегодняшний день одним из приоритетных направлений развития экономики Донецкой Народной Республики является поддержка и развитие промышленности. Это невозможно без стратегически направленного управления данной отраслью, что обеспечивается рядом мероприятий. Первоначальным этапом при этом является анализ процесса стратегического планирования на промышленных предприятиях ДНР на основе изучения законодательного регулирования данной сферы.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретическим основам процесса стратегического планирования на предприятиях посвящено много

научных исследований как зарубежных, так и отечественных авторов. Вместе с тем изучение опубликованных работ свидетельствует, что обеспечение эффективного процесса стратегического планирования на промышленных предприятиях в сложных и непредсказуемых условиях внешней среды возможно только на основе своевременного анализа и адаптации к сложившимся условиям хозяйствования. Таким образом, существует высокая необходимость исследования процесса стратегического планирования на промышленных предприятиях Донецкой Народной Республики на основе изучения законодательного регулирования в данной отрасли в условиях неустойчивой внешней среды.

Актуальность исследования обусловлена ограниченностью и бессистемностью осуществления процесса стратегического планирования на промышленных предприятиях Донецкой Народной Республики.

Цель статьи – проанализировать процесс стратегического планирования на промышленных предприятиях Донецкой Народной Республики.

Изложение основного материала исследования. В общем стратегическое планирование представляет собой комплекс действий и решений руководства предприятия, направленных на достижение поставленных целей. Стратегическое планирование деятельности предприятий позволяет реализовать поставленные цели с учётом возможностей и перспектив развития, скоординировать деятельность всех подразделений предприятия в направлении повышения эффективности его функционирования, оптимизировать ресурсный потенциал предприятий.

Основой процесса стратегического планирования на промышленных предприятиях ДНР является законодательное регулирование на институциональном уровне.

Не сегодняшний день существует множество проблем, связанных с данным явлением. Так, основным документом, частично регламентирующим процесс стратегического планирования на территории Донецкой Народной Республики, является закон Донецкой Народной Республики от 02.10.2015 года № I-369П-НС «О республиканских программах» (с изменениями, внесёнными Законом от 10.03.2017 № 160-IНС, от 14.11.2019 № 69-IIНС) [1]. Данный Закон «…определяет правовые, экономические и организационные основы разработки, утверждения и реализации программных документов социально-экономического развития Донецкой Народной Республики, развития отдельных отраслей экономики, сфер жизни, а также отдельных административно-территориальных единиц». Кроме этого, в Законе акцентируется внимание на том, что «Республиканские программы разрабатываются на среднесрочную (3-5 лет) и краткосрочную перспективу (1 год)». Говоря о системе стратегического планирования в ДНР, законодательная база в данной сфере до сих пор находится в стадии разработки, т.к. законопроект «О системе стратегического планирования в Донецкой Народной Республике» был

принят в первом чтении 14 августа 2015 г. Работа над законопроектом «О системе стратегического планирования» продолжается, так как «…данный нормативный правовой акт не соответствует текущим реалиям Донецкой Народной Республики. Особенно в связи с необходимостью перехода на бюджетно-целевое планирование. Поэтому речь должна идти не просто о его доработке, а разработке совершенно нового проекта закона, основанного на новой концепции», – отмечает министр экономического развития ДНР [2].

Что касается реализации функций планирования (разработка и реализация планов: определение комплекса мероприятий, обеспечивающих достижение на каждом этапе реализации стратегии долгосрочных целей социально-экономического развития) и программирования (разработка и реализация программ: разработка комплекса планируемых мероприятий, взаимоувязанных по задачам, срокам осуществления, исполнителям и ресурсам), то на сегодняшний день комплексы мероприятий по местным и районным администрациям, подведомственным структурам и государственным предприятиям выстраиваются, но бессистемно, основываясь на имеющихся ресурсах. Соответственно, говорить о программировании, когда происходит упорядоченность задач, сроков осуществления мероприятий с используемыми ресурсами между министерствами в рамках отраслей судить сложно. Планирование осуществляется на базовом уровне по принципу «планирование от достигнутого», подразумевающего сохранение, поддержку и использование жизненно важной инфраструктуры ЖКХ, социальных объектов, банковской системы, здравоохранения и т.д. Однако в рамках отдельных государственных предприятий уровень достигнутого остаётся на уровне прошлого года или ниже.

Таким образом, нарушаются два важных принципа государственного стратегического планирования: сбалансированности (согласованность и сбалансированность документов стратегического планирования по приоритетам, целям, задачам, мероприятиям, показателям, финансовым или иным ресурсам и срокам реализации) и разграничения полномочий (осуществление полномочий, в пределах которых участники стратегического планирования определяют цели и задачи экономического развития, субъектов и муниципальных образований, а также пути достижения этих целей и решения этих задач).

Исходя из вышеуказанного, уже на институциональном уровне можно констатировать факт преобладания в ДНР оперативного управления над стратегическим. При этом действующие документы стратегического планирования, разрабатываемые в рамках целеполагания, программирования и прогнозирования, разрабатываются исключительно по отраслевому и по территориальному принципу. Кроме этого, можно говорить об отсутствии целеполагания как определения приоритетов в социально-экономическом развитии ДНР в связи с политическим фактором.

Соответственно тормозится и принятие нормативно-правовых актов в данной сфере, позволяющих определить приоритетные отрасли для развития, обозначить цели и утвердить концепцию развития ДНР и конкретных отраслей экономики ДНР в частности.

Исходя из этого, следует сделать вывод об отсутствии стратегических ориентиров и приоритетов развития промышленных предприятий ДНР, что не позволяет осуществлять процесс стратегического планирования системно, целостно и сбалансированно.

На сегодняшний день первые сдвиги в направлении стратегического планирования, не ожидая принятия соответствующих законов, можно проследить в работе Министерства Промышленности и торговли ДНР в связи с изданием приказа № 166-ОП от 20.06.2019 г. «О разработке стратегий развития и программ деятельности государственных предприятий», который ссылается на исполнение Постановления Правительства ДНР № 11-6 от 20.06.2019 г. «О мерах по повышению эффективности использования государственного имущества, закреплённого на праве оперативного управления или на праве хозяйственного ведения государственных предприятий» (далее – Постановление) [3]. Данное Постановление устанавливает, «… что органами исполнительной власти в находящихся в их ведении государственных предприятий, за исключением в отношении которых приняты в установленном порядке решения о ликвидации, утверждаются стратегии развития государственных предприятий на срок до 3 лет…». Кроме этого, в Постановлении содержится Порядок разработки и утверждения программ деятельности и определения подлежащей перечислению в Республиканский бюджет Донецкой Народной Республики части прибыли государственных предприятий. На основании Постановления с целью обеспечения единообразного подхода к составлению программ и отчётов о деятельности государственных предприятий Донецкой Народной Республики, повышения их качества приказом № 87 от 16.07.2019 г. «Об утверждении Методических рекомендаций по составлению программ деятельности государственных предприятий Донецкой Народной Республики» и приказом № 88 от 22.07.2019 г. «О внесении изменений в Методические рекомендации по составлению программ деятельности государственных предприятий Донецкой Народной Республики, утверждённые Приказом Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики от 16.07.2019 № 87» Министерством экономического развития ДНР утверждены Методические рекомендации по составлению программ деятельности государственных предприятий ДНР.

Министерством промышленности и торговли ДНР с целью надлежащего исполнения Постановления разработаны Методические рекомендации по разработке и утверждению стратегий развития государственных предприятий ДНР и Примерный рабочий шаблон составления стратегии развития государственного предприятия,

утверждённые приказом № 04.5-53/3603 от 19.08.2019 г. «О разработке стратегий развития предприятий».

Однако следует выделить существенные недостатки в содержании Постановления и Методических рекомендациях по разработке стратегий развития государственных предприятий ДНР в частности [4].

В первую очередь, Правительство не предоставляет альтернатив для разработки стратегий и определяет, что возможен только один тип – стратегия развития. При этом не учитываются стратегии концентрированного, интегрированного, диверсифицированного роста, сокращения, которые могут быть более эффективными в современных условиях.

Также данное Постановление в п. 4 определяет вопросы, связанные с финансированием планируемых мероприятий в рамках стратегий развития государственных предприятий, а именно «… часть прибыли, подлежащая перечислению в Республиканский бюджет Донецкой Народной Республики, определяется как часть прибыли государственного предприятия, остающейся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и иных обязательных платежей, уменьшенной на сумму расходов на реализацию мероприятий по развитию предприятия, утверждённых в составе программы деятельности предприятия на текущий финансовый год, осуществляемых за счёт чистой прибыли, но не менее 50 процентов прибыли, остающейся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и иных обязательных платежей…». Однако часть государственных предприятий ДНР являются убыточными. В Методических рекомендациях по разработке и утверждению стратегий развития государственных предприятий ДНР отмечается, что «…стратегия развития может включать в себя программу инновационного развития предприятия или отдельные мероприятия, направленные на модернизацию, проведение НИОКР…». Однако ссылки на какие-либо отраслевые показатели и цели отсутствуют. Руководству предприятий рекомендуется обеспечивать на регулярной основе мониторинг и контроль исполнения плана-графика мероприятий и достижения показателей, предусмотренных стратегией развития. Кроме этого назначается должностное лицо, ответственное за реализацию стратегии развития, на уровне не ниже заместителя директора, однако не предусмотрены дестимулирующие механизмы за недостижение плановых показателей. Для этого предприятия должны иметь сформированную стратегически ориентированную структуру управления.

На основании Методических рекомендаций по разработке и утверждению стратегий развития государственных предприятий ДНР можно выделить основные этапы процесса стратегического планирования на промышленных предприятиях ДНР:

1. Анализ внутренней и внешней среды функционирования предприятия.

2. Оценка рисков реализации Стратегии развития возможных

механизмов управления рисками и нивелирования последствий их возникновения.

3. Определение основных целей и задач, сроков реализации Стратегии развития.

4. Определение целевых показателей реализации Стратегии развития.

5. Разработка основных мероприятий реализации Стратегии развития.

6. Определение финансового обеспечения Стратегии развития.

7. Составление плана-графика мероприятий по реализации Стратегии развития.

8. Мониторинг и контроль исполнения Стратегии развития.

Данный алгоритм процесса не предусматривает промежуточный контроль достижения целевых показателей реализации Стратегии развития.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). Таким образом, в настоящее время существует множество проблем, связанных с развитием процесса реализации стратегического планирования на промышленных предприятиях ДНР, что обусловливает необходимость разработки предложений по совершенствованию данного процесса в дальнейших исследованиях.

Список использованных источников

1. О республиканских программах: закон Донецкой Народной Республики № I-369П-НС; [принят Постановлением Народного Совета 02.10.2015 г.: с изменениями, внесёнными Законом от 10.03.2017 № 160-IНС, от 13.09.2019 № 60-IIНС, от 14.11.2019 № 69-IIНС] [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://dnrsovet.su/zakon-dnr-o-respublikanskih-programmah/.

2. Денис Пушилин провёл совещание по вопросам развития промышленного сектора [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://pravdnr.ru/news/denis-pushilin-provel-soveshhanie-po-voprosam-razvitiya-promyshlennogo-sektora/.

3. О мерах по повышению эффективности использования государственного имущества, закреплённого на праве оперативного управления или на праве хозяйственного ведения государственных предприятий: Постановление Правительства Донецкой Народной Республики № 11-6 от 20.06.2019 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://gisnpa-dnr.ru/npa/0030-11-6-20190620/.

4. Ободец Р.В. Пути совершенствования процесса государственного стратегического планирования экономики Донецкой Народной Республики / Р.В. Ободец, М.А. Лисицына // Пути повышения эффективности управленческой деятельности органов государственной власти в контексте социально-экономического развития территорий : материалы IV междунар. науч.-практ. конф. (Донецк, 3-4 июня, 2020 г.). Секция 1: Стратегическое управление развитием экономики / ГОУ ВПО «ДонАУиГС». – Донецк: ДонАУиГС, 2020. – С. 77-79.

УДК 334.012.64
DOI 10.5281/zenodo.5803034

МЕТОДИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ПОДДЕРЖКИ МАЛОГО И СРЕДНЕГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА

ЯКИМЧАК А.А.,
ассистент кафедры менеджмента непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики»,
Донецк, Донецкая Народная Республика

В статье рассмотрены существующие методики оценки эффективности государственной поддержки МСП, выявлены их сильные и слабые стороны. Предложена адаптированная к социально-экономическим условиям Донецкой Народной Республики методика оценки эффективности государственной поддержки МСП.

Ключевые слова: *государственная поддержка МСП, методика оценки эффективности государственной поддержки МСП, показатели оценки эффективности государственной поддержки МСП*

METHODOLOGICAL APPROACHES TO ASSESSING THE EFFECTIVENESS OF STATE SUPPORT FOR SMALL AND MEDIUM-SIZED BUSINESSES

YAKIMCHAK A.A.,
assistant of the Department of Management of the Non-Production Sphere
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic»,
Donetsk, Donetsk People's Republic

The article considers the existing methods for assessing the effectiveness of state support for SMEs, identifying their strengths and weaknesses. It proposes a methodology adapted to the socio-economic conditions of the Donetsk People's Republic.

Keywords: *state support for SMEs, methodology to assess the effectiveness of state support for SMEs, indicators to assess the effectiveness of state support for SMEs*

Актуальность. Повышение эффективности государственной поддержки малого и среднего предпринимательства (далее – МСП) – одна из важнейших задач современного государства, способствующая повышению уровня развития МСП, который напрямую влияет на социально-экономические процессы в стране. Чем эффективнее государственная

поддержка, тем больше объём налоговых поступлений в государственный бюджет от субъектов МСП, больше созданных рабочих мест, выше уровень развития инноваций, больше возможностей самореализации для жителей страны, больше предпринимательских структур, выполняющих работы для крупного бизнеса и государства.

То есть от качества оценки эффективности государственной поддержки зависит не только оценка результативности использования средств, выделяемых на поддержку МСП, но и дальнейшее планирование объёмов вкладываемых средств и направлений этой деятельности государства. Поэтому к разработке и внедрению методики оценки эффективности государственной поддержки МСП необходимо подходить с позиции объективности и с учётом современных тенденций в науке и социально-экономических процессов в стране.

Анализ последних исследований и публикаций. При работе над исследованием были рассмотрены работы таких авторов, как: А.А. Анненкова, Д.Л. Жучкова, Р.Б. Гамидуллаев, О.А. Евсеева, А.В. Бабкин, А.Е. Кремин, Ю.В. Кузнецов, Р. Маликов, К. Гришин, С. Рейтер, С.М. Марков, А.С. Маркова, А.К. Мусаелян, Н.В. Брюханова, Д.И. Дынник, А.В. Полянин, Ю.П. Соболева, В.В. Тарновский, Г.Д. Снигирева, Н.В. Малышева, И.Б. Тесленко.

Цель статьи – разработка рекомендаций по совершенствованию существующих методик оценки эффективности государственной поддержки малого и среднего предпринимательства с учётом социально-экономических условий Донецкой Народной Республики.

Изложение основного материала исследования. Для достижения поставленной в работе цели были сформулированы две основные задачи: проанализировать существующие методики оценки эффективности государственной поддержки МСП, выявить их сильные и слабые стороны, а также выработать рекомендации по разработке и использованию методики, адаптированной под социально-экономические условия Донецкой Народной Республики.

Для начала определим, что под собой подразумевает понятие «эффективность», для чего обратимся к Международному стандарту менеджмента качества ISO 9000:2015, где эффективность представляется как отношение между достигнутым от реализации мероприятия результатом и затраченными ресурсами [1]. Таким образом, эффективность государственной поддержки МСП можно выразить как отношение между показателями деятельности МСП и ресурсами, затраченными государством на осуществление поддержки МСП (1).

$$ЭГП = \frac{УРМСП}{ЗОП} \quad (1),$$

где ЭГП – эффективность государственной поддержки;

УРМСП – уровень развития МСП;

ЗОП – затраты на осуществление государственной поддержки.

Из вышесказанного следует, что государственная поддержка МСП может считаться эффективной лишь тогда, когда уровень развития МСП будет превышать затраты на осуществление государственной поддержки.

Однако, несмотря на простоту формулы расчёта, получение данных для числителя (показатель уровня развития МСП) вызывает немалые трудности.

Одна из основных проблем заключается в том, что развитие МСП влечёт за собой не только повышение экономических, но и социальных показателей (например, уровень развития инфраструктуры, инноваций), которые представляются в качественном выражении и не имеют общей единицы измерения. При этом выбор показателей оценивания носит особую важность, так как от него зависит объективность оценки. Также проблемой является отсутствие у экспертов понимания того, что оценка эффективности – это не конечная цель, а лишь инструмент для дальнейшего планирования государственной поддержки МСП.

Переходя к рассмотрению существующих методик оценки эффективности государственной поддержки МСП, отметим, что исследования по этой тематике достаточно обширны, но на данный момент не существует единой, универсальной методики. Анализ научных публикаций [2-11] показал, что наиболее существенные отличия в методиках наблюдаются в выборе показателей для оценивания. Выделим чаще всего используемые показатели и сведём их в единую таблицу 1.

Таблица 1

Наиболее используемые показатели при оценке эффективности государственной поддержки МСП

Показатель развития МСП	
1	Количество / доля предприятий МСП в общем количестве предприятий в стране
2	Количество / доля занятых работников на предприятиях МСП в общем количестве занятых в стране
3	Объём / доля валовой реализованной продукции МСП в общем объёме реализованной продукции в стране
4	Объём / доля инновационной продукции в общем объёме отгруженных товаров МСП
5	Количество / доля выполненных государственных заказов МСП в общем объёме
6	Плотность предприятий МСП на 10 тыс. населения
7	Объём / доля налоговых поступлений от МСП в общем объёме налоговых поступлений в бюджет

Представленные в табл.1 показатели, по мнению автора, не в полной мере характеризуют взаимосвязь государственной поддержки и уровень развития МСП. Авторское видение в большей части сходится с общепринятыми, однако с некими дополнениями в виде добавления

следующих показателей: доля / объём привлечённых иностранных инвестиций в МСП; уровень развития инфраструктуры МСП; объём денежных грантов, полученных МСП для инновационной деятельности.

Выбор этих показателей обусловлен тем, что в современных социально-экономических условиях, сложившихся в Донецкой Народной Республике, приоритетом является развитие инновационного предпринимательства, в том числе с участием иностранного капитала. Этот вид предпринимательства является одним из индикаторов наличия благоприятных условий для развития МСП, поэтому учёт уровня его развития позволит проводить оценку более объективно.

Помимо выбора показателей для оценивания, которые, как уже выяснено, по сути, отображают уровень развития МСП, в рассмотренных работах также имеются отличия в методиках оценивания. Так, некоторые учёные используют метод опроса / анкетирования, данные которого в дальнейшем используются либо для составления единого экспертного мнения, либо составления корреляционно-регрессионной модели [2; 3]. Также в исследованиях встречаются методики с использованием индексного метода оценки, при котором каждая величина оцениваемого показателя отражается относительно базового значения, таким образом демонстрируется тенденция изменения показателей, которые нельзя выразить с помощью абсолютных величин [4]. Однако наиболее распространёнными являются методики, базирующиеся на сведении различных показателей развития МСП в интегральный [5-8].

Применение методики, основанной на вычислении интегрального показателя, является наиболее оптимальной, так как при её использовании есть возможность охватить как количественные, так и качественные индикаторы. Используя индикаторы, адаптированные под социально-экономические реалии Донецкой Народной Республики, а также использование интегрального показателя развития МСП, предлагается следующая методика расчёта эффективности государственной поддержки МСП в Донецкой Народной Республике (рис. 1).

Разберём детально каждый из этапов, указанных на рис.1. Первый этап заключается в оценке экспертами уровня развития МСП на основе качественных показателей. В роли экспертов должны выступать ведущие учёные-экономисты Республики, так как участие государственных служащих или предпринимателей может сказаться на объективности, ведь они являются заинтересованными лицами. Далее с помощью корреляционно-регрессионного анализа необходимо выявить из представленных экспертами показателей реально и напрямую влияющие на важнейшие экономические и социальные показатели в Республике за последние 3-5 лет. Таким образом, по итогу первого этапа оценивания получаем объективно выделенные и математически проверенные важнейшие показатели развития МСП.

На втором этапе оценки выявленные и приведённые к единой относительной форме измерения показатели (показатель отчётного периода по отношению к базовому) используются для определения интегрального показателя уровня развития МСП.

На данном этапе, при участии экспертов, каждому из показателей проставляются баллы, что приводит количественные и качественные показатели к единому измерителю, и с помощью чего определяется интегральный показатель развития МСП в стране.

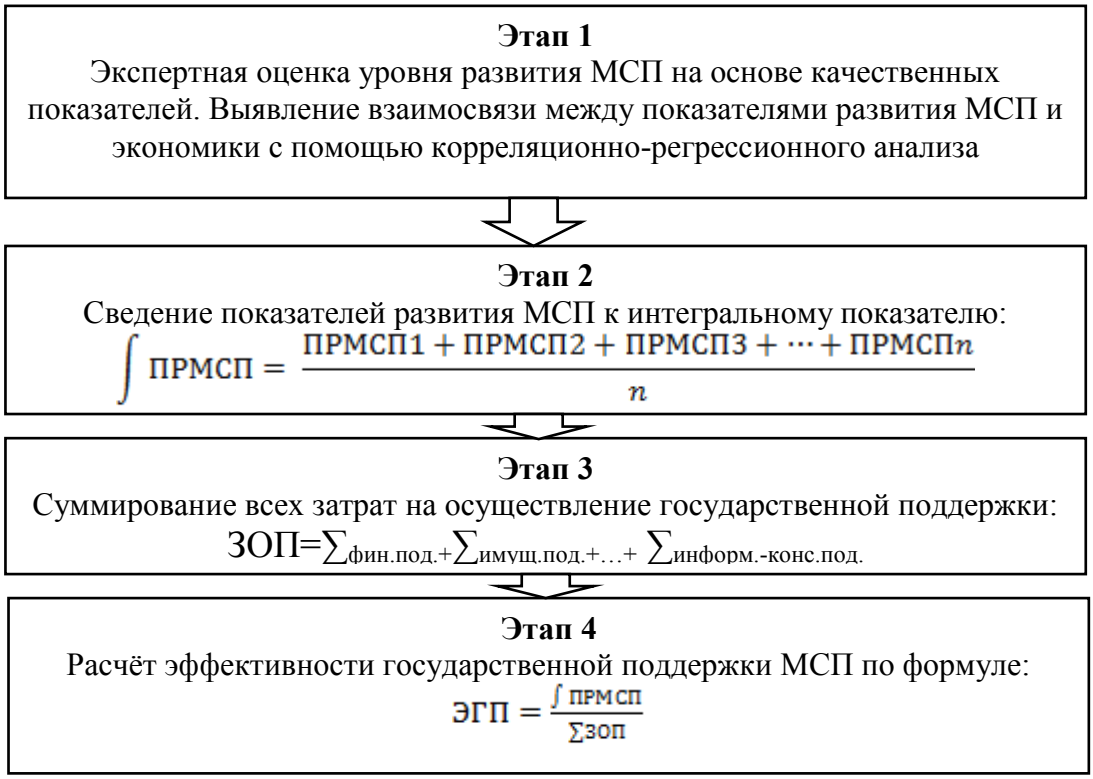

Рис. 1. Рекомендуемые этапы оценки эффективности государственной поддержки МСП в Донецкой Народной Республике

На третьем этапе формируется знаменатель формулы (1) Все ресурсы (финансовые, имущественные, интеллектуальные), затраченные на поддержку МСП в отчётном периоде, оцениваются, переводятся в денежный эквивалент и суммируются.

На четвёртом, заключительном этапе, полученные показатели используются в качестве исходных данных для расчёта (формула 1).

Немаловажным будет отметить, что основные положения оценки эффективности государственной поддержки, а точнее программ поддержки, должны быть закреплены на законодательном уровне. Так, например, в Российской Федерации действует Постановление Правительства Российской Федерации от 02.08.2010 № 588 (в редакции от 25.12.2018 г.) [12], которое регламентирует порядок разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ. На данный момент в Донецкой Народной Республике действует Закон «О республиканских программах» № 80-IНС от

02.10.2015 г. [13], однако в нём отсутствуют положения об оценке эффективности государственных программ.

Подводя итог исследования, сформируем рекомендации по осуществлению оценки эффективности государственной поддержки МСП:

дополнить Закон «О республиканских программах» № 80-IНС от 02.10.2015 г. базовыми положениями об оценке эффективности государственных программ;

использовать разработанные рекомендации при оценке эффективности государственной поддержки МСП (методику оценки);

корректировать программы развития / поддержки МСП лишь на основе проведенной оценки эффективности государственной поддержки МСП.

Выводы по проведенному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). Проведенное исследование позволило сформировать следующие выводы:

объективная оценка эффективности государственной поддержки МСП является важным инструментом для дальнейшего развития не только МСП, но и всей социально-экономической системы страны;

не существует единой, универсальной методики оценки эффективности государственной поддержки МСП;

для разработки и внедрения методики оценки эффективности государственной поддержки МСП, адаптированной под условия Донецкой Народной Республики, необходимо использование показателей, которые характеризуют инновационное развитие предпринимательства и участие иностранного капитала.

В дальнейшем планируется работа над рекомендациями по оценке эффективности каждого из направлений государственной поддержки МСП: финансовой, имущественной и информационно-консультационной.

Список использованных источников

1. Международный стандарт менеджмента качества ISO 9000:2015 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://pqm-online.com/assets/files/pubs/translations/std/iso-9000-2015-%28rus%29.pdf

2. Гамидуллаев Р.Б.. Разработка методики оценки эффективности государственной поддержки малого инновационного предпринимательства в РФ / Р.Б. Гамидуллаев // Государственное управление. Электронный вестник. – 2012. – № 32 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/razrabotka-metodiki-otsenki-effektivnosti-gosudarstvennoy-podderzhki-malogo-innovatsionnogo-predprinimatelstva-v-rf

3. Евсеева О.А. Формирование методики оценки эффективности государственной поддержки малых и средних предприятий / О.А. Евсеева, А.В. Бабкин // Известия БГУ. – 2014. – № 6 [Электронный ресурс]. – Режим

доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/formirovanie-metodiki-otsenki-effektivnosti-gosudarstvennoy-podderzhki-malyh-i-srednih-predpriyatiy

4. Полянин А.В. Оценка эффективности государственной поддержки малого и среднего предпринимательства в России / А.В. Полянин, Ю.П. Соболева, В.В. Тарновский // Вестник ОмГУ. Серия: Экономика. – 2020. – № 1 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-effektivnosti-gosudarstvennoy-podderzhki-malogo-i-srednego-predprinimatelstva-v-rossii

5. Маликов Р.И. Методические подходы к анализу и оценке эффективности административного содействия развитию предпринимательства в муниципальном образовании / Р.И. Маликов, К.Е. Гришин, С.Е. Рейтер // Экономика и управление: научно-практический журнал. – 2014. – № 2 (118). – С. 4-11.

6. Мусаелян А.К. Система оценки эффективности государственной поддержки малого и среднего предпринимательства / А.К. Мусаелян, Н.В. Брюханова, Д.И. Дынник // Учёные записки Института управления, бизнеса и права. Серия: Экономика. – 2014. – № 4. – С. 411-417.

7. Снигерёва Г.Д. Оценка эффективности государственной поддержки сельхозтоваропроизводителей Кировской области / Г.Д. Снигерёва, Н.В. Малышева // Аграрное и земельное право. – 2015. – № 6 (126) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://naukarus.com/otsenka-effektivnosti-gosudarstvennoy-podderzhki-selhoztovaroproizvoditeley-kirovskoy-oblasti

8. Кремин А.Е. Методика оценки эффективности государственной поддержки малого предпринимательства в регионе / А.Е. Кремин // Проблемы развития территории. – 2017. – № 3 (89) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/metodika-otsenki-effektivnosti-gosudarstvennoy-podderzhki-malogo-predprinimatelstva-v-regione (дата обращения: 07.06.2021).

9. Марков С.М. Целевые показатели (индикаторы) как критерии комплексной оценки эффективности реализации государственных программ поддержки малого и среднего предпринимательства / С.М. Марков, А.С. Маркова // Вестник Псковского государственного университета. Серия: Экономика. Право. Управление. – 2017. – № 5 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/tselevye-pokazateli-indikatory-kak-kriterii-kompleksnoy-otsenki-effektivnosti-realizatsii-gosudarstvennyh-programm-podderzhki-malogo

10. Кузнецов Ю.В. Эффективность государственной поддержки малого предпринимательства в России / Ю.В. Кузнецов, Н.В. Быкова // Финансы: теория и практика. – 2017. – № 6 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://cyberleninka.ru/article/n/effektivnost-gosudarstvennoy-podderzhki-malogo-predprinimatelstva-v-rossii

11. Анненкова А.А. Оценка эффективности государственных программ поддержки малого предпринимательства: проблемы и пути

решения / А.А. Анненкова, Д.Л. Жучкова // Вестник ОрелГИЭТ. – 2019. – № 1 (47). – С. 168-173.

12. Об утверждении Порядка разработки, реализации и оценки эффективности государственных программ Российской Федерации: Постановление Правительства РФ от 2 августа 2010 г. N 588.

13. О республиканских программах: № 80-IHC от 02.10.2015, действующая редакция по состоянию на 29.11.2019 г.

Уважаемые коллеги!

Статьи принимаются на русском языке объёмом не менее 20 000 знаков («Сервис – Статистика»), соблюдая все нижеизложенные требования.

При наборе текста необходимо придерживаться следующих требований:

1. Выключить перенос.

2. Отступ первой строки каждого абзаца делается не «пропусками», а автоматически через меню Microsoft Word (Формат – Абзац – первая строка: отступ на 1,27 см).

3. Поля: верхнее, нижнее, правое, левое – 1,27 см.

4. Шрифт Times New Roman, размер кегля – 16; интервал – одинарный.

5. Рисунки и диаграммы должны быть сделаны в приложении к Microsoft Word – в формате Microsoft Graph (должны быть обязательно сгруппированы).

6. Расстояние между словами – не более одного пробела.

Статьи должны быть оформлены следующим образом: (Приложение 1)

1. УДК слева в верхнем углу.

2. Название статьи (прописными буквами, полужирным, выравнивание – по центру).

3. Фамилия, имя, отчество автора / авторов (с правой стороны, после названия статьи, полужирным).

4. Аннотация на статью – на русском и английском языках.

5. Ключевые слова в аннотации на русском и английском языках.

6. Текст статьи (выравнивание основного текста – по ширине).

– Постановка задачи.

– Обзор последних исследований и публикаций по данной проблеме.

– Актуальность.

– Формулирование задачи исследования.

– Изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов.

– Выводы по выполненному исследованию.

7. Список использованных источников.

Ответственность за содержание, точность представленных фактов, цитат, цифр и фамилий несут авторы материалов.

Редакция сохраняет за собой право редактировать статьи. Окончательное решение о публикации принимает редакционная коллегия. К статье автор должен приложить также «Сопроводительную записку» (Приложение 2).

Статью, сопроводительную записку и сканированную рецензию присылайте на адрес электронной почты научного сборника серии «Государственное управление».

E-mail: **cs-pa@mail.ru**

Приложение 1

ОБРАЗЕЦ ОФОРМЛЕНИЯ НАУЧНОЙ СТАТЬИ

УДК 332.146.2 (*14 шрифт*)
DOI

ФОРМИРОВАНИЕ СОЦИАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННОЙ ЭКОНОМИКИ

ИВАНОВ И.И., *(14 шрифт)*
д-р экон. наук, доцент, доцент кафедры …
ГОУ ВПО «Донецкая академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», Донецк, Донецкая Народная Республика

Текст аннотации (на русском языке) (*12 шрифт)*
Ключевые слова: (*12 шрифт)*

FORMATION OF SOCIALLY RESPONSIBLE ECONOMY

IVANOV I.I., *(14 шрифт)*
Doctor of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of department …
SEE HPE «Donetsk Academy of Management and Public Administration under the Head of Donetsk People's Republic», Donetsk, Donetsk People's Republic

Текст аннотации (на английском языке) (*12 шрифт)*
Keywords: (*12 шрифт)*

Постановка задачи. Текст. Текст. Текст.. (*16 шрифт*).
Анализ последних исследований и публикаций. Текст. (*16 шрифт*).
Актуальность. Текст. Текст. Текст. (*16 шрифт*).
Цель статьи. Текст. Текст. Текст. (*16 шрифт*).
Изложение основного материала исследования. Текст. (*16 шрифт*).

Таблица 1

Матрица выбора направления экономического развития территории

Группа (12-14 *шрифт*)	Регион	Направление развития

Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. (рис. 1.). (*16 шрифт*).

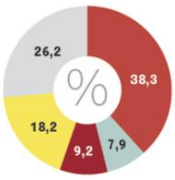

Рис. 1. Название рисунка

Выводы. Текст. Текст. Текст. Текст. Текст. (*16 шрифт*).

Список использованных источников (*16 шрифт*)

Приложение 2

СОПРОВОДИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Фамилия, имя, отчество	Организация (учреждение)
Научная степень	Название статьи
Учёное звание	E-mail
Должность	Телефон

Научное издание

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»

Сборник научных работ
Серии «Государственное управление»

Выпуск 23

ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ НАРОДНЫМ ХОЗЯЙСТВОМ

Материалы представлены на языке оригинала.

Опубликованные материалы отражают точку зрения авторов, которая может не совпадать с мнением редколлегии сборника.

При цитировании или частичном использовании текста публикаций ссылка на сборник обязательна.

Ответственный за выпуск Братковский М.Л.

Научный редактор Гурий П.С.

Литературный редактор Кравченко А.В.

Технический редактор Якимчак А.А.

Подписано в печать решением учёного совета ГОУ ВПО «ДОНАУИГС». Протокол № 3 от 28.10.2021 г. Формат 60x84 $^{1}/_{16}$. Бумага офсетная 16,65 усл.-печ. л. Тираж 100 экз.

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКАЯ АКАДЕМИЯ УПРАВЛЕНИЯ И ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ ПРИ ГЛАВЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ»
283015, г. Донецк-15, ул. Челюскинцев, 163а