

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
 Государственное профессиональное образовательное учреждение
 «Горловский техникум»



Государственного образовательного учреждения
 высшего профессионального образования
 «Донецкий национальный университет»

«ЭКОНОМИКА РЕГИОНА ГЛАЗАМИ МОЛОДЁЖИ»

МАТЕРИАЛЫ
II региональной
научно-теоретической студенческой конференции



«Экономика региона глазами молодёжи»: материалы II Региональной научно-теоретической открытой студенческой конференции на базе ГПОУ «Горловский техникум» ГОУВПО «ДонНУ». – Горловка, 20 декабря 2017 г. – 270 с.

Рассмотрены и одобрены на заседании Педагогического совета ГПОУ «Горловский техникум» ГОУВПО «ДонНУ». Протокол № 3 от 20.12.2017г.

В сборнике представлены научные доклады, в которых освещены такие актуальные вопросы, как формы организации предпринимательской деятельности, управление финансами предприятий и организаций, особенности бухгалтерского учёта в современных условиях, развитие промышленности региона по отраслям, социальные аспекты экономической деятельности и применение информационных технологий в экономике. Особое внимание участники конференции уделили проблеме самореализации выпускников ОУ СПО в будущей профессиональной деятельности.

РЕДАКЦИОННАЯ КОЛЛЕГИЯ

Главный редактор:

Гродзинский П.Я. – директор ГПОУ «Горловский техникум» ГОУВПО «Донецкий национальный университет», кандидат технических наук.

Члены редакционной коллегии:

Мартов Алексей Евгеньевич – директор Горловского учебно – консультационного центра ГОУВПО «Донецкий национальный университет»;
Евсеева Е.В. – заместитель директора по учебной работе ГПОУ «Горловский техникум» ГОУВПО «Донецкий национальный университет», специалист высшей категории, преподаватель-методист;

Синьтюк В.И. – заместитель директора по воспитательной работе ГПОУ «Горловский техникум» ГОУВПО «Донецкий национальный университет», специалист высшей категории;

Руднева Елена Юрьевна – доцент кафедры Менеджмента организаций Автомобильно-дорожного института ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», кандидат экономических наук;

Курносова О.А. – доцент кафедры информационных систем в экономике Автомобильно-дорожного института ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», кандидат экономических наук;

Новак Ю.А. – методист ГПОУ «Горловский техникум» ГОУВПО «Донецкий национальный университет», специалист высшей категории;

Гладкова В.О. – делопроизводитель ГПОУ «Горловский техникум» ГОУВПО «Донецкий национальный университет».

Ответственные за выпуск: Новак Ю.А., Гладкова В.О.

Ответственность за содержание тезисов докладов несут авторы.

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ	11
СЕКЦИЯ 1. ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ	
1.1 Гродзинский Пётр Яковлевич директор ГПОУ «Горловский техникум» ГОУВПО «Донецкий национальный университет», г. Горловка МОЛОДЕЖЬ - ДВИЖУЩАЯ СИЛА СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА	12
1.2 Курносова О.А. Автомобильно-дорожный институт ГОУВПО «ДОННТУ» , г. Горловка СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЦЕПЕЙ ПОСТАВОК В ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОНБАССА	15
1.3 Мингалеева Л.Н., Бабай Т.М. ГПОУ «Донецкий финансово-экономический техникум» ГОУВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», г.Донецк ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	21
1.4 Плаксина А.М., Дронов А.Ю. ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» , г.Донецк К ВОПРОСУ ОБ ОПТИМИЗАЦИИ БЮРОКРАТИИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ	25
1.5 Гаврилова В.Е., Калина А.Э. ГБОУ СПО ЛНР «Луганский колледж автосервиса», г.Луганск ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯМИ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	28
1.6 Золотухина Е.Ю., Капанина А.А ГПОУ «Енакиевский техникум экономики и менеджмента» ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Енакиево МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ	31
1.7 Гришина И.В., Кравцова А.А. ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ» СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ “RAMADA. DONETSK”	34
1.8 Дариенко О.Л, Дорофеева В.А. ГПОУ «Горловский техникум» ГОУВПО «Донецкий национальный университет», г. Горловка ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ТЕПЛОЭНЕРГЕТИКИ	38

- 1.9 Щеглова И.Г., Москаленко А.Р. 43
ГПОУ «Донецкий политехнический колледж» , г.Донецк
БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИИ
- 1.10 Шевчук И.М., Пацай А.С 47
ГПОУ «Енакиевский техникум экономики и менеджмента» ГОУ ВПО
«Донецкий национальный университет» , г. Енакиево
**ТОРГОВАЯ МАРКА КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ**
- 1.11 Новак Ю.А., Пронькина Е.Р. 51
Горловский учебно-консультационный центр ГОУ ВПО «Донецкий
Национальный университет», г. Горловка
**ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ
ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**
- 1.12 Погобалова Е.В., Слатина М.А., Хамлов Н.С. 55
ГОУ СПО ЛНР «Луганский колледж строительства, экономики и права»
**ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ КОНКУРЕНТНАЯ СТРАТЕГИЯ
ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ
ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ ПАО «ЛУГАНСК-НИВА»**
- 1.13 Щеглова И.Г., Грандофилова О.В. 59
ГПОУ «Донецкий политехнический колледж» , г.Донецк
**СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА
ПРЕДПРИЯТИИ**
- СЕКЦИЯ 2. ТЕОРИЯ И ПРАКТИКА БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА В
СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**
- 2.1 Бессарабов В.О., Клейменова Д.К. 64
ГОУВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли
имени Михаила Туган-Барановского» , г.Донецк
**ГЕНЕЗИС НАУЧНОЙ МЫСЛИ О СУЩНОСТИ ЗАТРАТ И
РАСХОДОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**
- 2.2 Новак Ю.А., Макеева А.Н. 68
ГПОУ «Горловский техникум» ГОУВПО «Донецкий национальный
университет», г. Горловка
**К ВОПРОСУ ПРИМЕНЕНИЯ «КРЕАТИВНОГО» УЧЕТА В
СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**
- 2.3 Шумская Л.А., Мартиц Т.А. 73
ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум» , г.Донецк
**АНАЛИЗ ЛИКВИДНОСТИ БАЛАНСА
МК ПРАО «ДОНЕЦКСТАЛЬ» - МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ
ЗАВОД**
- 2.4 Шумская Л.А., Мищенко Е.О. 78
ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум» , г.Донецк
**СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА УЧЕТА ОСНОВНЫХ
СРЕДСТВ ПО П(С)БУ 7 И МСБУ 16**

2.5	Гнатенко Н.А., Нехаенко В.Н ГПОУ «Енакиевский техникум экономики и менеджмента» , г. Енакиево ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ	83
2.6	Дариенко О.Л., Попова Е.С. Автомобильно-дорожный институт ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Горловка ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ РИСК ОРИЕНТИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ	88
2.7	Брайловская О.А., Прусов В.Г. ГПОУ «Енакиевский металлургический техникум» , г. Енакиево СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА: ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗВИТИЯ УЧЕТА, СВЯЗЬ С ДРУГИМИ НАУКАМИ.	92
2.8	Москвина Т.В., Пелешук В.А. ГПОУ «Енакиевский техникум экономики и менеджмента» ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» , г. Енакиево ТРАКТОВКА И СОДЕРЖАНИЕ ДВОЙНОЙ ЗАПИСИ В ТРУДАХ УЧЕНЫХ: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ	96
2.9	Бессарабов В.О., Сеногач И.В. Государственная организация высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского» , г.Донецк К ВОПРОСУ О НЕОБХОДИМОСТИ ВНЕДРЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	101
2.10	Хоженцева С.Н. ГПОУ «Горловский техникум» ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Горловка ВНУТРЕННИЙ АУДИТ КАК ИНСТРУМЕНТ УЛУЧШЕНИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ	104
2.11	Гнатенко Н.А., Шаповал А.С. ГПОУ «Енакиевский техникум экономики и менеджмента» ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» , г. Енакиево НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ	107
	СЕКЦИЯ 3. МЕНЕДЖМЕНТ И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО: СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ	
3.1	Новиков А.С., Бабенко А.К. ГПОУ «Горловский техникум» ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Горловка РАЗВИТИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА ДОНБАССА	111
3.2	Максецкая С.С., Владыкин Д.Е. ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматики» , г.Донецк РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ДНР	114

3.3	Грошева А.И., Городов М.С. ГПОУ «Горловский многопрофильный техникум 37», г. Горловка Механизм развития вендинговой торговли в ДНР	118
3.4	Химченко А. Н., Манчева И.К. ГОУ ВПО «Донецкий Национальный Университет», г. Енакиево МОТИВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	122
3.5	Бражник Е.Н., Орел Д. А. ГПОУ «Горловский техникум» ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Горловка ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА ДОНБАССА	126
3.6	Новак Ю.А., Павлова К.В. ГПОУ «Горловский техникум» ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Горловка УЧЕТ ТОВАРНО-МАТЕРИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ	129
3.7	Кучеренко Т.В., Ростовская Ю.В. ГПОУ "Горловский колледж промышленных технологий и экономики" РОЛЬ МАЛОГО БИЗНЕСА В ЭКОНОМИКЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	132
3.8	Кучеренко Т.В., Русанова К.К. ГПОУ "Горловский колледж промышленных технологий и экономики" Тенденции в мире фриланса	136
3.9	Руднева Е.Ю., Столярова А.С. Автомобильно-дорожный институт ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Горловка АУТСТАФФИНГ КАК СОВРЕМЕННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ	140
3.10	Максецкая С.С., Татарчук Е.С. ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматки», г.Донецк МОТИВАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	144
3.11	Молохова Я. О., Чернова М. В. ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г.Донецк КАК ПРОДУКТЫ ФОРМИРУЮТ ПРИВЫЧКИ	148
3.12	Хромов Н.И., Швец А.В. ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г.Донецк ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО НАДЗОРА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ	151

- 3.13 Половян А.В., Ялунер А.Ф. 155
 ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г.Донецк
**ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ
 ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА**
- 3.14 Щеглова И.Г., Машкова В.Ю., Байбакова И.А. 159
 ГПОУ «Донецкий политехнический колледж», г.Донецк
**КОНФЛИКТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ И ПУТИ ИХ
 РАЗРЕШЕНИЯ**
- 3.15 Евсеева Е.В., Несвятипаска В.А. 164
 ГПОУ «Горловский техникум» ГОУ ВПО «Донецкий национальный
 университет», г. Горловка
**К ВОПРОСУ О КРЕДИТНЫХ ОТНОШЕНИЯХ В
 СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**
- 3.16 Малахова М.Н., Нефедова А.Е. 168
 ГПОУ «Енакиевский политехнический техникум» г. Енакиево
МАЛОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В ДНР
СЕКЦИЯ 4. РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ПО ОТРАСЛЯМ
- 4.1 Бойкив Н.Ю., Алексеева М.С. 172
 ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации», ,
 г.Донецк
ПОТЕНЦИАЛ ХИМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДНР
- 4.2 Авельцев Р.А., Головченко Я.А. 176
 ГПОУ «Горловский автотранспортный техникум» ГОУВПО «Донецкий
 национальный технический университет», г. Горловка
**ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ АВТОМОБИЛЬНОЙ
 ПРОМЫШЛЕННОСТИ В ДНР**
- 4.3 Капыльцова В.В., Грицаюк В.Ю. 180
 ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г.Донецк
**ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ДОНЕЦКОГО
 РЕГИОНА**
- 4.4 Илющенко Е.А., Задорожний М.В. 183
 ГПОУ «Енакиевский металлургический техникум», г. Енакиево
**ПРИМЕНЕНИЕ ЧАСТОТНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ
 ЭЛЕКТРОПРИВОДА НАСОСНОЙ УСТАНОВКИ**
- 4.5 Фалько Е.В., Конева Ю.А. 187
 ГПОУ «Горловский колледж городского хозяйства», , г. Горловка
**ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ
 ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА
 РЕСПУБЛИКИ**
- 4.6 Левицкая Н.В., Круглий А. М. 192
 СП «Дебальцевский колледж транспортной инфраструктуры» ГООВПО
 «Донецкий институт железнодорожного транспорта», г.Дебальцево
**РАЗВИТИЕ ТРАНСПОРТА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ
 РЕСПУБЛИКИ ГЛАЗАМИ СТУДЕНТОВ**

- 4.7 Жеребцов С. В., Мотуз-Скобляк Н.А. 195
ГПОУ «Горловский автотранспортный техникум» ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Горловка
СЕРТИФИКАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ПАССАЖИРСКИХ ПЕРЕВОЗОК
- 4.8 Ярошенко Ю.И., Новиков А.В. 199
ГПОУ «Горловский техникум» ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Горловка
ЭКОНОМИКО-ПОЛИТИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ В ДНР
- 4.9 Дубель В.М., Орлов П.Р. 203
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк
СПОСОБЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В ДНР
- 4.10 Бондаренко В.С., Поборознюк А.А. 208
ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж», г. Донецк
УГОЛЬНАЯ ОТРАСЛЬ В СОСТАВЕ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ, ПЕРСПЕКТИВЫ ЕЕ РАЗВИТИЯ В ДНР
- 4.11 Васильева В.В., Серкина Е.Е. 212
ГПОУ «Донецкий финансово-экономический техникум» ГОУВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», г. Донецк
ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТЯЖЕЛОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
- 4.12 Илющенко В.С., Сидоренко Д.А. 215
ГПОУ «Енакиевский металлургический техникум», г. Енакиево
ПРИМЕНЕНИЕ АВТОМАТИЗИРОВАННОГО ЭЛЕКТРОПРИВОДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ
- 4.13 Окорокова В.В., Симашкевич Н.А. 218
ГПОУ «Макеевский политехнический колледж», г. Макеевка
АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ПИЩЕВОЙ И ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ
- 4.14 Кошеленко В.В., Храповицкая Е.Д. 221
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк
ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОНБАССА

СЕКЦИЯ 5. ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ

- 5.1 Бородин К.Н., Новак Ю.А. 225
ГПОУ «Горловский техникум» ГОУВПО «Донецкий национальный университет», г. Горловка
О ДОМИНИРУЮЩЕМ ПОЛОЖЕНИИ ИНФОРМАЦИОННЫХ УСЛУГ В ЭКОНОМИКЕ
- 5.2 Панченко И.Г., Машарова Р.В. 228
ГПОУ «Горловский техникум» ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Горловка
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ГОРЛОВСКОГО ХУДОЖЕСТВЕННОГО МУЗЕЯ
- 5.3 Прокопенко О.В., Свиридова Ю.А. 233
ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж», г. Донецк
ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ АВТОТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ
- 5.4 Сергиенко Л.С. Даниленко О.А., 238
ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж», г. Донецк
ВЫБОР И РАЦИОНАЛЬНОЕ ПРИМЕНЕНИЕ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ФИНАНСОВО–АНАЛИТИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ПРЕДПРИЯТИЯ
- СЕКЦИЯ 6. ПЕРСПЕКТИВЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ОУ СПО И ВПО**
- 6.1 Синьтюк В.И., Кульбачка Д.В. 243
ГПОУ «Горловский техникум» ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Горловка
ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ СТУДЕНТОВ ГПОУ «ГОРЛОВСКИЙ ТЕХНИКУМ» ГОУ ВПО «ДОННУ» В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНЧЕСКОГО СОВЕТА
- 6.2 Максецкая С.С., Андреева Д. В. 250
ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматики», г. Донецк
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В ДНР
- 6.3 Недобега Н.П., Донченко Л.З., Виничук А.А. 254
ГОУ СПО ЛНР «Луганский государственный колледж экономики и торговли», г. Луганск
ИНТЕГРАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРУ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

- 6.4 Овчаренко Е. В., Доника Н. А. 259
ГПОУ «Горловский колледж промышленных технологий и экономики»
**ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ: ЗАДАЧИ И
СОДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕДЖА**
- 6.5 Кищенко Н.М., Древаль И.В. 263
ГПОУ Докучаевский техникум ДонНУЭТ, г. Докучаевск
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ
- 6.6 Капыльцова В.В., Койда А.О. 266
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г.Донецк
**КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ
ТРУДА ДОНЕЦКОГО РЕГИОНА**
- 6.7 Безбородова А.Г., Хвощев В.А. 270
Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Енакиевский металлургический техникум», г. Енакиево
**ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ГПОУ
«ЕМТ» НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОРОДА**
6. Вовк В.Ю., Шевченко В.А. 273
ГПОУ «Ясиноватский центр профессионально-технического образования»,
г. Ясиноватая
ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ ОУ СПО

ПРЕДИСЛОВИЕ

Вот уже больше трёх лет Донбасс и, в частности, наш регион, устойчиво ассоциируются с войной. Это и понятно – боевые действия продолжаются, интенсивность их, к сожалению, не спадает. Вместе с тем, в регионе жизнь продолжает идти своим чередом.

Но даже во время войны экономические проблемы не только не теряют своей актуальности. В силу остроты ситуации они тоже обостряются.

В целом, сейчас можно говорить о позитивной динамике экономического развития Донецкой Народной Республики. Даже в условиях военных действий темпы роста экономики имеют положительную тенденцию.

Однако, молодёжь Донбасса считает, что когда завершатся боевые действия, инвестиционный климат в регионе улучшится, и мы сможем перейти на новую ступень как экономического, так и социально-политического развития.

Сейчас происходит развитие бизнеса, активно включаются в работу фирмы, которые на период войны приостанавливали свою работу, постепенно восстанавливается работа заводов и крупных промышленных предприятий.

Самая большая тенденция, которую мы ожидаем – это завершение войны. Если не будет войны, то можно будет говорить о стабилизации экономики, повышении социального уровня жизни, притоке инвестиций, международном сотрудничестве. и пр. В условиях отсутствия войны регион будет стремительно развиваться, и обретать значимость на международной арене.

МОЛОДЕЖЬ - ДВИЖУЩАЯ СИЛА СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНА

Гродзинский Пётр Яковлевич

директор ГПОУ «Горловский техникум»

ГОУВПО «Донецкий национальный университет», г. Горловка

Молодое поколение является носителем знаний, умений, навыков, которые реализуются в процессе жизнедеятельности человека. В прогнозах развития любого региона и страны в целом, как правило, ключевую позицию занимает молодёжь, являясь основным мобилизационным ресурсом общества. Одним из факторов устойчивого развития страны и общества определена эффективная государственная молодежная политика, ключевым направлением которой выступает развитие потенциала молодежи и его использование в интересах инновационного развития страны [1]. Поэтому в последнее время весьма популярны аналитические исследования молодёжи как стратегического ресурса, необходимого для повышения уровня человеческого потенциала населения.

На сегодняшний день понятие «молодежь» широко используется в различных областях и сферах деятельности человека. Формирование молодежи как социальной группы происходит в процессе познавательной деятельности, во взаимодействии с иными социально-демографическими группами, когда осуществляется приобретение и усвоение воспроизводственной, трансляционной и инновационной общественных функций, что позволяет позиционировать молодежь как самостоятельную общественную группу.

Сознание молодого человека обладает особой восприимчивостью, способностью перерабатывать и усваивать огромный поток информации. В этот период развиваются: критичность мышления, стремление дать собственную оценку разным явлениям, поиск аргументации, оригинального мышления. Вместе с тем в этом возрасте ещё сохраняются некоторые установки и стереотипы, свойственные предшествующему поколению. Отсюда в поведении молодёжи удивительное сочетание противоречивых качеств и черт: стремление к идентификации и обособление, конформизм и негативизм, подражание и отрицание общепринятых норм, стремление к общению и уход, отрешённость от внешнего мира.

Современная студенческая молодежь отличается стремлением к самореализации, признанию и уважению окружающих к себе и своей деятельности. Каждый молодой человек должен иметь одинаковые возможности получить качественное образование, работу, жильё вне зависимости от его места проживания. Ведь именно эти люди завтра будут решать стратегические для государства задачи, управлять предприятиями, развивать отечественную науку и культуру. Однако одного стремления к технологическому лидерству будет недостаточно. Молодые люди уже сегодня осознают: чтобы оставаться в «тренде» в быстроизменяющемся мире, необходимо постоянно учиться и совершенствоваться. И для этого создаются

необходимые условия – в образовательные системы внедряются новые технологии, а сам процесс получения новых знаний становится непрерывным.

Важным условием развития прогрессивного общества является преемственность поколений. Обеспечение этой преемственности предполагает заботу государства как социального института о молодежи. Однако эта функция государством не в полной мере реализуется, что отчетливо проявилось в ряде негативных характеристик состояния молодежи. Прежде всего следует отметить: ухудшение основных социально-демографических показателей и физического здоровья, противоречивую ситуацию в сфере образования, проблемы в сфере занятости, усиление социальной дифференциации, рост криминализации в молодежной среде.

Современное состояние молодежи и его динамика, имеющая негативные тенденции, актуализируют рассмотрение такого феномена, как «социальный потенциал молодежи», который представляет собой интегральную характеристику качеств и возможностей молодежи, формируется и реализуется под воздействием определенных факторов. Процессы, протекающие в социально-экономической сфере современного общества, не позволяют в полной мере реализовать потенциальную энергию, свойственную молодежи, разрывают связь поколений, нарушают тенденцию преемственности. Важнейшая задача государства - через присущие ему функции направить энергию молодого поколения в созидательное русло. Однако современная государственная политика в отношении формирования и реализации социального потенциала молодежи во многом остается еще на периферии.

Система участия молодежи в экономике ориентирована на достижение успеха, удовлетворение экономических интересов посредством вовлечения в инновационную деятельность. В этой связи концепция инновационного развития экономики должна предусматривать роль и место молодежи в ее реализации, так как именно молодежь является ключевым локомотивом экономического развития, обладающим мощным трудовым потенциалом.

В условиях становления и развития Донецкой Народной Республики, формирования трудового потенциала требуется современный подход к комплексному формированию человеческого капитала. И основным ресурсом для выбранной государством стратегии является молодежь. До сих пор остается актуальным создание правовых, социально-экономических, организационных условий для реализации молодежью ее конституционных прав и обязанностей, возможностей для самореализации и саморазвития.

Вместе с тем, социально-экономический кризис в ДНР, имевший место до недавнего времени, вследствие экономической блокады и низкий уровень предлагаемой заработной платы, приведший к значительному падению уровня жизни населения, общему ухудшению условий труда и занятости, не обошел своим негативным влиянием молодежь. Наряду с общими негативными тенденциями особенно четко обозначились проблемы молодежи. К ним относятся: сложности трудоустройства и получения первого рабочего места, высокий уровень безработицы, сокращение возможностей для создания семьи, приобретения жилья и т.д.

Одним из важных составляющих духовно-нравственного потенциала молодежи является чувство патриотизма, любовь к Родине. Само понятие «патриотизм» - включает в себя преданность и любовь к своему Отечеству, народу и готовность к любым жертвам и подвигам во имя интересов своей Родины. Современная ситуация в обществе выявила серьезные проблемы не только в экономике и социальной сфере, но в отношении становления гражданственности, патриотизма населения, прежде всего, молодежи.

Плановая экономика и социалистическая идейно-ценностная система ориентировали индивида на приоритет общественного интереса, коллективизм, патернализм, контроль над личностью, исполнительность, социальные гарантии, ограниченность потребностей, унификацию и т.д. Движение экономики к рынку обусловило значимость иной совокупности социальных качеств личности, таких как приоритет частного интереса, индивидуализм, расчет на собственные силы, расширение свободы личности, инициативы, предприимчивости, ориентация на богатство как цель, на максимальные достижения в труде и личный успех.

Молодежь – главная движущая сила модернизации экономики. Не кто иной, как молодежь, студенты, сегодня формируют новую мощную силу, которая способна составить реальную конкуренцию действующей власти, а по своим амбициям и перспективности – даже ее обогнать. Кроме этого, наша молодежь активно принимает участие в общественных движениях, а также поддерживает социальные проекты направленные на помощь армии, помощь детям в кризисных ситуациях и отстаивание интересов той или иной социальной группы. Что немаловажно, по результатам социологических исследований, именно молодежь является наиболее заинтересованной в налаживании международной интеграции, перенимании опыта других стран и получения новых возможностей для обучения за границей, получения работы в международных организациях и т.п. При этом основной задачей государства сегодня является создание условий для талантливой молодежи по реализации своих инновационных разработок и проектов.

Литература

1. Концепция молодежной политики федерации профессиональных союзов Донецкой Народной Республики <http://docplayer.ru/34526059-Koncepciya-molodezhnoy-politiki-1-obshchie-polozheniya.html>
2. Концепция развития непрерывного воспитания детей и учащейся молодежи Донецкой Народной Республики (Приказ МОН ДНР №832 от 16.08.2017)
3. Концепция формирования здорового образа жизни детей и молодежи Донецкой Народной Республики (Приказ МОН ДНР № 815 от 03.08.2016 г.)
4. Концепция патриотического воспитания детей и учащейся молодежи Донецкой Народной Республики (Приказ МОН ДНР от 17.07.2015 г.)
5. <http://www.dissercat.com/content/sotsialnyi-potentsial-molodezhi-kak-faktor-sotsialno-ekonomicheskogo-razvitiya-regiona-sotsi#ixzz51Aoqsmbn>

СОВРЕМЕННЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ ЦЕПЕЙ ПОСТАВОК В ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОНБАССА

Курносова О.А. (kurnosova.olesya@mail.ru)

Автомобильно-дорожный институт ГОУВПО «ДОННТУ»

Восстановление промышленного потенциала и преодоление кризисных тенденций в экономике Донбасса, обусловленных продолжением ведения боевых действий, экономической блокадой со стороны Украины, потерей рынков сбыта, отсутствием собственной сырьевой базой, недостатком финансовых ресурсов и отсутствием внешних инвестиций, является первоочередной задачей. Очевидно, что становление экономической системы под влиянием дестабилизирующих внешних факторов, невозможно с применением традиционных методов и моделей управления. В данных обстоятельствах необходимо совершенствование системы управления отечественными промышленными предприятиями на всех уровнях и внедрение передовых моделей менеджмента, что позволит повысить обоснованность принимаемых решений в условиях неопределенности. Совершенствование логистического обслуживания, развитие методологии управления цепями поставок является приоритетным направлением достижения конкурентных преимуществ отечественных производителей на внутреннем и внешнем рынках.

Актуальность затронутых вопросов обуславливает пристальное внимание к ним со стороны отечественных ученых и специалистов-практиков. Проблемам восстановления промышленной базы Донбасса посвящены работы А.И. Амоши, П.В. Егорова, В.В. Дорофиевко, В.В. Красновой, Р.Н. Лепы, Ю.Г. Лысенко, А.В. Половян, В.Н. Ращупкиной, В.Н. Тимохина и др. Теоретический базис управления логистическим сервисом и цепями поставок формируют труды А.У. Альбекова, Б.А. Аникина, В.М. Аристова, Д.Дж. Бауэрскса, А.В. Бубелы, Д.Л. Вордлоу, Д.Ф. Вуда, А.М. Гаджинского, Дж.С. Джонсона, В. В. Дыбской, Е. И. Зайцева, Д.А. Иванова, Д.Дж. Клосса, Е.В. Крикавского, Д.М. Ламберта, П.Р. Мерфи, Л.Л. Мешкова, Л.Б. Миротина, В.И. Сергеева, Дж.Р. Стока, С.М. Хаировой, Н.И. Чухрай, Й. Шеффи и др. Вместе с тем, действенный механизм управления восстановлением и развитием промышленного сектора экономики Донбасса до настоящего времени не разработан. Вопросы управления логистическим сервисом на отечественных предприятиях изучены фрагментарно, не создано единой методологии управления цепями поставок в новых условиях хозяйствования.

Цель работы – исследование тенденций развития цепей поставок в промышленности Донбасса для выработки направлений восстановления и развития промышленного потенциала региона.

Промышленность всегда была фундаментом экономики Донбасса. До

2014 года предприятия Донецкой области обеспечивали 20% всего промышленного производства Украины. Экономика региона была представлена 150 видами экономической деятельности, на территории области находилось более 2000 промышленных предприятий, 800 из которых обеспечивали 23% экспортных поступлений Украины. Базовыми видами деятельности были промышленные предприятия топливно-энергетического комплекса, горнодобывающей, металлургической, химической промышленности, тяжелого машиностроения, строительства, агропромышленного комплекса [1, с. 8].

В современных условиях развитие промышленности и экономики ДНР тесно связаны с успехами в государственном строительстве, принятием важнейших законов и нормативных актов. В 2016 г. Министерством промышленности и торговли и Министерством экономического развития ДНР был опубликован каталог промышленных и торговых предприятий, которые определяют экономический потенциал Республики. В абсолютных цифрах вся структура промышленности ДНР представлена в таблице 1.

Таблица 1. Распределение промышленных предприятий ДНР в 2016 году по видам экономической деятельности, единиц

Вид деятельности	Количество предприятий
Металлургия	21
Машиностроение	38
Химическая промышленность	25
Фармацевтическая промышленность	5
Промышленность строительных материалов	20
Производство бумаги и картона	3
Легкая промышленность	17
Пищевая промышленность	44

Источник: [2].

Как показывают данные таблицы 1, основу промышленного потенциала ДНР по-прежнему составляет машиностроение, металлургия и промышленность строительных материалов. В списке машиностроительных предприятий Республики 38 предприятий, из которых такие заводы ДНР как Донецкормаш, Ясиноватский, Горловский и Макеевский машиностроительные заводы, Донецкий завод «Продмаш», НПП «Энергия» и др. В список предприятий металлургического комплекса входит 21 хозяйствующий субъект, в числе которых Енакиевский металлургический завод, Юзовский металлургический завод, Донпромкабель, ПКП «Металлист», ООО Силур, Завод алюминиевых профилей, Харцызский трубный завод и др. [2; 3; 4].

Вместе с теми, важнейшими характеристиками развития экономической системы Донецкой народной республики является сложность протекающих социально-экономических процессов, нестабильность внешней среды хозяйствования, высокая неопределенность условий предпринимательской деятельности. По оценкам экспертов, за время военного конфликта в Донбассе

разрушено 51 промышленное предприятие, из них 19 восстановлены. На восстановление остальных потребуется около 180,4 млн. рублей собственных средств предприятий. Для обеспечения работы промышленности приоритетное значение имеет восстановление инфраструктурных объектов. Их разрушено – 396 ед., восстановлено – 344 ед. Более 44 млн. рублей необходимо для восстановления оставшихся 52 объектов. Свыше 2,04 млрд. рублей планируется израсходовать на восстановление 16 объектов дорожно-транспортной инфраструктуры (с начала конфликта было разрушено 48 единиц) [5].

Продолжающиеся боевые действия, непризнанность ДНР на международной арене, отсутствие действенной кредитно-финансовой системы, недостаточное развитие нормативно-правовой базы, угроза санкций для потенциальных контрагентов отечественных производителей, не позволяют использовать имеющийся экономический и производственный потенциал. Ключевой проблемой для региона была и остается технологическая отсталость и изношенность основных производственных фондов. В условиях кризиса становится еще более очевидным, восстановить фактически разрушенную промышленную, транспортно-логистическую и социальную инфраструктуру на старой технико-технологической базе с энергозатратами, которые в несколько раз превышают показатели развитых стран, невозможно.

Следовательно, повышение научно-технического и инновационного потенциала отечественной промышленности с целью ее возрождения должно стать определяющим вектором экономической политики. Однако, в практической реализации становление предприятий Республики на путь инновационного развития – длительный, сложный и мало прогнозируемый процесс. Отечественное производство характеризуется чрезмерной энерго- и ресурсоемкостью, а разрушения в ходе боевых действий лишь усугубили ситуацию, значительно снизив технико-технологический потенциал производственно-экономических систем. Повреждение производственных и инфраструктурных объектов, сетей водо- и электроснабжения, перебои с поставками сырья и вывозом готовой продукции отразились на структуре реализованной промышленной продукции, еще более усугубив дисбаланс в структуре производства, в которой преобладают отрасли со слабой инновационной восприимчивостью и низкой наукоемкостью [5].

Критическими факторами являются в настоящее время разомкнутость производственных цепочек, отсутствие собственной сырьевой базой, а также невозможность обеспечения сбыта продукции на внешних рынках. Система кооперации и логистические цепочки поставок сырья и готовой продукции нарушились, межрегиональные и межотраслевые связи потеряны, а близость к зоне боевых действий представляет угрозу для перспектив их будущей деятельности. Все это, в сочетании с экономическим кризисом, низкой покупательной способностью населения и субъектов хозяйствования, ухудшает инвестиционный климат в регионе, вызывает отток инвестиций и усложняет их привлечение с целью модернизации экономики [5].

Кроме того, после полной блокады со стороны Украины и вследствие дипломатической изоляции регион лишился всех рынков сбыта, кроме

российского. Практически единственной внешнеторговой сферой для ДНР остается рынок Российской Федерации. Проблемой является тот факт, что многие предприятия как юридические лица зарегистрированы в соответствии с законодательством Республики на территории ДНР. В настоящее время в российском законодательстве нет положений о том, как в принципе российские компании могут строить торговые отношения с предприятиями, зарегистрированными в непризнанных юрисдикциях. Это вносит неопределенность как в документооборот между хозяйствующими субъектами, так и в саму торговлю [1, с. 41]. Система санкций, действующая по отношению к российским производителям, также не позволяет напрямую закупать сырье и реализовывать продукцию на российских рынках.

Еще одним фактором, снижающим конкурентный потенциал производителей Республики, являются коррупционные схемы поставок сырья из Российской Федерации, высокие тарифы на логистическое обслуживание грузов, сложности с их таможенным оформлением. Большинство посредников, которые обеспечивают цепь поставок «ДНР – Российская Федерация», пытаются заработать на политической изоляции Донбасса и создают тем самым зону непрозрачности, еще более снижая инвестиционную привлекательность промышленных предприятий ДНР и повышая себестоимость их продукции.

Незначительным продвижением в этом направлении стало принятие Правительством РФ нормативных актов, ограничивающих наценку экспедиторов, работающих с предприятиями Донбасса, в соответствии с которым, она должна быть не более 3%. Положительным моментом также является то, что в конце 2016 года Центральный республиканский банк принял постановление «Об утверждении Правил получения резидентами кредитов от нерезидентов», в соответствии с которым резиденты ДНР могут получать кредиты от нерезидентов на основании договоров, зарегистрированных ЦРБ. В соответствии с данным положением, ЦРБ выступает в роли своеобразного гаранта выплаты полученного кредита, давая возможность привлекать финансовые ресурсы внешних кредиторов для местных производителей. Благодаря этому постановлению у промышленных предприятий ДНР, равно как и других субъектов хозяйствования, открываются дополнительные возможности по привлечению финансовых ресурсов, столь необходимых для возобновления и запуска новых производств [2].

Переориентация грузопотоков Донбасса с Украины на Россию происходит вследствие полной экономической блокады региона со стороны Украины. Невозможность реализации прежних торговых схем обусловила введение 1 марта 2017 года на предприятиях Донбасса, находившихся под юрисдикцией Украины, внешнего управления и взятие бизнеса под контроль Правительства ДНР. Осуществление внешнеэкономической деятельности в ДНР осуществляется при посредничестве РФ. Установленные дипломатические отношения ДНР с государством Республика Южная Осетия, которое признано РФ, дает возможность осуществлять безналичные расчёты с российскими коммерческими банками. Благодаря этому безналичные расчёты между ДНР и РФ осуществляются при посредничестве Национального банка Южной Осетии,

с которым установлены корреспондентские отношения и у ЦРБ ДНР, и у Банка России. Цхинвал, таким образом, выступает в роли некоего финансового хаба – транспортного узла для денег ДНР [1, с. 45].

С учетом выше изложенного, формирование новых моделей цепей поставок и логистических цепочек является приоритетным направлением развития предприятий Донбасса в глобальной бизнес-среде. На рисунке 1 представлены возможные схемы работы промышленных предприятий Донбасса на мировом рынке в обход политической изоляции.



Рисунок 1. Простейшие схемы цепи поставок промышленных предприятий Донбасса

Разработка автора

Следовательно, обеспечение промышленности ДНР сырьем и поиск рынков сбыта готовой продукции отечественных производителей является приоритетным направлением деятельности Правительства Республики. Развитие цепей поставок по возможным в настоящее время схемам позволит преодолеть коренные противоречия в экономике ДНР и станут основой для экономического развития.

Таким образом, технологическая отсталость отечественных предприятий,

последствия ведения боевых действий, отсутствие эффективных моделей управления экономикой на всех уровнях определяют острую потребность кардинального изменения существующей парадигмы ведения бизнеса в ДНР. Инновационная направленность стратегии и тактики является неременным условием жизнестойкости и динамичности развития отечественных производителей в условиях международной конкуренции. Реформы в реальном секторе должны быть нацелены на переход от стратегии роста и наращивания количественных показателей к стратегии качественных изменений, способных наиболее полно реализовать организационно-управленческий и производственно-сбытовой потенциал предприятий на рынке, обеспечить эффективное и устойчивое развитие предприятий в долгосрочной перспективе.

Литература

1. Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований» в рамках сотрудничества с Институтом народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики. Государственное учреждение «Институт экономических исследований». – Донецк, 2017. – 84 с.
2. Шилов А. Потенциал экономики Донецкой народной республики / А. Шилов // Деловой Донбасс. – Режим доступа: http://delovoydonbass.ru/news/novost_na_glavnuyu/potentsial_ekonomiki_dnr.
3. Министерство промышленности и торговли ДНР: официальный сайт. – Режим доступа: <http://mptdnr.ru/>.
4. Министерство экономического развития ДНР: официальный сайт. – Режим доступа: <http://mer.govd3nr.ru>.
5. Пидоричева И. Тренды и перспективы развития промышленности Донбасса / И. Пидоричева // Восстановление Донбасса. – Режим доступа: <http://restoring-donbass.com/analitika/irina-pidoricheva/57218-trendyi-i-perspektivyi-razvitiya-promyshlennosti-donbassa/>
6. Аксенов С. Путь Донбасса в Россию: уголь в обмен на руду / С. Аксенов // Свободная пресса. – Режим доступа: <http://svpressa.ru/economy/article/168323/?0okritm6>
7. Поставки продукции ДНР в Крым // Деловой Донбасс. – Режим доступа: http://delovoydonbass.ru/news/dnr/delivery_of_products_to_the_dnr_in_crimea/?sphrase_id=27224.

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

**Бабай Т.М. (Tanya15.10.97@yandex.ru)
Научный руководитель – Мингалеева Л.Н.**

ГПОУ «Донецкий финансово-экономический техникум»
ГОУВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени
Михаила Туган-Барановского», г. Донецк

Современное состояние экономики Донецкой Народной Республики находится на стадии развития. За весь период существования молодого государства наблюдались положительные сдвиги в реформировании его экономической сферы. Сравнение ситуации в 2017 году с той, что была в начале создания Республики, вселяет уверенность, в том, что имеется огромный потенциал развития экономики Донецкой Народной Республики, который в перспективе приведет государство к процветанию и признанию. Для достижения этой цели необходимо уделить внимание немаловажному сегменту рыночной экономики – малому бизнесу.

Исследование состояния малого бизнеса и выявление его проблем актуально на данном этапе развития экономики, так как обусловлено тем, что субъекты малого предпринимательства играют важную экономическую и социальную роль в создании благоприятного микроклимата в экономике. От уровня развития малого бизнеса зависит ряд показателей, влияющих на экономический потенциал развития государства. К таким относятся: уровень конкуренции, внедрение новых технологий, эффективность производства и т. д.

Малый бизнес — это предпринимательская деятельность, которая осуществляется субъектами рыночной экономики при определенных условиях, установленных законами, государственными органами или другими представительными организациями [1, с. 63].

На данный момент в Донецкой Народной Республике законодательное урегулирование поддержки деятельности субъектов малого бизнеса находится на недостаточном уровне, в силу отсутствия единого нормативно-правового документа, содержащего совокупность норм, правил и инструментов поддержания малого бизнеса в Республике. Ранее на территории Донецкой Народной Республики действовало временное положение о налоговой системе, которое определяло, в основном, налогообложение малого и среднего бизнеса. Вступивший в силу Закон «О налоговой системе» от 25.12.2015 г. является основным регулирующим документом малого и среднего бизнеса.

Рассмотрим законодательное урегулирование сферы малого бизнеса на примере соседних государств Донецкой Народной Республики.

Так, например, в Украине в 2012 году был принят закон «О развитии и государственной поддержке малого и среднего предпринимательства», согласно которому господдержка осуществляется на основе программ, которые

разрабатывает и внедряет специально уполномоченный орган в сфере развития малого и среднего бизнеса.

В Российской Федерации от 24.07.2007 принят Федеральный закон «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации», который также не только определяет категории субъектов малого предпринимательства, а еще и содействует обеспечению благоприятных условия для развития малого бизнеса в государстве [2].

Малый бизнес в рыночной экономике — ведущий сектор, определяющий темпы экономического роста, структуру и качество валового национального продукта. Во многих развитых странах на долю малого бизнеса приходится 60-70% ВВП [3, с. 324]. Данное значение количественного показателя немаловажно, однако, главную роль малого бизнеса, который является типично рыночным и выступает основой современной рыночной инфраструктуры, обеспечивает именно обеспечение конкурентных преимуществ в сфере экономических отношений.

Доля объема реализованной продукции, товаров и услуг только малыми предприятиями в общем объеме реализации по Донецкой Народной Республике составляет более 20%. За 2016 год такими предприятиями было реализовано продукции, товаров и услуг на сумму 973 млн. рублей. В целом в сфере малого предпринимательства занято около 5,8 тысяч человек. По результатам 2016 года на малых предприятиях работало 1,6 тысяч человек, количество физических лиц – предпринимателей составило 2,6 тысяч, по найму у которых трудилось 1,6 тысяч работников [4].

Деятельность малого предпринимательства в Донецкой Народной Республике сегодня заключается в удовлетворении спроса в различных сферах экономики: предприниматели заняты и в производстве, в торговле, оказывают самые разные виды услуг.

По состоянию на начало 2017 года общее количество зарегистрированных субъектов малого и среднего предпринимательства (МСП) составило 2768 единиц, в том числе: юридических лиц - 137 единиц, физических лиц – предпринимателей - 2631 человек [5] (Рис 1).

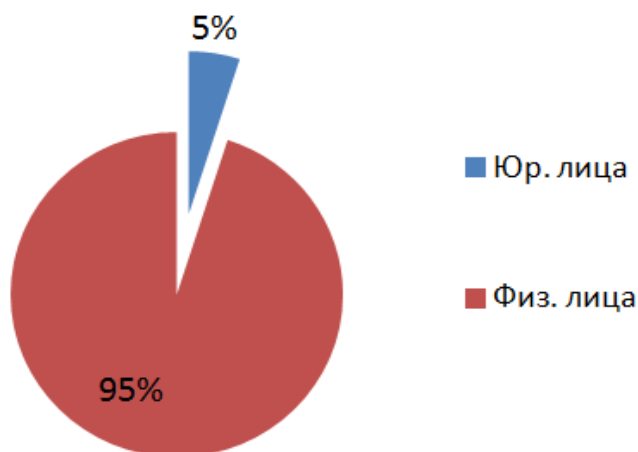


Рис. 1.: Удельный вес юридических и физических лиц среди зарегистрированных субъектов МСП [5]

Согласно статистическим данным, обнародованных на сайте Министерства доходов и сборов Донецкой Народной Республики за 2015-2016 годы, наблюдается тенденция увеличения субъектов бизнеса. Так, за 2016 год количество зарегистрированных юридических лиц выросло на 14%, ФЛП – на 20%.

На 44% выросла среднемесячная заработная плата работников, которые работают у субъектов малого и среднего предпринимательства, и на конец 2016 года она составляла 4744 рубля. По состоянию на 1 мая текущего года в среднем один наемный работник получал более 5 тысяч рублей [5] (Рис. 2).

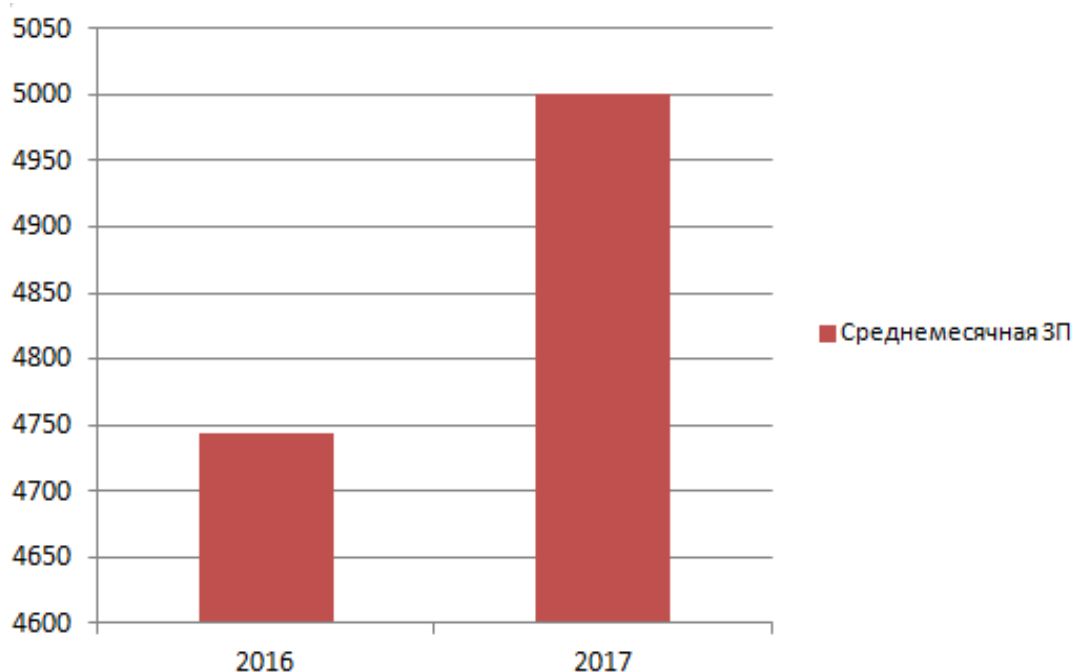


Рис. 2.: Рост среднемесячной ЗП наемных работников сферы МСП за текущий год по сравнению с предыдущим [5]

Однако, несмотря на рост таких статистических показателей, главным фактором, который замедляет темп развития малого бизнеса в Донецкой Народной Республике, является экономическая блокада, которая не дает возможность выхода малого бизнеса Республики на внешние рынки. Тем самым сокращается спрос на этот сегмент предпринимательства.

Исходя из вышесказанного, можно отметить, что на сегодня в Донецкой Народной Республике существует круг общих проблем, наиболее характерных для сферы малого предпринимательства, в первую очередь это:

- отсутствие комплексной законодательной базы, определяющей полномочия субъектов малого предпринимательства, учитывающей их интересы в виде программной поддержки и развитию данной сферы бизнеса;
- отсутствие кредитования на развитие малого бизнеса;
- инвестиционные ограничения, дефицит первоначального капитала и оборотных средств;
- ограниченный сбыт продукции ввиду низкого платежеспособного спроса населения;

- невозможность совершать внешнеэкономическую деятельность.

Для решения возникших проблем, необходимо рассмотреть перспективные направления развития малого бизнеса в Донецкой Народной Республике, которые будут включать следующие мероприятия:

1) Создание достаточной нормативно-правовой базы, устанавливающей нормы, правила и систему поощрительных программ для развития малого бизнеса;

2) Создание благоприятной правовой среды для предпринимателей с помощью упрощения регистрации субъектов малого бизнеса;

3) Внедрение системы предоставления различных льгот в области налогообложения;

5) Стимулирование спроса населения на предоставляемые товары и оказываемые услуги малым бизнесом;

6) Предоставление различных информационно–консультационных услуг для существующих лиц – предпринимателей;

7) Проведение информационных семинаров, ярмарок вакансий и др. мероприятия для привлечения новых субъектов малого предпринимательства.

Таким образом, следствием стимулирования малого бизнеса в Донецкой Народной Республике с помощью реализации данных мероприятий на практике станет повышение уровня данного вида предпринимательства, которое обеспечит конкурентную среду рыночной экономики.

Также в ходе прогрессивного развития малого бизнеса будет виден подъем экономики, который главным образом будет определен в повышении производства и его эффективности, оживлением экономической деятельности в разных сферах, повышением благосостояния населения в развивающейся Республике.

Литература

1. Полякова, Е. А. Об оценке экономического потенциала малого бизнеса/ Е. А. Полякова // Бухгалтерский учет. - 2007. - № 3.
2. Федеральный закон от 24.07.2007 N 209-ФЗ (ред. от 26.07.2017) «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации».
3. Чепуренко А.Ю. Малый бизнес в рыночной среде /А. Ю. Чепуренко. – М.: Издательский дом Международного университета в Москве, 2009.
4. [Электронный ресурс]. URL: http://www.niss.gov.ua/public/File/2015_analit/realniy_sector.pdf
5. [Электронный ресурс]. <http://mer.govdnr.ru/>

К ВОПРОСУ ОБ ОПТИМИЗАЦИИ БЮРОКРАТИИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Дронов Антон Юрьевич (e-mail: anton.dronov.2013@gmail.com)

Научный руководитель: ас. Плаксина А.М

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г.Донецк

Значительное место в современной системе управления многих стран мира занимает бюрократия. Особенно остро данная проблема стоит в странах постсоветского пространства. Ее негативные стороны оказывают отрицательное влияние на развитие государства. В связи с этим, необходимо определить ее сущность и особенности проявления в сфере государственного управления.

Исследованием проблем бюрократии занимались такие российские ученые как Виташов Д.С., Грановская О.Л., Иноземцев А.А, Карамышева С.Г. Тем не менее, не до конца изученными аспектами являются понимание природы бюрократии, ее особенностей и путей их преодоления.

Цель исследования заключается в рассмотрении особенностей бюрократии в сфере государственного управления и определении способов ее оптимизации.

Бюрократия является сложнейшим явлением общественной жизни. Она имеет как положительные, так и отрицательные стороны. Ее польза для общества заключается в рационализации и унификации хозяйственных процессов, стандартизации методов работы, четком разграничении обязанностей и установлением ответственности за конкретным лицом [2, с. 60].

Однако, на сегодняшний день, чаще она имеет негативные проявления, вследствие формального отношения к своим обязанностям должностных лиц, консерватизма, подавления гражданских свод.

В России она понимается непосредственно как «личное усмотрение чиновника». Это обусловлено злоупотреблением полномочиями, а в некоторых моментах и пренебрежительным отношением к гражданам. Многие государственные цели и задания бюрократы зачастую используют лишь для продвижения по службе. В данном контексте, можно утверждать, что развитие карьеры выступает ядром ценностей бюрократа [3, с. 64].

В соответствии с опросом, проводимым О.А. Петровской и В.В. Шпаком, 21% граждан всей страны считают, что больше всего бюрократов работает в органах власти и управления. Например, в Москве наибольшее количество бюрократов встречается в органах социальной сферы (21%) и в органах исполнительной власти (20%).

В таблице 1 представлены данные опроса граждан об уровне бюрократии в учреждениях, ведущих организациях в 2015 году, в целом по России и в частности по г. Москва.

Таблица 1. Данные социологического опроса об уровне бюрократизации в России
[6, с. 19]

Учреждения, ведущие организации с наиболее высоким уровнем бюрократии	Россия	Москва
Органы власти и управления в целом	21%	16%
Во всех организациях	17%	17%
Органы исполнительной власти	16%	20%
Органы социальной сферы	11%	21%
Государственные органы в целом	9%	16%
Судебные органы	3%	2%
Канцелярии	2%	2%
Государственная дума	1%	2%
Бухгалтерии	1%	1%
Другое	1%	1%
Не ответили	30%	18%

Следует выделить основные причины разрастания бюрократизма: чрезмерное вмешательство государства в экономику, слабое развитие рыночных отношений, низкая предприимчивость населения.

Рассмотрим бюрократию в системе управления. Для управленческой системы присуща классическая легально-рациональная бюрократия. Данная система определяется как управленческий аппарат, состоящий из специальных служащих, обладающих профессиональной подготовкой, действующих в соответствии с правовыми нормами в пределах своей компетенции.

К основным принципам бюрократического управления относятся:

иерархичность, вследствие которой полномочия распределены по должностям;

регламентация (осуществление деятельности в соответствии с установленными правилами).

Появление и неопределенность новых правил, а также неоправданных законов с последующей их отменой влечет за собой недостаток контроля правительства и гражданского общества, вследствие чего происходит неэффективность бюрократии в управленческой сфере [1, с. 83].

Однако сфера государственного администрирования не ограничивается реализацией властных полномочий должностных лиц. Сюда также включается и исполнение функций государства.

Следовательно, двойственность бюрократии проявляется в ее функциональности и дисфункциональности. Вследствие этого концентрация формальной власти не может рассматриваться, как фактор повышения степени управления обществом [4, с. 19].

Сформировавшаяся система угроз и вызовов требует от российского бюрократического аппарата качественных изменений, которые будут способствовать повышению управляемости обществом и государством.

Исходя из этого, для оптимизации бюрократического аппарата необходимо предпринять следующие мероприятия:

- совершенствование системы подготовки управленческих кадров специалистов по государственной и муниципальной службе;
- формирование общественного мнения нетерпимости к любым проявлениям коррупции и использования служебного положения в целях личного обогащения;
- повышение «прозрачности» и подконтрольности государственного и муниципального административного аппарата гражданскому обществу путем активизации гражданской активности, развития органов территориального самоуправления;
- разработка системы непрерывного повышения квалификации государственных и муниципальных служащих, привлечение их к патриотической и научно-исследовательской работе по проблемам управляемых ими регионов, с обязательным включением итогов работы в российские и зарубежные базы научного цитирования.

Таким образом, на сегодняшний день бюрократия в большинстве случаев имеет негативные проявления. Это обусловлено недостаточным контролем государства и гражданского общества, вследствие чего должностные лица начинают злоупотреблять своими полномочиями. Отсталость бюрократического аппарата усугубляет ее негативные проявления в сфере общественных отношений. Поэтому для обеспечения развития экономики России необходимо в ближайшее время предпринять конкретные шаги по оптимизации бюрократического аппарата.

Список литературы

- Виташов Д.С. Современная бюрократическая организация: управленческий анализ // *Контуры глобальных трансформаций: политика, экономика, право*. 2016. №2(46). С.81-100
- Грановская О.Л. Современная бюрократия: поиски оправдания (размышления, навеянные статьей С.Е. Ячина) // *Ойкумена. Регионоведческое исследование*. 2015/ № 1 (32) С. 58-67
- Иноземцев А.А. Бюрократия как феномен управленческого процесса // *Гуманитарные научные исследования*. 2015. № 4. Ч. 2. С. 64-66
- Карамышева С.С. Государственная бюрократия в России: историческое своеобразие и современная тенденция // *Общество: политика, экономика, право*. 2014. №2. С. 18-20
- Лысенко Г.В., Дроздова Ю.А. Бюрократия в системе управления: функциональные и дисфункциональные аспекты // *Власть*. 2015. №12. С. 12-16
- Петровская О.А., Шпак В.В. Проблема бюрократии и бюрократизма в современной России. Федеральное агентство по образованию ФГБОУ ВПО «Кубанский государственный технологический Университет» (КубГТУ) // Краснодар, Россия. 2015. С.4- 47

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ И ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯМИ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Калина Анна Эдуардовна (voloshina_67@mail.ru)
Научный руководитель - Гаврилова Виктория Евгеньевна

ГБОУ СПО ЛНР «Луганский колледж автосервиса», г.Луганск

Эффективность деятельности предприятия зависит не только от объема и состава его активов, но и от финансовой структуры инвестированного в них капитала. Финансовая структура капитала предприятия - это соотношение собственного и заемного капитала, используемого предприятием в процессе хозяйственной деятельности. Она существенным образом влияет на уровень рентабельности активов и собственного капитала, уровень финансовой устойчивости, платежеспособность предприятия, величину финансовых рисков и в конечном итоге - на эффективность финансового менеджмента в целом.

В связи с этим процесс формирования финансовой структуры капитала предприятия должен быть подчинен определенной политике, которая является частью финансовой стратегии предприятия. Она заключается в обеспечении такого сочетания собственного и заемного капитала, которое оптимизирует соотношение приемлемого риска финансовой устойчивости и высокой рентабельности собственных финансовых ресурсов.

При формировании политики финансирования и инвестирования следует обеспечить оптимальную финансовую структуру капитала. Соотношение собственного и заемного капитала предприятия должно обеспечивать устойчивую финансовую базу его развития и минимизировать риск банкротства.

Рассмотрев возможные модели и механизмы оптимизации структуры капитала в сегодняшней экономической обстановке в Республике можно сделать вывод, что для оптимизации структуры собственного капитала рекомендуется использовать модели, основанные на минимальном уровне финансовых рисков максимальной рентабельности, а оптимизировать структуру заемного капитала можно по критерию минимизации его стоимости (цены) при максимальном уровне рентабельности.

Также для повышения эффективности использования собственного капитала руководителям предприятий необходимо внести изменения в организацию и управление сбытом. Для этого необходимо:

- усовершенствовать организационную структуру предприятия и отдела сбыта;
- вести постоянный поиск заказчиков на свою продукцию не только в Республике, но и в России, Абхазии, Белоруссии, Донецкой Народной Республике, Южной Осетии и т.п.;
- обеспечить эффективную рекламу;

- проанализировать спрос на продукцию, производство которых может быть реализовано предприятием;
- обеспечить эффективную рекламу продукции;
- проводить активную коммерческую деятельность;
- уменьшить производственные издержки и накладные расходы.

В данных экономических условиях удержать долю рынка мелким предприятиям становится все сложнее. Осуществление интеграции с другими предприятиями дает возможность получения эффекта от совместного использования развитых сбытовых сетей объединившихся предприятий. Развитие интеграционных процессов между производителями даст возможность использования хорошо зарекомендовавших себя марок для продвижения производимого товара на рынке.

Для формирования заемного капитала предприятия целесообразно предложить следующие принципы:

1. Учет перспектив развития хозяйственной деятельности предприятия. Обеспечение перспективности достигается путем включения всех расчетов, связанных с формированием капитала.

2. Обеспечение соответствия объема привлекаемого капитала объему формируемых активов предприятия. Общая потребность в капитале основывается на потребности в оборотных и внеоборотных активах. Последующее наращивание капитала рассматривается как форма расширения деятельности предприятия и связано с формированием дополнительных финансовых ресурсов.

3. Обеспечение оптимальности структуры капитала с позиции эффективного его функционирования.

4. Обеспечение минимизации затрат по формированию капитала из различных источников. Такая минимизация осуществляется в процессе управления стоимостью капитала, под которой понимается цена, которую предприятие платит за его привлечение из различных источников.

5. Обеспечение высокоэффективного использования капитала в процессе его хозяйственной деятельности. Реализация этого принципа обеспечивается путем максимизации показателя рентабельности собственного капитала при приемлемом для предприятия уровне финансового риска.

По мере развития политического диалога и определения политического статуса наши предприятия должны стараться интегрироваться в экономическую систему Российской Федерации, так что говорить об оффшоре в его традиционном понимании не стоит. Однако, нам было бы очень полезно получить статус особой экономической зоны. Это дало бы мощный толчок в развитии посредством возвращения в Луганск ранее вывезенных капиталов. На наш взгляд, в ЛНР будет полезно учесть опыт Российской Федерации по налоговой амнистии, так как легализация капитала благотворно скажется на формировании финансовых ресурсов наших предприятий.

Для привлечения заемного капитала нашим предприятиям необходимо налаживать сотрудничество с зарубежным частным капиталом, а правительству ЛНР создать условия для открытия филиалов российских, южноосетинских и

китайских банков. Необходимо обратиться к руководству тех российских банков, которые итак под санкциями Украины, и предложить начать работу в ЛНР. Разницы для них нет, где находиться под санкциями, в Севастополе или в Луганске. А работающим предприятиям ЛНР открыть свои счета в коммерческих банках под санкциями на территории России. А Китай одна из тех стран, которую мало интересует, что скажут о ней США либо ЕС. Китаю важно получить прибыль. Вместе с китайскими банками на Донбасс зайдут и китайские инвестиции. Это взаимовыгодное сотрудничество. Тем более представители коммерческих кругов Китая сами уже вышли с предложениями в ЛНР. Так как Южная Осетия признала ЛНР, то можно обратиться к руководству Южной Осетии с просьбой об открытии отделений республиканского банка на территории Луганской республики. Такое сотрудничество даст возможность кредитования наших предприятий.

Таким образом, для повышения эффективности формирования и использования финансовых ресурсов предприятиями Луганской Народной Республики есть перспективные направления. Во многом, их реализация зависит не только от эффективного управления нашими предприятиями, а и от совершенствования соответствующей законодательной базы, от республиканской политики по отношению к предпринимательству, планирования социально-экономического развития региона, как в целом, так и по отраслям народного хозяйства, создания благоприятных условий для дальнейшего притока в республику трудовых ресурсов и, в первую очередь, за счет возвращения жителей, покинувших республику вследствие военных действий.

Литература

- Жилкина, А.Н. Управление финансами. Финансовый анализ предприятия: Учебник / А.Н. Жилкина. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2012. - 332 с.
- Киреева, Н.В. Экономический и финансовый анализ: Учебное пособие / Н.В. Киреева. - М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. - 293 с.
- Литовченко, В.П. Финансовый анализ: Учебное пособие / В.П. Литовченко. - М.: Дашков и К, 2016. - 216 с.
- Турманидзе, Т.У. Финансовый анализ: Учебник. / Т.У. Турманидзе. - М.: ЮНИТИ, 2015. - 287 с.

МЕТОДЫ ОРГАНИЗАЦИИ И УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

**Капанина А.А.(chekhova25@mail.ru)
Научный руководитель – Золотухина Е.Ю.**

ГПОУ «Енакиевский техникум экономики и менеджмента»
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Енакиево

Время идет, и вместе с ним в нашу жизни приходят новые современные технологии, методы, концепции и идеи. На сегодняшний день придумано много достаточно эффективных методов по управлению персоналом, некоторые из них включают в себя идею материальной мотивации сотрудника, а некоторые идею социально-культурного развития. Нельзя однозначно сказать какой метод для организации будет сам приемлемым, так как любое предприятие отличается своей спецификой и ведением хозяйственной деятельности.

Основные принципы управления персоналом:

Правильная подборка кадров;
Научность;
Контроль;
Достижение результата.

Методы управления персоналом:

Экономический метод;
Административный метод;
Социально-психологический метод.
Экономический метод

Этот метод подразумевает под собой прямую связь между руководителем и сотрудником, которая основана на общей цели – получение выгоды. Работодатель разрабатывает производство, внедряет новые технологии, предоставляет сотрудникам все удобства для выполнения качественной работы. Сотрудник же в ходе своей профессиональной деятельности ожидает от работодателя со временем более высоких перспектив и материальных повышений. Основным рычагом в экономическом методе является материальная мотивация работников – льготы, выплата премий и надбавки. Также сюда можно включить обеспечение бесплатным питанием, отпуском и страхованием.

Самой главной задачей сотрудника является показать своей трудоспособностью, что организация не зря вложила в него средства.

Экономический метод отличается рядом преимуществ:

- материальная заинтересованность персонала;
- проявление личной инициативы в ходе работы, за счет материального интереса;
- возможность реализоваться на основе профессионального роста.

Административный метод

Административный метод подразумевает под собой прямое воздействие на сотрудников, путем взыскания и строгой дисциплины.

Факторы административного управления:

законодательство Донецкой Народной Республики;
 нормативные документы (положения, инструкции);
 создание планов и программ, направленных на улучшение деятельности организации;
 система управления (распоряжения, санкции).

Административные методы характеризуются следующим образом:
 обязательное выполнение всех распоряжений руководителя;
 соответствовать административным нормам.

Взыскания и материальная ответственность

Работники организации, которые нанесли ущерб путем действия или бездействия, должны в обязательном порядке его возместить согласно административным нормам.

Административная дисциплина

В случае совершения дисциплинарного правонарушения, который подразумевает под собой действие или бездействие, а так же нарушение трудовых норм и порядка, на сотрудника налагаются взыскания руководителем или его заменяющими представителями, при этом, руководитель не вправе увольнять этого сотрудника, об этой мере он может только ходатайствовать.

За трудовые провинности сотрудников не увольняют, их могут лишить надбавок или премий, ударить по материальному интересу в целях воспитания трудовой дисциплины.

Преимущества административного метода:

незначительные материальные затраты;
 единый интерес к достижению цели организации;
 строгая дисциплина, не допускающая трудовых оплошностей.
 недостатки административного метода
 подавление интереса сотрудников;
 отсутствие материальной мотивации;
 высокие требования к профессиональному уровню работников.

Социально-психологический метод

Социально-психологический метод основывается на психологическом воздействии на личные интересы сотрудников, их профессиональный рост и мотивацию. Этот метод чаще встречается в крупных организациях, его специфика направлена на улучшение качества работы, вследствие чего повышается уровень организации.

Метод прямого психологического воздействия позволяет в разы сократить конфликтные ситуации, сохранить благоприятный климат работы в коллективе и формировать карьеру каждого сотрудника.

Преимущества социально-психологического метода:

отсутствие материальных вложений;
 мотивация основывается на психологических факторах, а не на материальных.

Недостатки социально-психологического метода

отсутствие материальной мотивации (денежные премирования значительно повышают желания сотрудников работать); сложность прогнозирования такого метода (нельзя сразу сказать, что он в дальнейшем даст положительные результаты).

Современные стили и методы по управлению персоналом включают в себя много нововведений, однако, в некоторых организациях руководители стараются придерживаться старых стандартов. Они проверены годами и никогда не подводят, но и более высокого результата не принесут. Организации, придерживающиеся современных методов, привлекают больше внимания, потому как экономическому рынку нужны новые идеи. Немало важное значение в этом имеет график работы организации. В крупных компаниях, которые пользуются современными методами по управлению персоналом, у сотрудников график работы гибкий, это позволяет разгружать умственную деятельность и дать сосредоточиться на дальнейших заданиях. В малоразвитых организациях гибкий график пока не применяется, потому, как это может снизить качество работы.

Каждый метод по-своему особенно важен в использовании, потому как направлен конкретно на каждого работника и имеет особую индивидуальность в подходе. В течении долгих лет системы управления персоналом видоизменялись и приобретали новые возможности, это отслеживалось в методиках, теоретических баз и практик. Как писалось ранее, сфера управления персоналом в хозяйственной деятельности организации играет важную роль, ведь работники вместе с наставниками продвигают общее дело для извлечения в будущем выгоды. В организации все взаимосвязано, нельзя отличать важные элементы друг от друга, каждой сфере должно уделяться достаточное внимание, иначе стабильности на предприятии не будет. Все вышеперечисленные методы на сегодняшний день достаточно популярны во многих организациях, однако, и они, несомненно, потерпят новые изменения в будущем, ведь технологии не стоят на месте, и развитие экономики должно двигаться как можно быстрее.

Список литературы

- Антикризисное управление предприятием: учебное пособие/ В.В. Жариков, И.А. Жариков, А.И. Евсейчев– Тамбов : Изд-во Тамб. гос. техн. ун-та, 2009.
- Экономика предприятия: Учебное пособие, - Харьков: «Одиссей». – 2004. – 416с.
- Экономика организации (предприятия): Учебник/ Под ред. Н.А. Сафронова. – 2-е изд., перераб. И доп. – М.: Экономистъ, 2004. – 618с.

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ “RAMADA. DONETSK”

Кравцова А.А. (Anastasia.clln.23@gmail.com)

Гришина И.В.

ГОУ ВПО «ДОНЕЦКИЙ НАЦИОНАЛЬНЫЙ УНИВЕРСИТЕТ»

Актуальность исследования. В период нестабильной политической ситуации в мире индустрия гостеприимства столкнулась со многими экономическими проблемами (по данным Всемирной туристской организации снижение туризма по мере роста глобальных экономических спадов в 2017 году составит 4%), что заставило лидеров данной сферы экстренно искать выход из сложившейся ситуации.

Что же касается Донецкой народной республики, то данная сфера экономики понесла значительные убытки в связи с нестабильной политической ситуацией. Оборот персонала в ресторанном и гостиничном бизнесе в республике в период 2016-2017 гг. имеет отрицательную тенденцию.

Затраты на найм и обучение замены персонала составляют 100-200% от базового оклада сотрудника. Хотя коэффициент оборота для этих отраслей колеблется от 78,3 процента до 95,4 процента на национальной основе, некоторые рестораны быстрого питания и отели имеют гораздо более низкие показатели и имеют значительно больший успех, сохраняя сотрудников.

В целом понимается, что занятость в этих отраслях часто считается временной и большинство сотрудников в конечном итоге уходит в более прибыльные, по их мнению, сферы деятельности.

Вследствие этого возникает высокая «текучесть» кадров и, как итог, снижение уровня мотивации персонала в организациях туристской отрасли, что актуализирует необходимость исследования системы мотивации на предприятии и разработки предложений по ее совершенствованию.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам совершенствования системы мотивации посвящено большое количество научных исследований отечественных и зарубежных ученых: Красноносой О.М. [1], Макаренко О.М. [2], Мольникова О.М. [3]; Герчикова В.И. [4] и многих других, однако не смотря на разноплановость исследуемых аспектов мотивации, вопрос совершенствования системы мотивации туристской организации в современных условиях хозяйствования остается открытым.

Цель исследования. Анализ мотивации персонала предприятия и разработка рекомендаций по совершенствованию существующей мотивационной системы.

Изложение основного материала. Существует ошибочное мнение, что сотрудники среднего звена желают того же от своей работы, что и руководство. Это предположение часто ошибочно и может привести менеджеров к ошибкам при попытке мотивации сотрудников.

Например, гостиницы иногда предлагают стимулы, являющиеся необходимыми для руководства, но абсолютно не действенными по отношению к среднему звену сотрудников. Звание «работник месяца» может быть мотивационным инструментом для одного отдела, в то время как в другом оно может порождать конкуренцию или цинизм.

В качестве объекта исследования в данной работе выступает гостиница «Ramada. Donetsk». Гостиница — «Ramada. Donetsk» ранее «Атлас» – сетевой отель в Донецке. В «Ramada. Donetsk» работают порядка 150 человек. По сравнению с 2013 годом число сотрудников сократилось вдвое.

Для определения недостатков текущей системы мотивации на предприятии, определения ее слабых сторон были проведены опросы среди сотрудников отеля. Участие в опросах было добровольным.

В опросе приняло участие 50 человек.

Типичный опрошенный сотрудник - это штатный сотрудник, 32-35 лет, работающий в отеле 1-2 года. Многие респонденты (42 процента) окончили колледжи, 30 процентов - окончили высшее учебное заведение, а 28 процентов - учились либо имели неоконченное образование. 56 процентов из опрошенных - женщины.

Выбор работников отеля разных отделов существенно отличался. Это различие указывает на необходимость использования отличных от используемых на сегодняшний день управленческих стратегий для мотивации гостиничных работников.

На основе метода оценки рабочих факторов, в рамках которого исследователь К. Ковач [1] определил основные рабочие факторы, влияющие на продуктивность работы персонала было проранжировано десять факторов: от «1 = то, что вы хотите больше всего от своей работы или организации» до «10 - то, чего вы хотите меньше всего от своей работы или организации». Только одному из данных факторов было присвоено место номер один, номер два и т. д.

В гостинице «Ramada. Donetsk» были опрошены сотрудники следующих отделов:

F&B - отдела ресторана и кухни (повара, официанты, мойщики, администраторы, банкетный менеджер)

служба приема и размещения (СПиР) - администраторы и начальник отдела

служба гостиничного хозяйства (СГХ) - уборщики, горничные, грузчики, старший смены и начальник отдела

бухгалтерия

отдел продажи и маркетинга - менеджер по продажам, менеджер по рекламе и начальник отдела

служба безопасности (СБ) - охрана и начальник отдела

отдел компьютерных технологий ИТ - программист и начальник отдела.

Мотивационные профили для отделов отеля показаны в таблице 1.

Таблица 1

Оценка рабочих факторов службами отеля

Рабочие факторы	F&B	СПиР	СГ Х	Бухгал терия	Продажи и маркетинг	СБ	IT
Хорошая заработная плата	1	1	2	1	2	1	3
Безопасность	3	4	1	4,5	4	5	6
Возможность развития	2	2	5	2	1	4	1
Хорошие условия труда	4	5,5	3	4,5	5	2	4
Интересная работа	6	5,5	4	3	3	3	2
Признательность	5	3	6	6	6	6	5
Лояльность сотрудников	7	7	7	8	8	7	7
Чувство необходимости	9	8	8	7	7	8	8
Дисциплина	8	9	9	9	9	9	9
Психологическая личная помощь	10	10	10	10	10	10	10

Тремя основными факторами работы для службы F & B стали хорошая заработная плата, возможность для развития и безопасность работы.

Согласно таблице 1, сотрудники службы приема и размещения (СПиР) актуальными факторами считают заработную плату и возможности развития, на третье место определили признательность, а затем уровень безопасности.

На основе проведенного анализа в рамках совершенствования системы мотивации в гостинице предлагается для повышения уровня мотивации в отделах, которые оценили признательность достаточно высоко (СПиР, F&B, IT) разработать анкету гостя, в которой каждый гость имеет возможность оценить качество обслуживания и указать недостатки.

Затраты на данное мероприятие составят 30 000 рублей единовременно за печать анкеты гостя на фирменном бланке. Анализируя полученные данные менеджеры каждого отдела смогут выявить сильные стороны и указать на это сотрудникам. Похвала от гостя для сотрудников данной сферы является весомой мотивацией.

Все сотрудники оценили уровень психологической личной помощи достаточно низко, тем самым резюмируя, что психологическая личная помощь на предприятии либо отсутствует, либо осуществляется непрофессионально.

Для решения этой проблемы рекомендуется нанять психолога, который бы проводил тренинги и оказывал психологическую поддержку сотрудникам,

определяя уровень психологического состояния в коллективе и оказывая своевременную поддержку сотрудникам в рамках реагирования на нестабильные ситуации.

Психолога предлагается привлечь на работу на 0,1 ставки, что составляет 4 часа в неделю. Для того, чтобы не понести первоначально высокие расходы предлагается привлечь сотрудника на короткий срок. Это позволит избежать затрат на содержание еще одной штатной единицы.

Сумма годовых затрат на мероприятие определяется на основании средней заработной платы одного работника организации (9000 руб./мес.):

$$9000 * 0,1 * 12 = 10800 \text{ руб./год.}$$

Выводы. Индустрия гостиничного бизнеса является требовательной, а сотрудники выдерживают энергичные графики для удовлетворения ожиданий организаторов и гостей. Гостиничная индустрия республики должна адаптироваться к современным условиям хозяйствования, к новым появляющимся лидерам, к сотрудникам, которые являются частью пути преемственности и устойчивости отеля. Усовершенствованная система мотивации при небольших затратах позволит повысить эффективность деятельности гостиницы на основе повышения производительности должным образом мотивированного персонала. К тому же это позитивно отразится на качестве обслуживания, а также позволит снизить уровень «текучести» кадров.

Список литературы

1. Кэннет Ковач. Что мотивирует работников? Рабочие и руководство дают различные ответы. - Горизонты бизнеса: учеб. пособ. / К. Ковач - Нью Йорк, 1987, с. 58-65.
2. Макаренко О.Г. Креативный менеджмент : учеб. пособ. / О.Г. Макаренко, В.Н. Лазарев. – Ульяновск : УлГТУ, 2014. – 154 с.
3. Мельников О.Н. Физиологические мотиваторы проявления созидательных действий личности / О.Н. Мельников // Креативная экономика. – 2015. – № 8 (8). – С. 81-87.
4. Типологическая модель мотивации В.И. Герчикова [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.delfy.biz/whatwedo/methods/tmg/>.
- Улуханов, И.С. Мотивация в словообразовательной системе русского языка; М.: Азбуковник - Москва, 2014. - 314 с.
5. Цыбульский Кшиштоф Управление отделом продаж. Прогноз, организация, мотивация, контроль/ Цыбульский - Гуманитарный центр - Москва, 2013. - 380 с.
6. Шапиро С. А. Мотивация; ГроссМедиа/ Шапиро С. А. РОСБУХ - Москва, 2014. - 224 с.
7. Шмидт В. Р. Проблемы и технологии оценки персонала/ Шмидт В. Р. - Речь - Москва, 2013. - 160 с.

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНО-ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ ТЕПЛОЭНЕРГЕТИКИ

Дорофеева В.А. (dorofeeva_v@gmail.com)
Научный руководитель – Дариенко О.Л.

ГПОУ «Горловский техникум»
ГОУВПО «Донецкий национальный университет», г. Горловка

В последнее время взаимосвязь социальной и экологической ответственности бизнеса приобретает особое значение для предприятий теплоэнергетики, поскольку они являются одним из основных источников загрязнителей окружающей среды и значимым фактором повышения социальной напряженности, катализатором инфляционных процессов в экономике в целом из-за роста тарифов на тепло и электроэнергию.

Внедрение принципов социально-экологической ответственности на предприятии (далее – СЭОП) предусматривает разработку системы организационно-экономического обеспечения. Эта система включает организационную и мотивационную составляющие, и отличается циклическим характером двустороннего взаимодействия предприятия со стейкхолдерами различных уровней иерархии.

Внедрение социально-экологической ответственности бизнеса имеет два вида эффектов: корпоративный и региональный. Корпоративный эффект рассматривается как внутренний эффект предприятия, возникающий вследствие воздействия мер по социально-экологической ответственности бизнеса на финансовые результаты предприятия. В свою очередь, повышение уровня социально-экологической ответственности предприятия положительно влияет на социально-экологическую безопасность региона. Это проявляется в уменьшении экологической нагрузки на окружающую среду и минимизирует эколого-экономический ущерб. Этот эффект определяется как региональный.

Региональный эффект внедрения социально-экологической ответственности бизнеса является внешним эффектом по отношению к предприятию. Он проявляется в росте валового регионального продукта (далее – ВРП), который происходит вследствие повышения уровня социально-экологической безопасности региона, и повышения конкурентоспособности региона. Еще одной составляющей регионального эффекта можно считать предотвращение внешнего эколого-экономического ущерба в регионе, в результате чего в регионе уменьшаются дополнительные расходы и повышаются доходы местных бюджетов и домохозяйств. Предотвращение внешнего эколого-экономического ущерба способствует повышению уровня социально-экологической безопасности региона. Уровень социально-экологической безопасности региона может быть оценен с использованием модели «pressure-state-response».

Указанные выше составляющие регионального эффекта от внедрения социально-экологической ответственности предприятия влияют на повышение его конкурентоспособности, что в дальнейшем проявляется в росте валового регионального продукта. Рост ВРП сопряжен с увеличением доходов местных бюджетов, а, следовательно, и бюджетных расходов на содержание социальной сферы и развитие экономики региона [1]. Кроме того, стоит заметить, что на конкурентоспособность региона влияет на конкурентоспособность предприятий, расположенных на данной территории, а последняя, в свою очередь, растет в результате корпоративного эффекта от внедрения социально-экологической ответственности бизнеса.

Таким образом, предлагается оценивать эффективность системы социально-экологической ответственности бизнеса по двум видам эффектов – корпоративному и региональному.

Эффективность системы социально-экологической ответственности предприятия ($E_{СЭОП}$) предлагается рассчитывать по формуле:

$$E_{СЭОП} = \frac{\Delta \mathcal{E}_1 + \Delta \mathcal{E}_2 + \Delta \mathcal{E}_3 + \Delta \mathcal{E}_4}{Z_{СЭОП}}, \quad (1)$$

где $\Delta \mathcal{E}_1$ – эффект от прироста прибыли предприятия в результате уменьшения экологических налогов и штрафов, руб.; $\Delta \mathcal{E}_2$ – эффект от прироста прибыли предприятия в результате уменьшения рентных платежей, руб.; $\Delta \mathcal{E}_3$ – эффект от прироста прибыли предприятия в результате уменьшения внутреннего эколого-экономического ущерба, руб.; $\Delta \mathcal{E}_4$ – эффект от прироста прибыли предприятия в результате роста гудвилла предприятия, руб.; $Z_{СЭОП}$ – затраты предприятия на программы и мероприятия по повышению уровня социально-экологической ответственности, руб.

Эффективность системы социально-экологической ответственности в регионе (E_P), в свою очередь, предлагается рассчитывать по формуле:

$$E_P = \frac{\Delta ВРП_1 + \Delta ВРП_2 + \Delta ВРП_3 + \Delta ВРП_4}{Z_{СЭОП}}, \quad (2)$$

где $\Delta ВРП_1$ – прирост ВРП в результате повышения уровня социально-экологической безопасности региона, руб.; $\Delta ВРП_2$ – прирост ВРП в результате роста инвестиционных потоков в регион, руб.; $\Delta ВРП_3$ – прирост ВРП в результате роста трудовой иммиграции в регион, руб.; $\Delta ВРП_4$ – прирост ВРП в результате предотвращения внешнего эколого-экономического ущерба в регионе, руб.

Предложенный подход позволяет определить влияние мероприятий по повышению уровня социально-экологической ответственности бизнеса одновременно на экономику самого предприятия и на развитие социально-экономической системы региона.

Вместе с тем, указанные выше факторы напрямую влияют на корпоративный или региональный эффекты. Что касается гудвилла, то он оказывает косвенное воздействие на финансовые результаты предприятия.

Повышение деловой репутации фирмы увеличивает объем продаж и соответственно доход от реализации, а, следовательно, и прибыль предприятия. Наличие связи между гудвиллом и финансовыми результатами предприятия подтверждают исследования [2, 3].

Таким образом, эффективность внедрения мероприятий социально-экологической ответственности бизнеса, которые влияют на гудвилл предприятия (E_G) можно определить по формуле:

$$E_G = \frac{\Delta G}{\Delta I_{сэоп}}, \quad (3)$$

где ΔG – изменение стоимости гудвилла предприятия, руб.; $\Delta I_{сэоп}$ – изменение уровня социально-экологической ответственности предприятия, %.

Анализ зависимости стоимости гудвилла предприятия от интегрального индекса социально-экологической ответственности предприятия целесообразно проводить с учетом лага времени, через который проявляется данное влияние [3]. Применяя метод распределенного лага можно рассчитать, как изменяются показатели гудвилла с учетом лага времени определенное количество времени. Пример расчета зависимости гудвилла предприятия от интегрального индекса социально-экологической ответственности для Государственного предприятия «Донецкоблэнерго» приведены в табл. 1.

Таблица 1 – Анализ зависимости гудвилла предприятия от интегрального индекса социально-экологической ответственности для ГП «Донецкоблэнерго»

Лаг времени	Функциональная зависимость	Коэффициент детерминации	Коэффициент корреляции
Y	$y = -12724x + 15836$	0,1731	- 0,41741
y-1	$y = -20387x + 19467$	0,2967	- 0,54537
y-2	$y = -12652x + 16011$	0,1087	- 0,33153
y-3	$y = 24421x - 278,34$	0,7732	0,77504
y-4	$y = 18378x + 2017,6$	0,8329	0,87192
y-5	$y = 10298x + 5378,4$	0,5264	0,52649

Согласно анализу, приведенному в табл. 1, наибольший коэффициент корреляции между гудвиллом предприятия и интегральным индексом социально-экологической ответственности наблюдается при учете лага времени в четыре года. При этом лаг времени в пять лет значительно уменьшает коэффициент корреляции. Так для компании ГП «Донецкоблэнерго» коэффициент корреляции с лагом времени в четыре года составляет 0,97, а с лагом времени в пять лет – 0,73 (рис. 1).

Функциональная зависимость стоимости гудвилла предприятия от интегрального индекса социально-экологической ответственности для ГП «Донецкоблэнерго» с лагом в четыре года представлена на рис. 2.

Проведя корреляционный анализ зависимости гудвилла предприятия от индекса социально-экологической ответственности для некоторых теплоэнергетических компаний, можем сделать вывод, что лаг времени в

четыре года соответствует наибольшему коэффициенту корреляции (табл. 2).

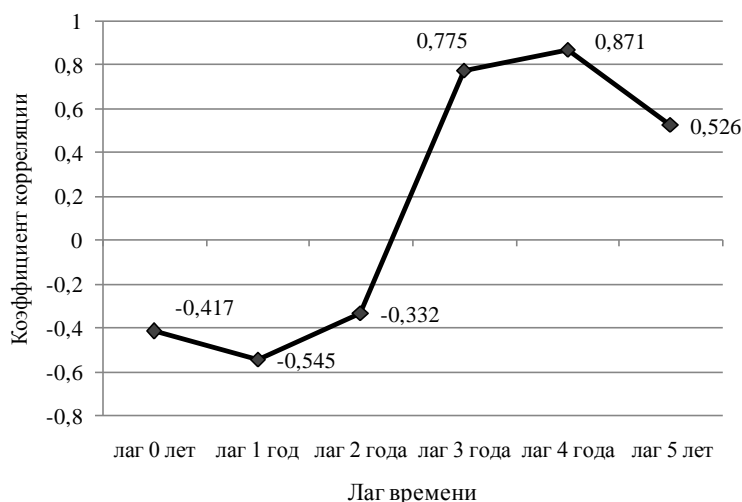


Рисунок 1 – Коэффициент корреляции зависимости стоимости гудвилла предприятия от индекса социально-экологической ответственности для ГП «Донецкоблэнерго»

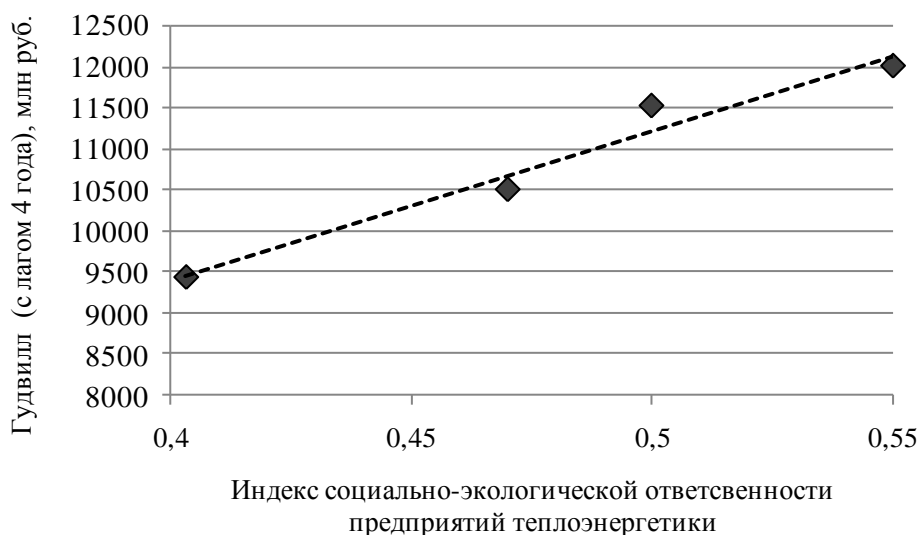


Рисунок 2 – Корреляционно-регрессионная зависимость стоимости гудвилла предприятия от индекса социально-экологической ответственности для ГП «Донецкоблэнерго» с четырехлетним временным лагом

Таблица 2 – Результаты корреляционного анализа зависимости гудвилла предприятия от индекса социально-экологической ответственности для некоторых теплоэнергетических компаний

Название компании	Коэффициент корреляции с учетом лаге времени в 3 года	Коэффициент корреляции с учетом лаге времени в 4 года
Компания «Д.Э.С.» (Россия)	0,896	0,987
ГП «Донецкоблэнерго» (ДНР)	0,775	0,871
ГКП Костанайская Теплоэнергетическая	0,726	0,855

Компания (Казахстан)		
ГП «Энергорынок» (Украина)	0,709	0,863
АО «Кахетинская энергодистрибуция» (Грузия)	0,516	0,564
Среднее значение	0,7464	0,8482

Таким образом, доказано наличие четырехлетнего временного лага между моментом осуществления социально-экологических инициатив и моментом проявления корпоративного эффекта в виде увеличения гудвилла предприятия, представленного в статистической отчетности. Это позволило эмпирически подтвердить наличие не только репутационных, но и финансово-экономических мотивов у предприятий для реализации мероприятий социально-экологической ответственности.

Социально-экологическую ответственность бизнеса предлагается рассматривать как весомый фактор увеличения стоимости бизнеса. Это смещает акценты в трактовке социально-экологической ответственности предприятия от вынужденных (обусловленных экологическим или трудовым законодательством) или благотворительно-имиджевых инициатив к эффективной долгосрочной стратегии, которая формирует «новое качество» в отношениях со стейкхолдерами, минимизирует риски, способствует росту результативности бизнеса и воспроизводству человеческого и природного капитала.

Список литературы

- Чистова М. В. Валовой региональный продукт в системе показателей социально-экономического развития региона: методы управления ростом // Актуальные вопросы экономических наук. – 2011. – № 19. – С. 189–194.
- Попова Т.Д., Петрушко А.В. Гудвилл – показатель эффективности деятельности предприятия // Экономика и бизнес: теория и практика. – 2017. – № 6. – С. 88–90.
- Григорьева Т.Л., Еронтьева Д.О. Отражение величины гудвилл в бухгалтерской отчетности и бухгалтерском учете предприятия // Молодежный научный форум: общественные и экономические науки. – 2016. – № 10 (39). – С. 214-219.
- Nik Ramli N.A.R. Environmental Corporate Social Responsibility (ECSR): Exploring its Influence on Customer Loyalty // Procedia Economics and Finance. – 2015. – Vol. 31. – P. 705–713.

БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИЕ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Автор: Москаленко Анастасия Романовна

(e-mail: nastenka.moskalenko.00@gmail.com)

Научный руководитель: Щеглова Ирина Георгиевна

ГПОУ «Донецкий политехнический колледж»

Экономика Донецкой Народной Республики с 2014 года находится не в лучшем состоянии. Многие предприятия были вынуждены закрыться или прекратить на время свою деятельность. В настоящее время часть предприятий возобновляют свою деятельность, а также создаются новые предприятия. Для открытия нового предприятия бизнес-план является жизненно необходимым.

Ряд крупных предприятий перешли под государственное управление Донецкой Народной Республики и вопросы планирования стали для них особенно актуальны. Из крупных предприятия в ДНР работают: более 20 металлургических и машиностроительных предприятий. В том числе - Макеевский литейный и машиностроительный заводы, Ясиноватский завод машинобетонных изделий и Донецкий завод металлоконструкций, Юзовский металлургический завод, Харцызский трубный завод. От их успешной деятельности во многом будет зависеть бюджет Республики.

Бизнес-планирование (деловое планирование) – самостоятельный вид плановой деятельности, которая непосредственно связана с предпринимательством.

В условиях рынка нереально добиться стабильного успеха в бизнесе, если не планировать эффективно его развитие, не аккумулировать постоянно информацию о собственных состоянии и перспективах, о состоянии целевых рынков, положении на них конкурентов и т. д.

Необходимо не только точно представлять свои потребности на перспективу в материальных, трудовых, интеллектуальных, финансовых ресурсах, но и предусматривать источники их получения, уметь выявлять эффективность использования ресурсов в процессе работы предприятия.

Прежде, при наличии государственного управления, планирование было сугубо централизованным, на долю предприятий оставалось лишь выполнение заданий и планов, поступающих сверху.

Сегодня большинство коммерческих фирм не имеет официально принятых планов, нет и необходимого механизма планирования: различного рода норм, нормативов. Планирование подменяется разного рода решениями собственника о тех или иных направлениях хозяйственной деятельности, которые, как правило, рассчитаны на ближайший период времени и не предусматривают ориентацию на перспективу. Это объясняется быстрым изменением рыночной ситуации в стране и условий хозяйствования, малочисленностью управленческого аппарата на небольших предприятиях.

Квартальная и годовая финансовая отчетность представляется в соответствии с Приказом Министерства доходов и сборов ДНР. Что касается бизнес-планирования, то определенных требований или указаний по разработке бизнес-планов пока нет. О допущенных ошибках, просчетах и потерях предпринимательской деятельности становится известно лишь после составления квартального баланса. Однако и обстоятельные аналитические обзоры к балансам не составляются, поэтому своевременные меры для исправления ситуации не принимаются. Отчасти и по этой причине большинство предприятий оказалось в сложном финансовом положении (или вообще неплатежеспособными), включая предприятия торговли, общественного питания и других видов услуг, хотя в этих отраслях проблема неплатежей должна, казалось бы, беспокоить меньше всего.

Итак, принятие разного рода текущих решений, даже самых своевременных, не заменяет планирования, которое по сравнению с принятием решений представляет собой управленческую деятельность гораздо более высокого порядка.

Таким образом, **бизнес-планирование** – это объективная оценка собственной предпринимательской деятельности предприятия, фирмы и в то же время необходимый инструмент проектно-инвестиционных решений в соответствии с потребностями рынка и сложившейся ситуацией хозяйствования.

В общем случае бизнес-планирование предусматривает решение стратегических и тактических задач, стоящих перед предприятием.

Формальное планирование, безусловно, требует усилий, но оно обеспечивает и немалые выгоды:

- 1) заставляет руководителей мыслить перспективно;
- 2) обеспечивает основу для принятия эффективных управленческих решений;
- 3) увеличивает возможности в обеспечении фирмы необходимой информацией;
- 4) способствует снижению рисков предпринимательской деятельности;
- 5) ведет к четкой координации действий всех участников бизнеса;
- 6) позволяет предвидеть ожидаемые перемены, подготовиться к внезапному изменению рыночной обстановки.

Зарубежная практика управления предприятиями, достигшими значительных успехов в бизнесе, среди множества применяемых методов менеджмента использует бизнес-планирование. С помощью бизнес-планирования они научились выделять главные приоритеты развития, контролировать и эффективно управлять ресурсами, предвидеть вероятные изменения в бизнесе, решать вопросы финансирования. Систематически проводимые исследования деятельности зарубежных фирм показывают, что причинами абсолютного большинства банкротств компаний являются просчеты или отсутствие бизнес-планирования.

Однако использование бизнес-планирования для выработки и обоснования решений по управлению на донецких предприятиях – это, скорее,

исключение, чем правило. Многие предприниматели еще не имеют возможности, а кто и просто не умеет заниматься бизнес-планированием на горизонты хотя бы в пределах года. Практика показывает, что большинство руководителей все еще не владеют методологией и философией бизнес-планирования и скептически относятся к его полезности. В то же время потребность коренного изменения менеджмента назрела уже давно. Значительная часть промышленных предприятий «лежит», а отрасли легкой и пищевой промышленности оживились в основном на волне возросшей конъюнктуры рынка. При этом в них применяется все тот же неэффективный менеджмент. Возможные неблагоприятные изменения конъюнктуры и экономических условий в республике, неразвитость финансовых и кредитных рынков не позволят «застывшему» менеджменту даже преуспевающих предприятий сохранить свой потенциал.

Этапы разработки бизнес - плана:

Первый этап — подготовительный, такой, который включает сбор информации о требованиях к бизнес-плану в выбранной отрасли и масштабах деятельности.

Второй этап — определение внутренних и внешних целей разработки бизнес-плана, то есть перечень проблем, которые необходимо решить с его помощью. Поэтому план должен содержать привлекательное коммерческое предложение для целевого рынка товаров (услуг) и инвесторов.

Третий этап — определение инвесторов, как которые могут быть:
государственные инвестиционные институты, Министерство экономики;
Центральный Республиканский банк;
отечественные кредитные организации;
международные инвестиционные Институты;
международные финансовые организации, которые занимаются финансированием развития;
будущие партнеры или акционеры, крупные предприятия и предприниматели, которые действуют в отрасли или регионе.

Предприятия имеют также внутренние источники инвестиционных ресурсов, амортизационный фонд, прибыль, сбережение персонала предприятия.

Выбор круга инвесторов определяет специфику содержания бизнес-плана, необходимость выделения тех или других сторон и экономических показателей деятельности предприятия. Например, если бизнес-план ориентирован на финансирование за счет выпуска и размещения акций, то в бизнес-плане необходимо уделить внимание прогноза их котировок и размеров дивиденда, определению порядка их выплаты; если предприятие допускает получение банковского кредита, в бизнес-плане следует показать возможности страхового обеспечения возвращения кредитов.

Четвертый этап — определение структуры бизнес-плана. Бизнес-план может включать следующие разделы:

- введение (резюме бизнес-плана);
- описание предприятия;

- описание продуктов — товаров и услуг;
- анализ и оценка рынка сбыта продукции;
- конкуренция;
- план маркетинга;
- план производства;
- организационный план;
- финансовый план и оценка риска;
- дополнения.

Пятый этап — сбор информации, необходимой для разработки каждого раздела плана. На этом этапе целесообразно участие специалистов предприятия, а также экспертов и консультантов специализированных организаций.

Шестой этап — разработка бизнес-плана, осуществляемая под руководством или руководителя предприятия, или ответственного за реализацию плана.

Седьмой этап — проведение предыдущей экспертизы плана, после чего план может быть представлен инвесторам или кредиторам.

Содержание и объем бизнес-плана, порядок изложения основных разделов определяются поставленной целью, которая может иметь стратегическую или тактическую направленность.

Бизнес-планирование сейчас особенно актуально для Донецкой Народной Республики, так как появляется много новых предприятий. В нем четко указываются цели, задачи предприятия, анализируется рынок сбыта, составляется маркетинговая стратегия, что немало важно. Для процветания Республики нужны грамотные специалисты для реконструкции и строения новых компаний. А новое предприятие должно начинаться с бизнес-плана.

Список использованной литературы:

- Горемыкин В.А., Бугулов Э.Р., Богомолов А.Ю. Планирование на предприятии. – М.: Информационно-издательский дом «Филинь», Рилант, 2010г.
- Скворцов М.Н. Бизнес-план предприятия. – К.: Высшая школа, 2010р.
- Тарасюк Г.М., Шваб Л.И. Планирование деятельности предприятия. – К.: „Каравела”, 2011р.
- Жудко М.К. Экономика предприятия: учеб. пособие / М.К. Жудко. – Минск: БГЭУ, 2009. – 367
- Шепеленко Г.И. Экономика, организация и планирование производства на предприятии: учеб. пособие / Г.И. Шепеленко; под ред. Г.И. Шепеленко. – М.: Феникс, 2010. – 608 с.
- Экономика предприятия: учеб. пособие / Л.Н. Нехорошева [и др.]; под ред. Л.Н. Нехорошевой. – Минск: БГЭУ, 2008. – 719 с.

ТОРГОВАЯ МАРКА КАК ФАКТОР ФОРМИРОВАНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Пацай А.С (nastyu.patsae@mail.ru)
Научный руководитель - Шевчук И.М.**

ГПОУ «Енакиевский техникум экономики и менеджмента»
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Енакиево

Сегодня экономика Донецкой Народной Республики не только продолжает существовать, но и активно развивается. Она вышла из состояния стагнации. Выйти из этого состояния ей помог малый и средний бизнес, который быстро восстановился, стабилизировался и начал развиваться. Значительную долю в этом бизнесе занимают предприятия пищевой и перерабатывающей промышленности. Сейчас в Республике действует 224 субъекта хозяйственной деятельности, которые на 45 % обеспечивают потребности населения в продуктах питания. Несмотря на то, что предприятия Республики работают в условиях ограниченных сырьевых ресурсов, разнообразие хлебобулочных, молочных, мясных, кондитерских продуктов на прилавках ДНР растет с каждым днем, как и их реализация. Многие предприятия расширили рынки сбыта и наладили экспорт продукции в ЛНР и РФ. Таким образом, расширились масштабы конкуренции.

В результате усиления конкуренции актуальной становится задача повышения конкурентоспособности предприятия. От того, в какой степени конкурентоспособными являются предприятия и изготавливаемая ими продукция, в значительной мере зависит благосостояние народа и экономическое могущество Республики. Предприятие является конкурентоспособным всегда, когда обладает преимуществом перед конкурентами в привлечении потребителей и защищено от действия конкурентных сил.

Конкурентоспособность как основа существования предприятия формируется в каждом конкретном случае под воздействием многообразных факторов конкурентно-рыночной среды. Существует множество факторов обеспечения конкурентоспособности: предложение лучшего ассортимента на рынке; обеспечение более низких издержек, чем у конкурента и т.п. Одним из перспективных факторов по формированию устойчивой конкурентоспособности является торговая марка, а именно ее имидж, который позволяет поддерживать высокое качество продукции и репутацию предприятия.

Именно конкурентный потенциал торговой марки, как составляющая, считается основой устойчивой конкурентоспособности, что позволяет использовать все свойства торговой марки при конкурентной борьбе, закреплении рыночной позиции, получении сильного преимущества со стороны потребителей, получения шансов для развития торговой марки и превращения в инновационный и интеллектуальный потенциал.

Каждое предприятие, выпуская товар на рынок, должно позаботиться о его узнаваемости потребителями. Большинство производителей стараются выделить свой товар из ряда аналогичных. Для этого используют торговую марку – любой символ, слово, число или конструкцию. Товарную марку можно рассматривать как инструмент связи производителя и потребителя.

Товарная марка удостоверяет происхождение товара от производителя. Она должна быть защищена от подделки путем регистрации. В ДНР регистрацию товарных марок осуществляет отдел лицензирования, патентования и регистрации торговых марок Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики.

В целом можно отметить, что создание и продвижение собственных торговых марок является достаточно перспективным направлением бизнеса. Доказательством служит позитивный опыт республиканских предприятий по производству хлебобулочной продукции. Сегодня в Республике работает более 12 хлебозаводов. Их производственные мощности расположены в Донецке, Макеевке, Амвросиевке, Енакиево, Горловке, Харцызске, Шахтерске, Новоазовске, Ясиноватой и пр. В торговых сетях реализуются наиболее популярные торговые марки хлебобулочных изделий ТМ «Урожай», ТМ «Пампухи». Среди производителей хлебобулочных изделий, тортов, пирожных, рулетов известны компании ООО «Русский хлеб», предприятие «Раздольненский хлеб», ПРАТ «Донецкий булочно-кондитерский комбинат», предприятие «Донецкие баранки» и пр. Кроме этого на территории Республики работает донецкая фирма ООО «Оникс», изготавливающая торты и пирожные под известной торговой маркой «Лучиано».

В Енакиево хлебобулочную продукцию производят несколько предприятий и предпринимателей: КП Енакиевский хлебозавод, ЧП «Мрия», ЧП Лысенко и др. Наблюдается усиление конкуренции со стороны таких производителей хлебобулочных изделий, как мини-пекарни, собственное производство хлебобулочных изделий в супермаркетах торговой сети «Авоська», «Обжора». Кроме того, хлебная продукция завозится из других близлежащих городов. Каждый производитель старается сохранить качество выпускаемой продукции, при этом удешевить расходы на ее выпуск.

Имея такую конкуренцию необходимо идентифицировать собственную продукцию. Решением этой проблемы занимаются специалисты Енакиевского хлебозавода. История данного предприятия началась в 1940 году. За годы своего существования завод претерпел множество преобразований, реорганизаций. Но неизменным осталось высокое качество выпускаемой продукции и предпочтение потребителей. Высокое качество продукции достигается благодаря осознанному сохранению традиционных технологий при производстве своей продукции. Высококачественный хлеб изготавливается на основе натуральных компонентов.

Ассортимент хлебобулочных и кондитерских изделий очень разнообразен. Большой выбор мелкоштучных изделий, пользующихся неизменным спросом у покупателей. Выполняются индивидуальные заказы на изготовление тортов и караваев. Основные виды продукции имеют

современную привлекательную упаковку. Продукция Енакиевского хлебозавода неоднократно занимала призовые места за качество и широкий ассортимент в различных соответствующих конкурсах разных уровней. В арсенале завода множество наград и дипломов. Это вызывает доверие к продукции у жителей и гостей города. Да и не только нашего города. Продукция поставляется в такие города Республики, как Горловка, Дебальцево, Макеевка, Донецк. География реализации продукции стабильно увеличивается за счет расширения ассортимента продукции и увеличения объемов производства и реализации, что положительно сказывается на результатах деятельности завода. Так, в 2016 году наблюдается рост основных показателей хозяйственной деятельности предприятия.

Таблица 1. Основные показатели хозяйственной деятельности КП «Енакиевский хлебозавод» в 2016 году

Показатели	2015 год	2016 год	Отклонения,+/-
Выручка от реализации продукции, тыс.руб.	119410	171553	+ 52143
Чистый доход от реализации продукции, тыс.руб.	115615	170697	+ 55082
Чистый доход в % к выручке от реализации	96,2	99,5	+ 3,3
Финансовый результат от операционной деятельности (прибыль), тыс.руб.	2724	6618	+ 3894
Стоимость основных средств, тыс.руб.	7265	7148	- 117
Рентабельность продаж, %	2,82	3,85	+ 1,03
Рентабельность основных средств, %	25,2	48,8	+ 23,6

На сегодняшний день торговая марка КП «Енакиевский хлебозавод» не зарегистрирована. Создание и развитие собственной торговой марки требует больших средств. Для идентификации продукции используется логотип (эмблема) с названием завода. Получен знак добровольной сертификации «Стандарт Донбасса».

В ближайших планах предприятия – дальнейшее расширение присутствия на рынке Республики и возможный выход на внешний рынок, так же разработка и создание собственной торговой марки. Потому, что, формируя у потребителя привязанность и даже легкую привязанность к торговой марке, а это значит, что и к товару тоже, и поддерживать ее устойчивый имидж – это увеличивает продажи продукции, что такой торговый знак не только установит устойчивую конкурентоспособность товара на рынке, но и повысит ее.

Покупая тот или иной товар, потребитель надеется на его качество, безопасность для жизни и здоровья. Купив единожды товар ненадлежащего качества под той или иной маркой, потребитель разочаруется в нем. Купит ли такой товар еще раз? Рынок насыщен похожими товарами с различными

товарными марками и вкусовыми качествами. И для каждого товара есть свой потребитель. Печальный опыт той или иной торговой марки заставляет потребителя выбирать товар под иной маркой. А это стимулирует поддерживать качество выпускаемой продукции на должном уровне к совершенствованию. Что и рождает здоровую конкуренцию.

Следовательно, торговая марка выступает ключевым фактором продвижения на конкурирующем рынке. Наличие узнаваемой торговой марки помогает выделить производителя и его товар в среде конкурентов. Торговая марка приносит огромную пользу, как производителю, так и потребителю. Производителю она обеспечивает дополнительную прибыль, лояльность потребителей, тем самым повышая конкурентоспособность продукции, объемы продаж и формируя конкурентоспособность предприятия в целом.

Список литературы

- Абрамова, Г.П. Управление конкурентоспособностью: вопросы и ответы. – М.: Инфра-М, 2007. – 373 с.
- Акулич, И.Л. Основы конкурентоспособности предприятия. – М.: Инфра-М, 2008. – 432 с.
- Виханский, О.С. Основы управления предприятием. – М.: Гардарика, 2010. – 496 с.
- Котлер, Ф. Келлер К.Л. Маркетинг. Менеджмент. – 12-е изд. – СПб.: Питер, 2007. – 816 с.
- Лифиц, И.М. Конкурентоспособность товаров и услуг: учебник для бакалавров / И.М. Лифиц. – 3-е изд., М.: Издательство Юрайт, 2013. – 437 с.
- Макаровская, Т.П. Бондарь, Н.М. Экономика предприятия: учебное пособие. – К.: МАУП, 2003. – 304 с.
- Сысоева, Е.А. Факторы конкурентоспособности предприятия: подходы и составляющие // Экономика и управление. 2010 – №12 – С. 283-287.

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Пронькина Е.Р. (pronk34@gmail.com)

Научный руководитель – Новак Ю.А.

Горловский учебно-консультационный центр
ГОУ ВПО «Донецкий Национальный университет»

Управление человеческими ресурсами продолжает оставаться наиболее слабым звеном в общей системе управления предприятиями. Недооценка управления человеческими ресурсами, реализация необоснованных кадровых решений сдерживает внедрение в практику нововведений в других сферах управления, не позволяет организовать эффективную систему управления предприятием в целом, поскольку все сферы управления тесно взаимосвязаны между собой и дают наиболее полную отдачу лишь во взаимодействии друг с другом.

Осуществление в настоящее время преобразований в формах и методах управления, организационных структурах, направленных на стимулирование предприимчивости и развитие рыночных отношений предприятий с различными формами собственности, часто недостаточно эффективны и не достигают поставленных целей. Одной из основных причин этого является слабая обеспеченность проводимых реформ необходимыми кадрами, способными нетрадиционно, на высоком профессиональном уровне решать сложные задачи перехода к рыночной экономике. Решению данной проблемы должна способствовать продуманная система работы с персоналом.

Сложившаяся система, неэффективность которой все более очевидна, каких-либо радикальных изменений не претерпевает. Недостаточно глубоко разбираются в основах кадровой политики руководители различных уровней и специалисты кадровых служб, среди которых большинство лиц с техническим образованием, определяющим технократическую ориентацию системы управления производством в целом. Отсюда часто негативное отношение руководителей к интересам социального и культурного характера, планированию и организации действующей работы с персоналом организаций.

Управление Пенсионного фонда в Калининском районе Горловки - это одна из структур, которая обязана обеспечивать пенсионеров и инвалидов государства своевременным назначением и выплатой пенсий за счет сбора, аккумуляции и учета страховых взносов, поступающих от юридических и физических человек. Проведенные исследования позволяют сделать выводы о необходимости реформирования работы отдела кадров по вопросам организации высвобождения работников, а также более детального анализа причин текучести кадров и методов управления текучестью. У работников главной причиной является недовольство своим положением в организации. Основными причинами текучести кадров на предприятии являются: неконкурентоспособны ставки оплаты; несправедливая структура оплаты;

нестабильные заработки; длительные или неудобные часы работы; плохие условия труда; проблемы с проездом к месту работы; отсутствие возможности для продвижения, обучения или повышения квалификации, развития опыта, карьерного роста; работа, в которой нет особой нужды; неэффективная процедура отбора и оценки кандидатов; неадекватные меры для введения в должность (отсутствие контроля за адаптацией) имидж организации, меняется; работа с персоналом по принципу «соковыжималки» (жесткая структура); прецеденты резких увольнений и резких наборов персонала в организацию (отсюда нестабильность компании).

Проведенное теоретическое исследование позволяет утверждать, что лишний текучесть кадров вызывает значительные экономические и психологические потери, но полное отсутствие мобильности в организации приводит к "окостенению" структуры коллектива. Анализ численности и структуры персонала показал, что организационная структура организации состоит из 5 отделов и 2 секторов, соответствует традиционной численности непосредственно подчиненных начальнику управления и оптимальной структуре для данного количества структурных подразделений и в течение двух лет, мы анализировали, структура персонала без изменений.

Анализ структуры персонала организации показал, что состав аппарата управления в течение анализирующих лет остается постоянным. Наибольшие колебания численности работников наблюдается среди государственных служащих, которые составляют 83% общей численности работающих.

Анализ качественного состава персонала показал, что большая часть трудового коллектива в возрасте до 34 лет, что в целом составляет примерно 32%. 67,37% специалистов имеют полное высшее образование, 27,37% - базовое образование, остальные - неполное высшее образование. 23,2% работников имеют стаж государственного служащего от 5 до 10 лет, 22,1% - от 10 до 15 лет, 21,1% - стаж государственной службы до 3 лет.

Главная проблема персонала - текучесть кадров, причем наибольшая интенсивность текучести кадров определяется среди ведущих специалистов и специалистов 1 категории.

Для повышения эффективности использования трудового потенциала необходимо принять меры по сокращению текучести кадров, оптимизации процесса высвобождения рабочей силы и совершенствования работы кадровой службы. Для этого необходимо на процесс высвобождения рассматривать в зависимости от вида освобождения. Освобождение бывают: по инициативе сотрудника (собственное желание) по инициативе работодателя (по инициативе администрации) выход на пенсию. Было проведено исследование факторов, влияющих на процесс высвобождения, а также регрессионно-корреляционный анализ зависимости количества увольнений от факторов высвобождения в результате чего был произведен расчет прогноза увольнений на следующие 3 квартала. Для оптимизации процесса высвобождения рабочей силы предлагаются такие мероприятия как аутплейсмент, анкетирование и заключительное интервью, которые на основании проанализированных причин текучести кадров и факторов высвобождения дают возможность

улучшить социально-психологический климат коллектива, своевременно выявить и разработать меры по снижению текучести кадров, более качественно обслуживать население.

Кроме самой процедуры увольнения работников система высвобождения персонала включает два важных направления: поддержку высвобождаемых работников, и работу с персоналом, остался. Технологии, помогающие минимизировать негативные последствия процесса освобождения и которые способствуют снижению уровня текучести персонала, составляют комплекс процедур. Для этого необходимо проанализировать факторы, влияющие на процесс увольнения из организации. Выберем один из методов анализа влияния факторов - метод экспертной оценки. Выявить факторы позволяет специальная процедура, которую выполняют сотрудники кадровой службы. В нее входят изучение анкетных данных, беседы с рабочими, которые освобождаются, а также с коллегами по работе.

Виды текучести кадров: Реальная- факт. реализованное перемещение, потенциальная – стремление к перемене места работы (при определенных условиях можно принять решение об увольнении, а при др. - остаться), внутренняя – перемещение внутри предприятия, внешняя – переход из одной организации в др., активная – увольнение по собственному желанию, пассивная – по инициативе администрации. Последствия влияния текучести кадров могут быть как отрицательные, так и положительные, кроме того, полное отсутствие трудовых перемещений в организации говорит об «окаменении» структуры предприятия.

1) Наибольшее количество уволившихся работников составляют отработавшие на предприятии не больше 2 - 3 лет (обратная зависимость) – чем меньше человек отработал на предприятии, тем выше интенсивность текучести, больше вероятность увольнения с предприятия; 2) При минимальном стаже работы интенсивность текучести среди муж. значительно выше, чем у женщин, однако при стаже работы 2-3 картина меняется (это объясняется тем, что женщины менее решительны и уверены в своих способностях чем мужчины и поэтом дольше не решают расстаться.); 3) ЗП – основной компонент уровня жизни, играющий важную роль при определении места работы; 4) Чем младше работник, тем больше он склонен к разного рода перемещениям (метод проб и ошибок) (обратная зависимость) – чем больше возраст, тем меньше интенсивность текучести; 5) Работникам с низким уровнем образования или устаревшим образованием проблематичнее найти благоприятное место работы, чем высокообразованному работнику в соответствии с требованиями времени (прямая зависимость)– чем выше уровень образования, тем выше текучесть;

При анализе качества трудового потенциала важное значение приобретает изучение квалификационного уровня, для этого применяются формула среднего аттестационного бала гос.служащих и средневзвешенная аттестационного бала. Полученные результаты говорят о том, что персонал постоянно совершенствует свои деловые и личные качества, повышает эффективность и ответственность работника по своей работе. Результаты

анализа качественного состава персонала по таким параметрам возраст, образование, общий стаж работы. Представлены основные показатели, характеризующие движение и текучесть кадров, проведен сравнительный анализ количества принятых и уволенных специалистов в целом по корпусу государственных служащих и по управлению ПФУ. Также был рассчитан частный коэффициент текучести кадров и коэффициент интенсивности текучести, как по категориям так и по отделам для более детального анализа. От того, насколько эффективен труд работников, зависит успех деятельности любой организации. Поэтому хорошо образованные руководители или HR-специалисты акцентируют свое внимание на нематериальной мотивации и привнесении изменений именно в эту сферу.

При проведении диагностики и разработки антикризисных мероприятий необходимо помнить, что сфера человеческих ресурсов наиболее сложно поддается инновационным изменениям, так как работники воспринимают их как угрозу устоявшимся традициям.

Даже сама технология проведения диагностики может встретить сопротивление и коллективные протесты. Поэтому план диагностики обязательно обсуждается на общем собрании с целью формирования у работников положительного отношения к предстоящей оценке их деятельности, на основе понимания необходимости проведения оценки в первую очередь для их собственного блага

Исследования факторов увольнения по организации на основе метода экспертных оценок показали, что доминирующими факторами организация оплаты труда, систематическая работа сверхурочно и в выходные дни, а также нагрузка в работе во время замещения работника. На основе этого в дальнейшем был проведен прогноз увольнений по таким факторам как организация оплаты и ненормированный труд. А для оставшихся работать работников, необходимо показать то что администрация пытается в максимально возможной степени связать интересы кадровой политики организации с интересами работников.

Для оптимизации процесса высвобождения рабочей силы предлагаются такие мероприятия как аутплейсмент, анкетирование и заключительное интервью, которые на основании проанализированных причин текучести кадров и факторов высвобождения дают возможность улучшить социально-психологический климат коллектива.

Литература

1. Закон «О Государственном надзоре в сфере хозяйственной деятельности» №I-307П-НС от 201.08.2015года.
2. Виноградский М.Д., Беляева С.В., Виноградская А.М., Шканова А.Н. Управление персоналом: Учеб. пособие. - М.: Центр учебной литературы, 2006. - 504с
3. Гордиенко Ю.Ф., Обухов Д.В., Самыгин С.И. Управление персоналом. Серия «Высшее образование». - Ростов н / Д.: Феникс, 2004. - 352 с.
4. Маслов Е.В. Управление персоналом. - Новосибирск: Рассвет, 2000. - 309 с.

ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКАЯ КОНКУРЕНТНАЯ СТРАТЕГИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ ХОЗЯЙСТВОВАНИЯ НА ПРИМЕРЕ ПАО «ЛУГАНСК-НИВА»

Слатина Марина Александровна, Хамлов Никита Сергеевич (E-mail: pogobalova@luga.net.ua)
Погобалова Елена Вячеславовна

ГОУ СПО ЛНР «Луганский колледж строительства, экономики и права»

Переход к рынку, конкуренция между организациями являются мощным фактором реального роста эффективности производства.

Конкуренция – борьба независимых экономических субъектов за ограниченные экономические ресурсы. Это экономический процесс взаимодействия, взаимосвязи и борьбы между выступающими на рынке организациями в целях обеспечения лучших возможностей сбыта своей продукции, удовлетворяя разнообразные потребности покупателей. Конкуренция составляет основу динамичного развития индустриального общества, имеет первоначально форму свободной конкуренции частных производителей на открытых рынках и преимущественно ценовой механизм ее реализации на внутреннем и зарубежных рынках.

Современная жизнь требует от субъектов экономических взаимоотношений проведения глубокого анализа протекающих на рынке процессов, чтобы обеспечить эффективное использование наличных ресурсов и качественное удовлетворение потребительских требований. Конкурентный рынок стимулирует производителей выпускать товары с минимальными издержками (оптимально использовать имеющиеся у организации ресурсы), формирует условия для выпуска только тех товаров, которые необходимы обществу, пользуются спросом. Иными словами, конкурентный рынок можно рассматривать как наиболее эффективную модель организации хозяйственной жизни. Для современной конкуренции характерны техническое превосходство, качество и надёжность, инновационность продукции. Конкуренция должна заинтересовать предпринимателей, нацеливать производство на удовлетворение рыночного спроса, а через него – на меняющиеся потребности, повышение качества продукции. При этом само понятие конкуренции в индустриальном обществе, развивающемся на протяжении трёх веков, динамично меняется. В ходе индустриального развития в рыночной среде созревают новые конкурентные условия, меняющие общий вектор конкуренции от преимущественного использования сравнительных национальных преимуществ к использованию динамично меняющихся конкурентных преимуществ, основанных на научно-технических достижениях, инновациях на всех стадиях – от создания товара до продвижения его от производителя к потребителю. Ни одна организация не может достичь превосходства над конкурентами по всем коммерческим характеристикам товара и средствам его продвижения на рынке.

Необходим выбор приоритетов и выработка стратегии, в наибольшей степени соответствующей тенденциям развития рыночной ситуации и наилучшим способом использующей сильные стороны деятельности

организации. В отличие от тактических действий на рынке стратегия конкуренции должна быть направлена на обеспечение преимуществ над конкурентами в долгосрочной перспективе. Известно, что конкурентоспособность продукции – это такое соотношение между ценой и качеством, которое будет обеспечивать ей внешнее конкурентное преимущество на целевых сегментах рынка.

Сегодня «стратегия» относится к одному из базовых понятий науки об управлении. Стратегическое управление – это не только установление параметров будущего состояния организации, но и прежде всего обеспечение возможности принятия эффективных стратегических решений сегодня, нацеленных на достижение выбранных целей завтра.

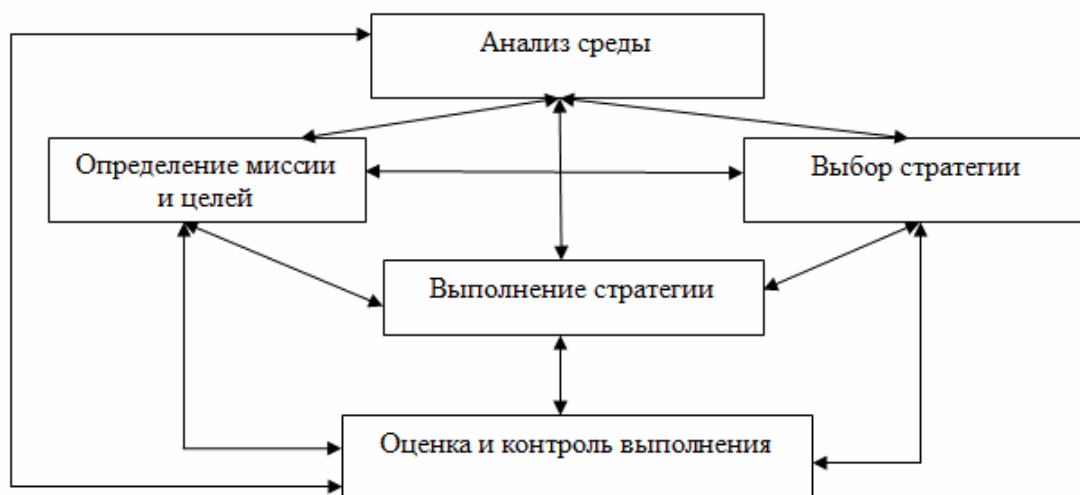


Рис. 1.1. Структура стратегического управления

Современные учёные-экономисты в структуру стратегии включают:

1. долговременные цели (планы, программы), определяющие деятельность организации на перспективу (стратегические цели);
2. технологии, позволяющие реализовать достижение стратегических целей;
3. ресурсы, которые будут использованы при достижении стратегических целей;
4. систему управления, обеспечивающую достижение стратегических целей, в том числе людей – как главную составляющую часть системы управления.

В практике управления стратегии бывают как определёнными, чётко сформулированными руководством организации, так и неопределёнными, не существующими в виде хорошо продуманных и принятых руководством организации формулировок.

Так, на примере предприятия ПАО «Луганск-нива» можно проанализировать особенности конкурентной стратегии, определение основных инструментов ее реализации на внутреннем рынке хлебобулочных изделий.

Конкурентоспособность данного предприятия зависит от ряда таких факторов, как:

- конкурентоспособность товаров организации на внешнем и внутреннем рынках;
- вид производимого товара;
- ёмкость рынка (количество ежегодных продаж);
- лёгкость доступа на рынок;
- однородность рынка;
- конкурентные позиции предприятий, уже работающих на данном рынке;
- конкурентоспособность отрасли;
- возможность технических новшеств в отрасли;
- конкурентоспособность региона.

Также важную роль играет выбор конкурентной стратегии. Стратегия конкурентной борьбы, или конкурентная стратегия, – это стремление компании занять конкурентную рыночную позицию в отрасли – то есть на главной арене, где сражаются соперники. Конкурентная стратегия направлена на то, чтобы добиться устойчивой и выгодной позиции, позволяющей компании противостоять напору тех конкурентных сил, которые должны и могут определять конкурентную борьбу в отрасли.

У предприятия есть три основные стратегии, которые приводят к получению прибыли:

1. Предприятие (одно или с несколькими конкурентами) может завоевать рынок путём сбыта большого количества изделий, производя их с минимальными расходами и продавая по низким ценам.

2. Изделие и предприятие отличаются от других конкурентов особыми свойствами, за которые покупатели готовы платить. Это может быть и лучший внешний вид, более совершенное функционирование, улучшенный сервис и т.д.

3. Для малых и средних предприятий в качестве альтернативной стратегии рекомендуется изучение рынка с достижением лидерства по ценам в отдельных рыночных нишах (малых сегментах рынка) или предложением средств решения проблем в таких нишах. Это означает, что предприятие использует свою способность предлагать решения проблем, возникающих у специфических групп потребителей. В то же время следует понимать, что при малом объёме продаж и, следовательно, при высоких ценах попытки конкуренции с поставщиками массовых товаров бесперспективны.

Публичное акционерное общество «Луганск-Нива» – один из крупнейших в ЛНР производителей муки, крупы, смесей мучных, смесей пищевых зерновых продуктов, хлопьев зародыша пшеничного, комбикормов, кормосмесей, зародыша пшеничного, отрубей пшеничных пищевых. Это многоцелевой производственный комплекс с высокой технологией и широким ассортиментом выпускаемой продукции.

ПАО «Луганск-Нива» поставляет свою продукцию хлебозаводам, кондитерским и макаронным фабрикам, птицефабрикам и другим организациям Луганской Народной Республики и за ее пределы в страны ближнего зарубежья. Являясь надёжным деловым партнером, поставляет свою продукцию на рынки России, Белоруссии, Туркменистана, стран Балтии.

Предприятие ежедневно выпекает более 1000 буханок хлеба и предлагает широкий ассортимент хлебобулочных изделий.

На данном предприятии создана мощная база для стабильного функционирования и дальнейшего развития, как в настоящем, так и в будущем. «Луганск-Нива» на протяжении многих лет проводит гибкую стратегию развития, что позволяет этому предприятию оставаться на существующем рынке, а также расширять его.

ПАО «Луганск-Нива» является монополистом-изготовителем муки и изделий мукомольно-крупяного производства в Луганском регионе.

Основным конкурентом для ПАО «Луганск-Нива» на рынке производителей аналогичной продукции является ПАО «Агротон» и «Меллиса».

Основная стратегическая задача организации: сохранение и упрочение лидирующего положения ПАО «Луганск-Нива» на рынке товаропроизводителей хлебопродуктов области и расширение сферы своего присутствия за ее пределами.

Список использованной литературы

- Алексунин В.А. Маркетинг в отрасли и сферах деятельности / В.А. Алексунин. – М.: Книготорговый центр «Маркетинг», 2009. – 256 с.
- Бойчук И.М. Экономика предприятий / И.М. Бойчук. – К.: Каравела, 2010. – 298 с.
- Виханский О.С. Стратегическое управление. – М.: Экономистъ, 2007. – С.76
- Войтов А.Г. Экономика. Общий курс / А.Г. Войтов. – М.: Высш. шк., 2009. – 345 с.

СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ НА ПРЕДПРИЯТИИ

Автор: Трандофилова Ольга Владимировна

(e-mail: olga.trandofilova@mail.ru)

Научный руководитель: Щеглова Ирина Георгиевна

ГПОУ «Донецкий политехнический колледж»

В силу сложившихся обстоятельств на территории нашего региона большинство предприятий приостановили свою деятельность. Поэтому, вопрос о трудоустройстве очень актуален среди населения.

За помощью в поиске доступных вакансий население обращается в Республиканский центр занятости Донецкой Народной Республики. Согласно данным в период с января по ноябрь 2017 года на учете состояло 46,6 тыс. лиц, ищущих работу, из которых 19,3 тыс. – молодежь в возрасте до 35 лет, 22 тыс. - женщины. В сравнении с данными аналогичного периода 2016 г. наблюдается тенденция к уменьшению безработного населения (рис. 1).

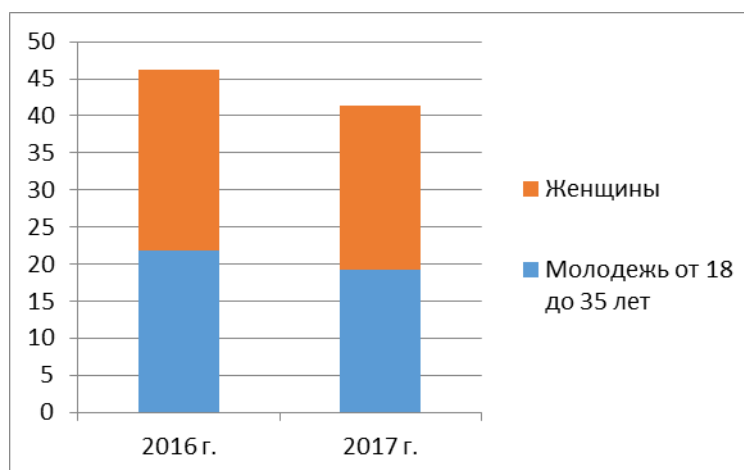


Рисунок 1 - Учет безработного населения

При содействии центров занятости Донецкой Народной Республики трудоустроены большая часть лиц, стоявших на учете. В период с января по ноябрь 2017 года всего трудоустроены 38,8 тыс. человек, в том числе 21,9 тыс. человек на постоянные рабочие места и 16,9 тыс. - на работы временного характера. В 2016 году в этом же периоде всего трудоустроены 38,7 тыс. человек, в том числе 18,8 тыс. человек на постоянные рабочие места и 19,9 тыс. на рабочие места временного характера. В сравнении с данными аналогичного периода наблюдается увеличение трудоустройства, в особенности на постоянные рабочие места (рис. 2).

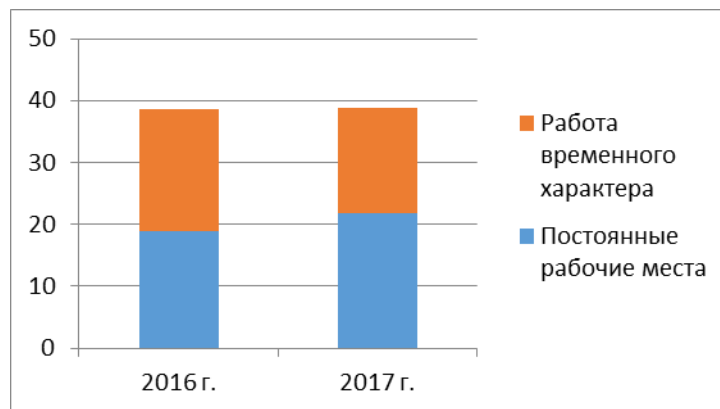


Рисунок 2 - Сравнение трудоустроенного населения

Для предприятий вопрос с кадрами решают главную роль. Очень важно выбрать профессионала своего дела. Система управления персоналом предполагает формирование целей, функций, организационной структуры управления персоналом, вертикальных и горизонтальных взаимосвязей руководителей и специалистов в процессе обоснования, выработки, принятия и реализации кадровых управленческих решений.

Каждая организация в работе с персоналом решает одни и те же основные задачи вне зависимости от специфики ее деятельности (будь то промышленное предприятие, торговая фирма, строительная организация или банк):

- привлекает необходимые для достижения ее целей человеческие ресурсы, т.е. сотрудников;
- проводит обучение своих сотрудников, чтобы объяснить стоящие перед ними задачи и привести их навыки и умения в соответствие с этими задачами;
- оценивает участие каждого из сотрудников в достижении стоящих перед организацией целей;
- осуществляет развитие человеческих ресурсов посредством повышения профессиональной квалификации и планирование служебной карьеры сотрудников;
- вознаграждает сотрудников за труд.

В работе каждой организации имеются сильные стороны, которые способствуют лидерству в конкурентной борьбе. Именно они вносят вклад в достижение поставленных целей и называются ключевыми факторами успеха.

Качественная система управления персоналом должна базироваться на следующих компонентах:

- квалифицированных специалистах, понимающих текущие и перспективные задачи по привлечению необходимых компании работников, их стоимости, навыкам, обучаемости, освоению новых профессий и совмещению рабочих мест;
- планировании кадровой работы в соответствии с избранной стратегией развития предприятия и возможными рисками снижения производственной активности;

- проведении внутреннего и внешнего маркетинга сотрудников, обследование рабочих мест на предмет возможного совмещения или расширения функций;
- изучении опыта функционирования кадровых служб зарубежных и конкурирующих предприятий в части их структуры, численности, стоимости, методов ведения оперативной работы с позитивным заимствованием и адаптацией передовых способов управления персоналом;
- возможном привлечении внешних консультантов и специалистов по управленческому учету. [1, С. 22]

Этапы управления персоналом

Рассмотрим основные этапы управления персоналом организации согласно основным функциям службы управления персоналом:

- кадровое планирование;
- подбор и отбор персонала;
- адаптация персонала;
- развитие персонала компании;
- оценка персонала компании;
- управление конфликтами в компании;
- кадровое делопроизводство. [2, С. 24]

Рассмотрим поподробнее кадровое планирование.

Кадровое планирование является элементом общей системы планирования организации, в рамках которого решаются задачи обеспечения ее трудовыми ресурсами необходимой численности и качества, а также совершенствования социальных отношений.

За счет кадрового планирования можно определить, сколько сотрудников, какой квалификации, где и когда будут необходимы; какие требования предъявляются к тем или иным категориям сотрудников; как привлечь необходимый и сократить ненужный персонал; как использовать сотрудников согласно его потенциалу; как обеспечить развитие данного потенциала, увеличить квалификацию сотрудников; как обеспечить оптимальную оплату труда, мотивацию сотрудников; каких издержек потребуют проводимые мероприятия.

Согласно сравнению плана численности персонала с уже работающими сотрудниками в компании определяются вакантные рабочие места, которые необходимо заполнить. В случае, если такие места существуют, то начинают подбор и отбор персонала. Данный процесс состоит из нескольких стадий: детализации требований к вакантному рабочему месту и к кандидату на занятие свободной вакансии, подбора кандидатов, отбора кандидатов и приема на работу (рис. 3). [2, С. 51]

Формализация требований к кандидатам является обязательным условием тщательного отбора.

Как только отдел управления персоналом определяется с требованиями к кандидату, то он может приступить к привлечению кандидатов (процесс подбора персонала).

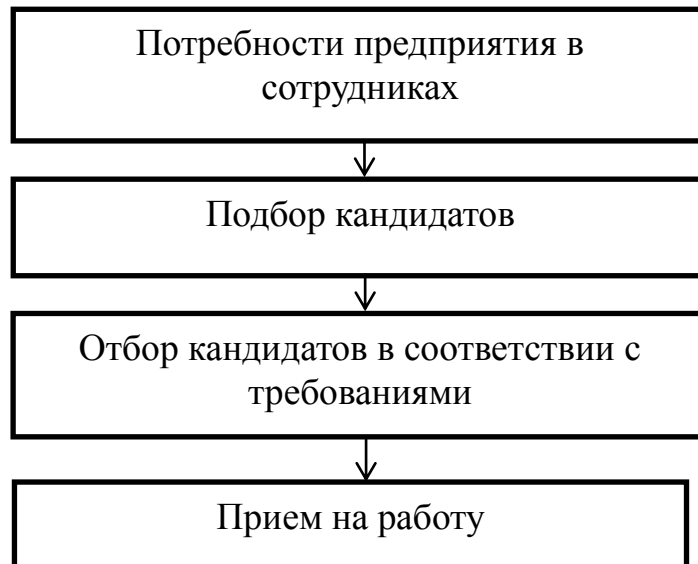


Рисунок 3 – Процесс подбора и отбора персонала

Не существует определенного оптимального метода подбора персонала, поэтому управление персоналом организации должно владеть всем набором приемов с целью привлечения кандидатов и использовать их в зависимости от определенной задачи.

Отбор будущих работников компании предполагает:

- первичное знакомство с претендентами в форме собеседования;
- сбор и обработку сведений о них по конкретной системе;
- анализ качеств и составление достоверных «портретов»;
- сопоставление фактических качеств претендентов и требований должности;
- сравнение кандидатов на одни должности и выбор наиболее подходящих;
- назначение или утверждение кандидатов в должности, заключение с ними трудового договора. [3, С. 51]

На предварительном этапе отбора происходит первичное выявление кандидатов, которые способны исполнять возложенные на них требования, максимальное сужение круга претендентов. Первичное выявление происходит путем оценки документов (анкет, резюме, которые направляют множеству работодателей в надежде на отклик, характеристик, рекомендаций) на предмет

их соответствия требованиям компании к будущим работникам. В итоге делается вывод о целесообразности личной встречи с претендентом. Приглашение на нее может быть предварительно сделано по телефону, но желательно подтвердить его письменно.

Самым надежным методом проверки кандидатов является тестирование, предназначенное не только для отбора лучших кандидатов, но и для отсева слабых кандидатов. За счет тестирования можно проанализировать точность и скорость исполнения работы, внимательность кандидата, память, владение смежными операциями, мышление, усидчивость, аккуратность, умение быстро ориентироваться, исполнительность, интерес к работе, а также умение общаться с людьми.

Однако окончательный выбор осуществляется за счет менее формализованных методов, поскольку тесты слабо выявляют положительные качества людей по сравнению с отрицательными, и не всегда достоверны (их надежность в основном составляет не больше 50%).

Завершающим этапом процесса отбора является собеседование с линейным руководителем, который вместе с кадровым специалистом и психологом посредством сопоставления кандидатов избирает наиболее подходящего из них. Данное собеседование осуществляется в основном с группой лучших претендентов (2-3 человека на должность), которые направляются кадровыми службами. При согласии обеих сторон с кандидатами заключают трудовой договор и назначают на должность.

Каждое предприятие старается удержать высокообразованных работников, поэтому особое значение занимает квалификационная категория, которую периодически необходимо подтверждать и повышать. В целях повышения конкурентоспособности лиц, ищущих работу, в Донецком центре профессионально-технического образования Республиканского центра занятости проводятся обучающие семинары по различным отраслям, от «1С: Бухгалтерия 8.2» до «Основы Web-дизайна».

Это дает слушателям дополнительные навыки работы, необходимые им для последующего успешного трудоустройства.

Список использованной литературы:

1. Дрофа В.В., Половинко В.С. Управление персоналом научно-производственных организаций. - М.: Информ-Знание; Омск: Изд-во Наследие. Диалог-Сибирь, 2007. - 208с.
2. Федосеев, В. Управление персоналом. /В. Федосеев. - М.: ИКЦ «Март», Ростов н/Д: Издательский центр «Март», 2008. - 528 с.
3. Управление персоналом организации: Учебник / Под ред. Кибанова А.Я. М.: Инфра-М, 2009. - 432 с.
4. Официальный сайт Республиканского центра занятости ДНР <http://rcz-dnr.ru/>
5. Аналитический анализ выполненных работ центров занятости ДНР <http://rcz-dnr.ru/index.php?id=10>

ГЕНЕЗИС НАУЧНОЙ МЫСЛИ О СУЩНОСТИ ЗАТРАТ И РАСХОДОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Клейменова Дарья Константиновна (darya.kleymenova.98@mail.ru)

Бессарабов Владислав Олегович

Государственная организация высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

Каждое предприятие создается с целью вести свою основную деятельность, которая в будущем принесет ему прибыль. Деятельность любого предприятия связана с осуществлением различных затрат трудовых, материальных, нематериальных и финансовых ресурсов. Расходы предприятия делятся на две группы, а именно: расходы, непосредственно связанные с осуществлением конкретной операции (с конкретным объектом расходов) и расходы, которые имеют общий характер и необходимы для обеспечения функционирования предприятия в целом. Проведённые исследования показывают, что учет расходов предприятия в последнее время несколько усложнился, а ряд существующих проблем негативно влияет на процесс управления производством. Актуальной проблемой в сфере бухгалтерского учета на сегодняшний день является противоречие по интерпретации определения расходов и отличие расходов и затрат.

Целью данной работы является анализ дискуссионных моментов по поводу определения затрат, рассмотрение понятия «расходов» и «затрат» с точки зрения различных авторов и сформулировать свое определение этих понятий на основе данного анализа. Исследованием этой проблемы занимались выдающиеся ученые – А.И. Алексеева[5], Л.И. Жаркова[7], И.В. Колено[4], Н.П. Кондраков[6], В.К. Скляренко[1]. В ходе своей научной работы они отметили различия расходов от затрат, но не дали четкого определения этим понятиям.

Основная цель любого хозяйствующего субъекта (предприятия, организации) - это производство продукции (товаров), выполнения работ и услуг, реализация которых в будущем принесет доход этому субъекту. Процесс производства также является важным по значению для развития экономики, так как в процесс производства на основе уже имеющихся ресурсов создаются принципиально новые материальные и нематериальные блага. Но во время их создания и реализации предприятие несет различные затраты. Следует отметить, что часто в нормативно-правовых актах и профессиональной литературе происходит смешение понятий «расходы» и «затраты».

Для полного понимания сущности этих понятий, необходимо рассмотреть, как их определяют разные авторы. Скляренко В. К. расходами определяет затраты определенного периода времени, документально подтвержденные, экономически оправданы (обоснованные), которые полностью перенесли свою стоимость на реализованную за этот период продукцию [1].

Согласно П(С)БУ 3 «Отчет о финансовых результатах» расходы - это уменьшение экономических выгод в виде выбытия активов или увеличения обязательств, которые приводят к уменьшению собственного капитала (за исключением уменьшения капитала за счет его изъятия или распределения собственниками) за отчетный период [2]. Это определение может быть не совсем понятно «обычными пользователями» и даже учеными, специализирующимися на дисциплинах отличных от бухгалтерского учета. Таким образом, для политэкономов и экономистов расходы - это определенные ресурсы, которые предприятие тратит для производства и реализации продукции [3].

Расходы, как финансовая категория, - это использование денежных средств, находящихся в распоряжении того или иного субъекта на данный момент с целью обеспечения определенных потребностей [4 с.9].

Учитывая вышеприведенные варианты определения можем сделать вывод, что расходы - это затраты в процессе хозяйственной деятельности, которые превращаются в расходы в момент реализации товаров, работ, услуг, то есть когда предприятие получает прибыль от результатов своей деятельности.

Как мы видим, для людей, работающих в сфере экономических и финансовых дисциплин расходы и затраты это по сути одно и то же. Но в бухгалтерской сфере эти понятия следует четко разграничить. Алексеева А. И. считает, что затраты - это выраженные в денежной форме затраты организаций на производство, оборот, сбыт товаров [5].

Кондраков Н.П. затраты определяет, как стоимость ресурсов, использованных на определенные цели.

Учитывая мнения ученых, можно сделать вывод, что затраты - это те ресурсы, которые предприятие понесло в определенном периоде в процессе производства и хранения, но эти затраты невозможно сопоставить с прибылью, которую получило предприятие после реализации этих товаров, работ и услуг.

Следовательно, затраты в момент их признания не влияют на изменение капитала предприятия в отличие от расходов. Если бы осуществление затрат было связано с показателем прибыли, тогда бы один из самых важных бухгалтерских процессов - калькулирование себестоимости продукции - не имел бы смысла.

Продуктом калькуляции является себестоимость - совокупность всех затрат, выраженных в денежной форме, понесенных предприятием на подготовку и выпуск продукции (работ, услуг).

Она формируется в производстве, но признается расходом в момент продажи продукции. Только в момент продажи могут быть отражены доходы, расходы и прибыль от ее реализации. В ходе производственного процесса эти показатели не могут быть признаны в силу того, что характеризуют сам процесс обращения и еще «не существуют» до продажи продукции. Поэтому для разграничения терминов "расходы" и "затраты" важно понять, что осуществление затрат не уменьшает капитал организации [7].

Различия есть во временном соотношении расходов и затрат. Затраты, в отличие от расходов, отражаются в учете предприятия на момент потребления в производственном процессе. В конечном итоге все затраты по обычным видам деятельности предприятия за определенный период обязательно должны трансформироваться в расходы [8].

Сравнительная характеристика затрат и расходов приведена в таблице 1.

Таблица 1. Сравнительная характеристика затрат и расходов

Затраты	Расходы
Затраты – это использование ресурсов.	Расходы - это когда ресурсы покидают организацию.
Затраты имеют место в реализации продукции, товаров, работ, услуг.	Расходы относятся к реальной продукции и товарам и отнимаются из полученного дохода.
Затраты не могут относиться к активам предприятий.	Расходы относятся к активам предприятий.
Расходы отражаются в учете предприятия на момент потребления в производственном процессе.	Расходы признаются в учете предприятия на момент, когда их можно связать с доходом, для получения которого они осуществлены. Расходы, которые невозможно прямо связать с доходом определенного периода, отражаются в составе расходов того отчетного периода, в котором они были осуществлены.
Расходы невозможно связать с прибылью, и они не влияют на прибыль.	Расходы, возможно связать с прибылью, и они влияют на прибыль.
Расходы принимают участие при калькулировании себестоимости.	Расходы принимают участие при расчете финансового результата предприятия.
Расходы не влияют на изменение размера капитала.	Расходы влияют на изменение размера капитала.

Если учитывать вышеприведенный материал, то определения, которые мы дали понятием «расходы» и «затраты» в начале можно дополнить следующим образом. Итак, расходы - это расходы в процессе хозяйственной деятельности, которые превращаются в расходы в момент реализации товаров, работ, услуг, то есть когда предприятие получает прибыль от результатов своей деятельности, они являются основным элементом при расчете финансового результата предприятия, и влияют на изменение размера капитала. Затраты - это те ресурсы, которые предприятие понесло в определенном периоде в

процессе производства, хранения и реализации продукции (товаров, работ, услуг), но эти затраты нельзя сопоставить с прибылью, которую получило предприятие после реализации этих товаров, работ и услуг. Они являются основным элементом при калькулировании себестоимости продукции, и они не влияют на изменение размера капитала.

Выводы. Таким образом, расходы – это когда ресурсы уходят из компании. А затраты – это когда ресурсы используются. При этом они из компании никуда не уходят. Они превращаются в другой ресурс – незавершенное производство, работу, которая выполняется, но еще не выполнена, услугу, которая оказывается, но еще до конца не оказана. Также следует отметить, что понятия очень похожи, но «расходы» более шире понятия «затраты» и поэтому для правильного ведения бухгалтерского учета их должно четко различать. Данная работа должна помочь предприятию, руководству и в частности людям, работающим непосредственно в бухгалтерии четко разграничить «расходы» и «затраты», что является неотъемлемым для правильного ведения бухгалтерского учета.

Литература

1. Скляренко В. К. В чем разница между затратами, расходами и издержками: <http://www.elitarium.ru/2007/10/30/zatraty_raskhody_izderzhki.html>
2. Положение (стандарт) бухгалтерского учета 3 «Отчет о финансовых результатах», утв. приказом Министерства Финансов Украины от 31.03.99 г. №87, с изменениями и дополнениями.
3. Megos.org.ua: <<http://www.megos.org.ua/navczannia/ru/mikro7.%20page1.html>>.
4. Финансы: опорный конспект лекций для студентов экономических специальностей / И.В. Колено. - Донецк: ДонНУЭТ, 2013. - 225 с.
5. Алексеева А.И. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: <<http://www.be5.biz/ekonomika/a001u/index.htm>>.
6. Кондраков Н.П. Бухгалтерский учёт: <<http://www.be5.biz/ekonomika/bknp/index.htm>>.
7. Жаркова Л. И. Управленческий учет: <http://knigi-uchebniki.com/uprav-lencheskiy-uchet_708/ponyatiya-izderjek-zatrat_rashodov.html>.
8. Управление затратами на предприятии: Учебное пособие. 3-е изд., Перераб. и доп. - В. Г. Лебедев, Т. Г. Дроздова, В. П. Кустарей, А. М. Асаул, Т. А. Фомина; Под общ. ред. Г. А. Краюхина. - СПб.: Издательский дом «Бизнес-пресса», 2006. 352 с.

К ВОПРОСУ ПРИМЕНЕНИЯ «КРЕАТИВНОГО» УЧЕТА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Макеева А.Н. (Imakeeva33@gmail.com)

Научный руководитель – Новак Ю.А.

ГПОУ «Горловский техникум»

ГОУВПО «Донецкий национальный университет», г. Горловка

*«Вы бывали в бухгалтерии? Я бывал в бухгалтерии
- везде цифры и цифры, и маленькие, и большие,
самые разные, а под конец все друг с другом сходятся.*

«Учет! Удивительно интересно».

В.В. Маяковский

В последние десятилетия развитие бухгалтерского учета идет по линии постоянного усложнения правил признания, оценки и отражения фактов и явлений хозяйственной жизни. Например, международные стандарты финансовой отчетности в совокупности изложены более чем на 1500 страницах, а число действующих общепринятых принципов бухгалтерского учета превысило 150 стандартов. Новая система регулирования бухгалтерского учета и финансовой (бухгалтерской) отчетности создала предпосылки для применения балансовой политики, в рамках которой возникло новое направление деятельности бухгалтерии - «креативный» учет.

«Творческий» или Креативный учёт (англ. creative accounting) – совокупность законных методов, посредством которых бухгалтер, используя свои профессиональные знания, повышает привлекательность финансовой отчетности для заинтересованных лиц и снижает налоговое бремя для компании, на которую работает.

Актуальность исследования особенностей креативного учета возрастает, поскольку в его основе лежит положение об использовании совокупности законных методов, имеющих целью представления имущественного и финансового положения фирмы в желаемом или целесообразном виде, т.е. когда «нередко одно и то же выражение может употребляться в совершенно различном смысле» [1].

Вопросам изучения креативного учета посвящено много исследований ученых разных стран, накоплен значительный опыт. В литературе креативный учет рассматривали М.Р. Мэтьюс, М.Х.Б. Перера, И.Р. Сухарев, Л.Н. Мякина, Г.М. Азаренкова, О.М. Головащенко, И. О. Лукашова и многие другие. В литературе креативный учет преимущественно рассматривается как инструмент приукрашивания истинного положения дел компании. Так, М.Р. Мэтьюс и М.Х.Б. Перера отмечают, что граница между творческим подходом и откровенным мошенничеством, как правило, размыта. И.Р. Сухарев применяет это понятие исключительно в негативном значении: «С финансовой отчетностью связано явление, получившее наименование «window dressing», что в буквальном переводе означает «украшение витрины» [3].

Практически все ученые отмечают двойственность природы

«креативного» учета. С одной стороны, «креативным» может быть признан любой учетный метод, не соответствующий общепринятой практике или предписанным стандартам и принципам, а в худшем его проявлении - это процесс подгонки счетов предприятия, чтобы они представляли в более выгодном свете его деятельность в глазах акционеров, инвесторов и прочих заинтересованных сторон.

Чтобы ознакомиться с элементами креативного учета, рассмотрим пример учета основных средств - определение срока полезной службы актива. Согласно положениям МСФО (IAS) 16 «Основные средства», амортизируемая стоимость актива подлежит распределению на систематической основе на его срок полезной службы. Для примера в таблице 1 приводится спектр вариаций установленных сроков полезной службы для самолетов и моторов, используемых в отчетности авиационных групп [4].

Проанализируем финансовую отчетность компаний в отраслях со значительными основными средствами. В балансе сравнение раскрытой информации о сроках полезной службы с информацией о конкурентах дает пользователям финансовой отчетности первое представление о преследовании агрессивной политики учета в данной области.

Компания	Метод амортизации	Срок полезной службы	Ликвидационная стоимость	Эффективный срок полезной службы
1	2	3	4	5
Lufthansa				
Новые самолеты и моторы	Линейный	12 лет	15%	14 лет
BritishAirways				
Флот	Линейный	18-25 лет	Величина ликвидационной стоимости отсутствует	От 3.9 до 4.9% в год или 20-27 лет
Моторы, используемые в контрактах	Линейный	18-25 лет	Величина ликвидационной стоимости отсутствует	От 3.9 до 4.9% в год или 20-27 лет
Расходы на капитальный ремонт моторов	Линейный	54-78 месяцев	Без ликвидационной стоимости	54-78 месяцев
AirFrance – KLM				
Флот	Линейный	В среднем 20 лет	Без ликвидационной стоимости	В среднем 20 лет

Таблица 1 - Сроки полезной службы для самолетов и моторов групп Lufthansa, BritishAirways и AirFrance–KLM

Для выявления возможных случаев агрессивной политики пользователями финансовой отчетности может быть рассчитано соотношение годовых расходов на амортизацию и средней валовой балансовой стоимости основных средств, подлежащих амортизации. Рассчитанный показатель

сравнивается с показателями предыдущих периодов и с показателями других компаний из той же отрасли.

В приведенном примере, анализируя информацию, можно предположить, что из трех групп British Airways преследует наиболее агрессивную политику. Дополнительным фактом, раскрытым в последней опубликованной годовой консолидированной финансовой отчетности British Airways, выступает увеличение амортизационного периода расходов на капитальный ремонт моторов, используемых в определенных видах самолетов, с 54 до 78 месяцев, что уменьшает расходы на амортизацию в год на 32,5 млн. фунтов.

Стоит заметить, что положения МСФО, предоставляющие менеджменту право использовать профессиональные суждения при определении срока полезной службы, часто подвергаются критике. Одно из предложений предусматривает предоставление компаниям примерных сроков полезной службы для основных средств, рассчитанных на основе статистических данных, которые служат в качестве ориентира и подлежат корректировке при отклонениях, вызванных особенностями данной компании.

Возникающие злоупотребления, основанные на методах креативного учета, можно искоренять, совершенствуя этические нормы и правила ведения бухгалтерского учета. В данном направлении следует отметить достижения США, направленные на активизацию работ по дальнейшему развитию кодекса бухгалтерской этики [4].

В этой связи возникает потребность в разработке технологий регулирования творческого учета. При этом можно опираться на опыт Новой Зеландии, где система бухгалтерских стандартов и законодательное регулирование учёта в совокупности с деятельностью саморегулирующихся организаций счетоводов предельно снижает возможности креативного учета

Таким образом, балансовая политика и «креативный» учет предполагают творческий подход к формированию информации, представленной в финансовой отчетности. Различия между ними возникают только в части отношения к нормам гражданского права и бухгалтерского и налогового законодательства. С одной стороны, их характеризует учетный метод, не соответствующий общепринятой учетной практике, а с другой стороны, наблюдается процесс подгонки показателей отчетности для того, чтобы представить производственно-хозяйственную деятельность организации в наиболее выгодном свете. При этом бухгалтер опирается на одно из требований МСФО к качеству экономической информации как приоритет содержания хозяйственной операции над юридической формой.

На первом месте во многих случаях стоит наиболее очевидное желание оправдать ожидания инвесторов. В большинстве случаев действует простое правило: если опубликованные результаты соответствуют ожиданиям инвесторов, стоимость компании или доли компании повышается.

В XX в. выявилась нездоровая тенденция крупных компаний к повышению их биржевой стоимости, необоснованной выплате повышенных дивидендов, завышению чистой прибыли. Это стало возможно в результате «креативного» подхода к ведению бухгалтерского учета и составлению

отчетности. Границы между балансовой политикой и «креативным» учетом достаточно размыты, но при этом последний может привести к обману и введению в заблуждение внешних и внутренних пользователей финансовой отчетности. К наиболее распространенным приемам креативного учета можно отнести следующие:

- отнесение расходов не на те счета учета, которые определены законодательством.
- операции по продаже одного и того же товара между компаниями.

Например, корпорация А «продала» фирме В любой товар за 20 млн. рос.руб. На следующий день уже фирма В «продала» компании А тот же товар за те же самые 20 млн. рос.руб. В результате объемы продаж каждого из участников «сделки», согласно бухгалтерской отчетности, увеличились на 20 млн. рос.руб. Такое увеличение объемов продаж способствовало «разогреву» имиджа компаний. Соответственно, происходит рост курса акций компаний, а на бирже возникал повышенный спрос на соответствующие корпоративные ценные бумаги. Бартерные сделки по обмену услуг на акции, программное обеспечение и иные технологии, которые проводятся не по рыночным, а по «договорным» ценам, приводят к заведомому искажению показателей доходов и прибылей данных компаний. В самом негативном случае, когда приукрашивание отчетных данных имеет целью скрыть определенные недостатки, финансовая отчетность формирует скорее желаемую, нежели фактическую картину о финансовом положении фирмы. К основным проявлениям креативного учета относятся:

- манипулирование прибылью;
- манипулирование оценками активов;
- создание скрытых резервов;
- создание забалансовых источников финансирования.

Креативный учет, следовательно, может привести к обману и введению в заблуждение внешних и внутренних пользователей финансовой отчетности.

На сегодняшний день в регионе существуют все необходимые условия для широкого применения методов креативного учета с целью формирования финансовой отчетности с учетом интересов управленческого персонала.

В практическом плане в данной области проводились многочисленные исследования, не приведшие к однозначным выводам. Тем не менее необходимо пытаться сдерживать развитие креативного учета, так как его последствия для бухгалтеров и аудиторов весьма серьезны. Все чаще бухгалтеры и аудиторы привлекаются к суду за необнаружение фактов креативного учета в ходе проверки. Требования, предъявляемые к бухгалтерской профессии, по-видимому, будут расти в связи с ускоренным технологическим прогрессом и развитием предпринимательских методов, а также отставанием от последних учетных стандартов и правил. Действенным методом защиты от манипулирования данными финансовой отчетности должна стать корректировка законодательства.

Однако следует признать, что развитие бухгалтерского учета идет по пути усложнения правил признания активов и обязательств, оценки и

отражения фактов и явлений хозяйственной жизни. Следовательно, чем сложнее правила, тем легче их истолковать в нужном аспекте, спрятать искажающие записи и ввести в заблуждение как аудиторов, так и пользователей финансовой отчетности. Поэтому одним из направлений борьбы с фальсификацией, наряду с ужесточением мер ответственности, должно стать упрощение правил финансового учета и сокращение их до разумно необходимого объема.

Бухгалтеры должны впитать в себя профессионализм и этику. Вторым шагом на пути к ограничению проявлений креативного учета должно стать принятие концептуальной основы бухгалтерского учета, которая конкретизирует определение и классификацию учетных элементов, ограничив тем самым возможности различных толкований и подходов.

Целью настоящей статьи являются привлечение внимания пользователей финансовой отчетности к потенциальным возможностям для креативного учета, имеющимся в распоряжении менеджмента, и рассмотрение техник для выявления возможных искажений финансового положения и финансовых результатов, представленных пользователям финансовой отчетности. Статья охватывает некоторые, с точки зрения автора, важные аспекты и не претендует на полноту раскрытия информации. Рекомендуемые методы направлены на привлечение внимания к потенциальным проблемам и служат отправной точкой для дальнейшей верификации полученной информации.

Список литературы

- Сейдахметова Ф.С., Бекен Б., Каби С. О применении креативного учета в деятельности организации // «Проблемы развития инновационно-креативной экономики». — 2011 — с. 316-321.
- Балансоведение: учебное пособие // под ред. Н.А. Бреславцевой. Ростов н/Д: ФЕНИКС, 2004. -216 с.
- Баранов П.П. Креативный учет в контексте концепции достоверного и добросовестного взгляда: pro et contra / П.П. Баранов // Международный бухгалтерский учет. – 2017. т. 20. №1. – С. 16-34.
- Соколова Н.А. Креативный учет: причины возникновения и последствия / Н.А. Соколова // Финансы и бизнес. – 2012. №3. – С. 143-151
- Устинова Я.И., Шапошников А.А. Креативный учет: творческий подход или откровенное мошенничество / Я.И. Устинова, А.А. Шапошников // ЭКО. – 2011. №11 (449). – С.174-181.
- Швир Ю.В. Креативный учет в системе МСФО / Ю.В.Швир // Корпоративная финансовая отчетность. – 2009. - №3.- [Электронный ресурс].- Режим доступа: // http://www.finotchet.ru/files/page/25/Schvir_03_2009.pdf

АНАЛИЗ ЛИКВИДНОСТИ БАЛАНСА МК ПРАО «ДОНЕЦКСТАЛЬ» - МЕТАЛЛУРГИЧЕСКИЙ ЗАВОД

Мартиц Т.А. (shumskaya.larisa.1966@mail.ru)
Научный руководитель – Шумская Л.А.

ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум», г. Донецк

Введение. В условиях становления и развития экономики Донбасса деятельность каждого хозяйствующего субъекта является предметом внимания обширного круга участников рыночных отношений, организаций и лиц, заинтересованных в результате его функционирования. В связи с этим, каждое предприятие стремится поддержать стойкое финансовое положение, абсолютную ликвидность и платежеспособность. Главной проблемой эффективности функционирования предприятий республики на сегодняшний день является отсутствие такой комплексной оценки платежеспособности и ликвидности, которая бы действительно давала возможность руководству предприятия выявить слабые места и принимать правильные управленческие решения.

В экономической литературе методы анализа платежеспособности рассмотрены достаточно полно в работах О.В. Ефимовой и М.В. Мельник, Л.В. Донцовой и Н.А. Никифоровой, И. Бланк, В. Заброцкого, В. Ковалев, М. Коробов, Л. Лахтионова, В. Негашев, М. Родионова, В.В. Ковалева, Н.Н. Селезневой, А.Ф. Ионовой, Н.П. Любушина, Г.В. Савицкой, Н.С. Пласковой, Л. Павлова, А.Д. Шеремета, Дж. К. Ван Хорн и других ученых. В данных работах изложена сущность и виды платежеспособности, дана ее классификация, представлены такие аналитические приемы, как структурный анализ активных и пассивных статей баланса по признаку ликвидности, расчет коэффициентов ликвидности и платежеспособности. Кроме этого, в своих работах они определили, что оценка финансового состояния является основой для выявления возможности повышения эффективности функционирования предприятия, а исследование качества системы анализа и планирование денежных потоков обеспечивает более четкое выполнение тактических и стратегических целей промышленных предприятий [2].

Целью работы является анализ ликвидности баланса МК ПрАО «Донецксталь» - Metallургический завод.

Основная часть. Для большинства предприятий наиболее актуальной проблемой является обеспечение нормального уровня платежеспособности. Платежеспособность же в свою очередь, характеризуется показателем ликвидности.

Поэтому разберемся, что собой представляют платежеспособность и ликвидность предприятия.

Часто понятия «ликвидность» и «платежеспособность» объединяют, однако данные экономических категорий являются разными по содержанию.

Платежеспособность – это способность предприятия в полном объеме и в установленные сроки рассчитываться по своим краткосрочным и долгосрочным обязательствам (срок погашения которых наступил) при помощи денежных средств и их эквивалентов, что является основой непрерывности воспроизводственного процесса. Основными признаками платежеспособности предприятия являются:

- 1) наличие в достаточном объеме средств на расчетном счете;
- 2) отсутствие просроченной кредиторской задолженности.

В экономической литературе принято выделять два качественно различных аспекта категории ликвидности – ликвидность активов предприятия и ликвидность предприятия в целом. Два этих понятия характеризуют платежеспособность следующим образом (рис.1) [4]:

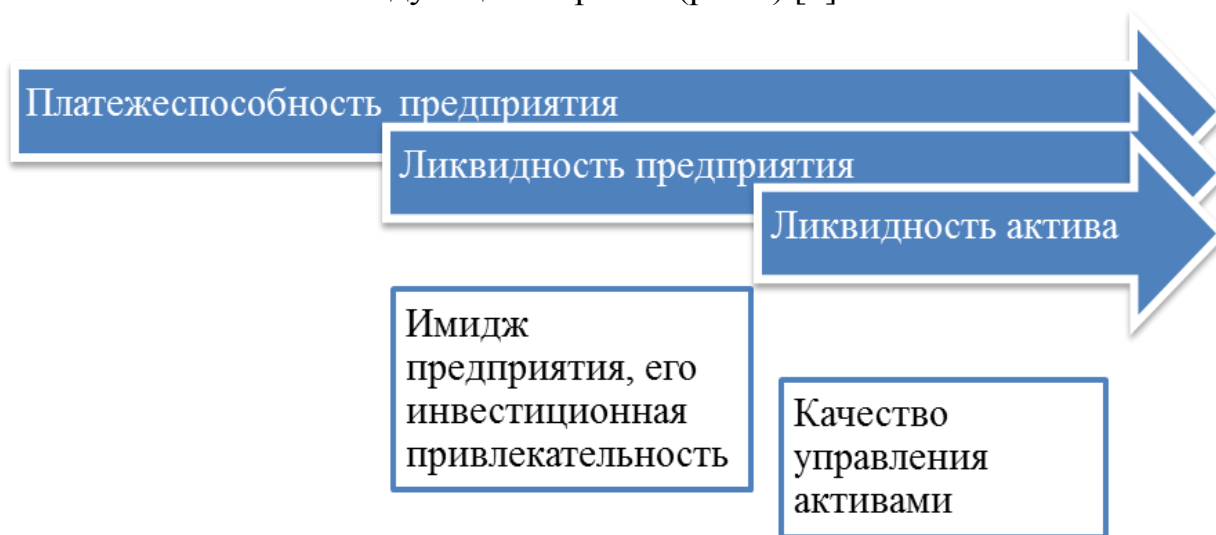


Рис.1 Взаимосвязь между платежеспособностью и ликвидностью

Рассмотрим понятие «ликвидность» с точки зрения двух качественно различных аспектов: ликвидность актива и ликвидность предприятия в целом. Под ликвидностью актива понимают способность этого актива трансформироваться в денежные средства. Эту способность можно выразить посредством временного интервала, необходимого для превращения актива в денежные средства по рыночной цене, нормальной для рассматриваемой ситуации. Смысл понятия «ликвидность актива» заключается в существовании актива (денежные средства) обладающего особым свойством – абсолютной ликвидностью.

Ликвидность актива – это коэффициент, равный отношению абсолютной ликвидности к промежутку времени, необходимому для трансформации данного актива в денежные средства по нормальной рыночной цене [3].

Следующий аспект, с точки зрения которого оценивается ликвидность – оценка ликвидности предприятия.

Ликвидность предприятия – это способность предприятия отвечать по своим финансовым обязательствам. Ликвидность предприятия отражает меру согласованности объемов и ликвидности активов с размерами и сроками платежей по обязательствам.

В отечественной литературе принята точка зрения, при которой предприятие называют ликвидным тогда, когда оно в состоянии выполнить свои обязательства по отношению к кредиторам, бюджету, страховым компаниям, арендодателям, работникам, поставщикам и т.д., причем эти обязательства должны быть выполнены в установленные сроки. Если способность к оплате в данный момент больше, чем обязательства по оплате, такое предприятие обозначают как ликвидное.

Это определение охватывает финансовые аспекты, которые характеризуют предприятие на данный момент времени, и выражаются с помощью системы статических показателей [4]:

1. Функционирующий капитал представляет собой разницу между текущими активами и текущими обязательствами предприятия.

2. Маневренность функционирующего капитала рассчитывается путем деления суммы денежных средств в наличной и безналичной формах на величину функционирующего капитала.

3. Коэффициент текущей ликвидности, рассчитываемый путем соотнесения текущих активов и текущих пассивов.

4. Коэффициент быстрой ликвидности, представляющий собой отношение активов с абсолютной ликвидностью (денежные средства в наличной и безналичной форме, а также краткосрочные финансовые инвестиции) и быстрой ликвидностью (краткосрочная дебиторская задолженность, готовая продукция и прочие активы, способные в максимально короткие сроки принять форму денежных средств в наличной или безналичной форме) к краткосрочным обязательствам, а также обязательствам, срок погашения которых уже наступил.

5. Коэффициент абсолютной ликвидности показывает, в каком объеме предприятие способно рассчитаться по своим обязательствам, срок оплаты которых уже наступил, за счет активов с абсолютной степенью ликвидности [6].

В зависимости от степени ликвидности активы предприятия делятся на такие группы (табл.1):

Таблица 1

Анализ ликвидности баланса при помощи деления на группы

Активы	Пассивы
1	2
<p>A1 - наиболее ликвидные активы: суммы по всем статьям денежных средств, краткосрочные финансовые вложения (ценные бумаги).</p> <p>A2 - активы, которые быстро реализуются — дебиторская задолженность, платежи по которой ожидаются на протяжении 12 месяцев после отчетной даты, и прочие оборотные активы.</p>	<p>П1 - наиболее срочные обязательства — кредиторская задолженность, займы для работников, другие краткосрочные пассивы.</p> <p>П2 - краткосрочные пассивы — краткосрочные кредиты банков и прочие займы, со срочностью не более 12 месяцев после отчетной даты.</p> <p>П3 - долгосрочные пассивы — долгосрочные кредиты банков,</p>

А3 - активы, которые медленно реализуются - производственные	заемные средства и прочие долгосрочные пассивы
Продолжение таблицы 1	
1	2
запасы, незавершенное производство, долгосрочная дебиторская задолженность, готовая продукция, товары. А4 - активы, которые тяжело реализуются — это активы, предназначенные для использования в хозяйственной деятельности на протяжении продолжительного периода времени.	П4 - Постоянные пассивы — собственный капитал.

Баланс считается абсолютно ликвидным, если: $A1 \geq П1$; $A2 \geq П2$; $A3 \geq П3$; $A4 \leq П4$. Необходимым условием абсолютной ликвидности является выполнение первых трех неравенств; четвертое неравенство имеет так называемый балансирующий характер, его выполнение свидетельствует о наличии собственных оборотных средств [1].

На основании выше сказанного произведем расчеты исследуемого предприятия (табл.2).

Таблица 2

Анализ ликвидности баланса МК ПрАО «Донецксталь» - Metallургический завод

А	2015г.	2016г.	П	2015г.	2016г.	Платежеспособный излишек (+) или недостаток (-)	
						7	8
1	2	3	4	5	6	7	8
Л1	844696	0	П1	1969120	1375195	-1124424	1375195
Л2	4302514	4272939	П2	12767408	25743129	-8464894	-21470190
Л3	629873	732370	П3	4938881	1089910	-4309008	-357540
Л4	3841339	4655690	П4	-7937139	-10217164	11778478	5677454
Баланс	9618422	9660999	Баланс	11738270	17991070	-2119848	-14775081

На основании полученных данных, подведем итоги таблицы 2. В исследуемом периоде МК ПрАО «Донецксталь» - Metallургический завод имеет недостаточный объем активов для обеспечения своих текущих обязательств, что негативно влияет на финансовое состояние предприятия. На сегодняшний момент большинство предприятий металлургической отрасли находится практически в таком положении. Основными причинами неплатежеспособности могут быть:

- просчеты в изучении международных рынков продукции, которая предлагается предприятием;

- невыполнения внешнеэкономических контрактов в сроки поставок продукции, нарушение ее структуры и ассортимента;
- потеря каналов реализации и постоянных покупателей, заказчиков в условиях международной конкуренции;
- неплатежеспособность самих покупателей и заказчиков по различным причинам;
- невыполнение плана прибыли и недостаток собственных источников финансирования предприятия;
- не учет процессов глобализации и как последствия – давления конкурентов, изменение спроса и инфляционных процессов;
- не учет изменения налоговой политики;
- значительное извлечение средств в дебиторскую задолженность перенасыщение производственных запасов;
- низкая оборачиваемость оборотного капитала.

На основе приведенного анализа можно сделать вывод, что в МК ПрАО «Донецксталь» - Metallургический завод на данный момент ситуация не является критической, однако может стать такой, если не будут приняты соответствующие меры для улучшения финансового состояния. Более значительная недостача ликвидности приведет к тому, что предприятие не будет в состоянии оплатить свои текущие долги и обязательства. Это может привести к интенсивной продаже долгосрочных вложений и активов, а в худшем случае – к неплатежеспособности, банкротству.

На основании проведенного выше анализа можно сделать вывод, что для улучшения эффективности деятельности и финансового состояния в целом МК ПрАО «Донецксталь» - Metallургический завод необходимо применить качественные и эффективное планирование денежных потоков, поскольку от способности своевременно и в необходимом размере генерировать последние зависит платежеспособность предприятия и ликвидность его активов.

При этом следует иметь в виду то, что:

- денежные потоки могут возникать только в результате активной экономической деятельности предприятия;
- они являются неотъемлемой составляющей финансового и операционного циклов, а это требует согласование управленческих решений между всеми направлениями управления финансами предприятиями и т.д.

Список литературы

Дахно І.І., Бабіч Г.В., Барановська В.М. / Зовнішньоекономічний менеджмент [Електронний ресурс]: навчальний посібник / І.І. Дахно, Г.В. Бабіч, В. М. Барановська. - К.: Центр учбової літератури, 2012. - 568 с.

Поддєрьогін А.М. Фінанси підприємств. - К.: "КНЕУ", 2013г.

СРАВНИТЕЛЬНАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА УЧЕТА ОСНОВНЫХ СРЕДСТВ ПО П(С)БУ 7 И МСБУ 16

Мищенко Е.О. (shumskaya.larisa.1966@mail.ru)
Научный руководитель – Шумская Л.А.

ГПОУ «Донецкий электрометаллургический техникум», г. Донецк

Введение. Становление и развитие экономики Донбасса неразрывно связано с интеграционными процессами, которые предполагают эффективное функционирование предприятий в новых условиях хозяйствования и адаптация системы бухгалтерского учета к требованиям международной практике. Как известно, одним из главных, нормативных документов, которым руководствуется любой бухгалтер на предприятии является положения (стандарты) бухгалтерского учета П(С)БУ [3]. 27 февраля 2015 года принят закон ДНР «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности», согласно которому «публичные акционерные общества, страховые компании, а также экономические субъекты, осуществляющие хозяйственную деятельность по видам, перечень которых определяется Советом Министров Донецкой Народной Республики, составляют финансовую отчетность и консолидированную финансовую отчетность по международным стандартам» [2]. Мировая учетная практика опирается на Международные стандарты бухгалтерского учета (МСБУ).

На территории Донбасса осуществляют свою деятельность предприятия различных отраслей и форм собственности, размеров и объемов производств, однако важным элементом их хозяйственной деятельности являются основные средства. Выступая одним из главных составляющих актива баланса любого предприятия, основные средства значительно влияют на финансовый результат деятельности субъектов хозяйствования, поэтому, важным вопросом является изучение схожести и различий в учете основных средств в национальных стандартах и международных.

Аспекты национального учета основных средств исследовали такие ученые как С. Голов, И. Бланк, Н. Кричка, Р. Грачева, М. Баканов и другие. Вопросы ведения учета основных средств в соответствии с международными стандартами бухгалтерского учета отражены в работах Н.А. Пономарева, О.В. Замазий, В.М. Костюченко, М.П. Войнаренко, С.Ф. Голова.

Но данный вопрос не является достаточно изученным и требует дополнительных разработок.

Целью работы является отображение учета основных средств соответственно с МСБУ 16 и П(С)БУ 7.

Основная часть. Формирование информации об основных средствах и её раскрытие регламентируется положением (стандартами) бухгалтерского учёта 7 «Основные средства» и международными стандартами бухгалтерского учета 16 «Основные средства».

Для начала определим понятие «основные средства».

Согласно П(С)БУ 7, основные средства – это материальные активы, которые предприятие удерживает с целью использования их в процессе производства/деятельности или постановки товаров, предоставления услуг, сдачи в аренду другим лицам или для осуществления административных и социально-культурных функций, ожидаемый срок полезного использования (эксплуатации) которых больше одного года (или операционного цикла, если он больше одного) [3].

В соответствии с МСБУ 16, основные средства – это материальные активы, которые:

а) предназначены для использования в процессе производства или поставки товаров и предоставления услуг, при сдаче в аренду или в административных целях;

б) предполагаются к использованию в течение более чем одного отчетного периода [1].

Общие правила учета основных средств по международным и национальным стандартам очень похожи, однако в то же время между ними существуют определенные различия, которые следует учитывать в процессе организации бухгалтерского учета по МСФО.

Так, МСБУ 16 не уточняет, что является объектом основных средств. Принадлежность отдельных видов имущества к основным средствам определяется на основании профессиональных компетенций бухгалтера с учетом конкретных обстоятельств и условий эксплуатации объекта, в отдельных случаях методами начисления амортизации.

Сравним подходы к учету основных средств, изложенные в этих стандартах и определим преимущество каждого из них (табл. 1).

Таблица 1

Сравнения МСБУ 16 «Основные средства» и П(С)БУ 7

Сравнительный критерий	МСБУ 16 «Основные средства»	П(С)БУ 7 «Основные средства»
1	2	3
Цель стандарта	Определяет порядок учета основных средств с тем, чтобы пользователи финансовой отчетности могли получать - об инвестициях предприятия в его основные средства и об изменениях в составе таких инвестиций. Основные вопросы учета основных средств – признание активов, определение их балансовой стоимости и амортизационных отчислений, а также убытков от обесценения, которые подлежат признанию (§ 1)	Определяет методику формирования в бухгалтерском учете информации об основных средствах, других необоротных материальных активах и незавершенных капитальных инвестициях в необоротные материальные активы, а также раскрытие информации о них в финансовой отчетности (п. 1)

Продолжение таблицы 1

1	2	3
Критерии признания в качестве актива	<p>Себестоимость объекта основных средств подлежит признанию в качестве актива* только в том случае, если:</p> <ul style="list-style-type: none"> - существует вероятность того, что будущие экономические выгоды, связанные с данным объектом, поступят субъекту хозяйствования; - себестоимость объекта может быть достоверно оценена (§7) 	<p>Объект основных средств признается активом**, если существует вероятность того, что предприятие получит в будущем экономические выгоды от его использования и стоимость его может быть достоверно определена (п. 6)</p>
Единица учета основных средств	<p>МСБУ 16 не определяет единицу измерения признания, то есть что именно составляет объект основных средств. Таким образом, требуется профессиональное суждение при использовании критериев признания применительно к конкретной ситуации, в которой находится субъект хозяйствования. Возможно, будет целесообразным объединить отдельные незначительные объекты (например, литейные формы, инструменты и штампы) и использовать критерии к их совокупной (агрегированной) стоимости (§ 9 МСБУ 16). При определении единицы учета основных средств можно использовать критерий определения амортизируемой единицы.</p> <p>Согласно § 43 МСБУ 16 амортизируемой единицей является каждая часть объекта основных средств, себестоимость которого составляет существенную величину относительно общей себестоимости объекта.</p> <p>Предприятие распределяет сумму, первоначально признанную в составе объекта основных средств, между его существенными частями и каждую часть амортизирует отдельно</p>	<p>Единицей учета основных средств является объект основных средств (п. 7 П(С)БУ 7). Объект основных средств - это:</p> <ul style="list-style-type: none"> - законченное устройство со всеми приспособлениями и принадлежностями к нему; - конструктивно обособленный предмет, предназначенный для выполнения определенных самостоятельных функций; - обособленный комплекс конструктивно соединенных предметов одинакового или разного назначения, которые имеют для их обслуживания общие приспособления, принадлежности, управление и единый фундамент, в результате чего каждый предмет может выполнять свои функции, а комплекс - определенную работу только в составе комплекса, а не самостоятельно; - другой актив, отвечающий определению основных средств, или часть такого актива, контролируемая пред-приятием. <p>Если один объект основных средств состоит из частей, имеющих разный срок полезного использования (эксплуатации), то каждая из этих частей может признаваться в бухгалтерском учете как отдельный объект основ-ных средств (п. 4 П(С)БУ 7)*. Для аналитического учета и обеспечения наблюдения за использованием в местах эксплуатации основных средств каждому объекту присваивается инвентарный номер. Если часть (компонент) основных средств признана предприятием отдельным объектом основных средств, то ей также присваивается инвентарный номер</p>

	(§ 44 МСБУ 16)*	(п.8 Методических рекомендаций N 561)
Группа/класс основных средств	<p>Класс основных средств - группа активов, одинаковых по характеру и способу использования в деятельности субъекта хозяйствования (§ 37). Примерами отдельных классов активов являются:</p> <ul style="list-style-type: none"> - земля; - земля и здания; - машины и оборудование; - корабли; - самолеты; - автомобили; - мебель и оборудование; - офисное оборудование 	<p>Группа основных средств - совокупность однотипных по техническим характеристикам, назначению и условиям использования необоротных материальных активов (п. 4). В соответствии с пп. 5.1 и пп. 5.2. п. 5 П(С)БУ 7 основные средства классифицируются по следующим двум группам:</p> <p>1. Основные средства:</p> <ul style="list-style-type: none"> - земельные участки; - капитальные расходы на улучшения земель, не связанные со строительством; - здания, сооружения и передаточные устройства; - машины и оборудование; - транспортные средства; - инструменты, приборы, инвентарь (мебель); - животные; - многолетние насаждения; - другие основные средства; <p>2. Прочие необоротные материальные активы:</p> <ul style="list-style-type: none"> - библиотечные фонды; - малоценные необоротные материальные активы; - временные (нетитульные) сооружения; - природные ресурсы; - инвентарная тара; - предметы проката; - другие необоротные материальные активы
Первоначальная стоимость	отсутствует	Первоначальная стоимость - это историческая (фактическая) себестоимость в сумме денежных средств или справедливой стоимости других активов. В МСБУ термин исторической (фактической) себестоимости упоминается в определении суммы, которая амортизируется (см. п. 4 табл. 1).
Метод начисления амортизации основных средств	Линейный метод: метод уменьшенного остатка и метод единиц производства продукции (п.62)	Прямолинейный: уменьшения остаточной стоимости: ускоренного уменьшения остаточной стоимости: кумулятивный (суммы лет); производственный (п.26)

Таким образом, изучив выше указанные положения, содержащиеся в МСБУ 16 и П(С)БУ 7 на основании сравнительной характеристики, можно наблюдать ряд общих черт. Однако между этими нормативными документами есть и существенные различия, поскольку международные стандарты не учитывают национальные особенности ведения бухгалтерского учета.

Для адаптации национальной системы бухгалтерского учета в соответствии с требованиями международной практики, в П(С)БУ 7 необходимо внести кардинальные изменения и дополнения, что позволит преодолеть определенные несогласованности в учете основных средств и будет способствовать повышению достоверности, прозрачности и понятности учетной информации для иностранных пользователей.

Список литературы

Международный стандарт финансовой отчетности 16 «Основные средства» / [Электронный ресурс]. - Режим доступа: http://zakon4.rada.gov.ua/laws/show/929_014.

О бухгалтерском учете и финансовой отчетности. Закон ДНР принят Постановлением Народного Совета 27 февраля 2015 года. (в ред. Закона ДНР от 25.12.2015 № 99-ИНС).

Положение (стандарт) бухгалтерского учета 7 «Основные средства», утвержденное приказом Министерством финансов Украины от 27.04.2000 г. № 92 // Все о бухгалтерском учете. - №8 – 9. – 27 января 2012г. – с.42 – 47.

Драник И. А. Совершенствование бухгалтерского учета основных средств на основе его гармонизации [Текст] / И. А. Драник // Вестник Житомирского государственного технологического университета: экономические науки. - 2009. - № 4 (50) - С. 40 - 42.

Настольная книга бухгалтера: Справочно-практическое пособие Под ред. д.е.н. М.И. Чавдаря и экономиста, аудитора В.А. Аксюка. – Кишинэу «Vivar – Editor» ООО, 2001. – 703 с.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УЧЕТА ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ

Нехаенко В.Н. (vnexaenko@mail.ua)
Научный руководитель - Гнатенко Н.А.

ГПОУ «Енакиевский техникум экономики и менеджмента»
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Енакиево

Заработная плата является основным источником дохода трудящихся. Она направлена на вознаграждение работников за выполненную работу и на мотивацию достижения желаемого уровня производительности труда. В настоящее время понятие «заработная плата» охватывает все виды заработков, начисленных в денежных и натуральных формах, включая денежные суммы, начисленные работникам в соответствии с законодательством.

Размеры заработной платы должны быть в зависимости от фактического вклада каждого работника и от конечных результатов хозяйственной деятельности предприятия. Ведь понятие «заработная плата» представляет собой долю дохода (чистую продукцию), зависящую между работниками в соответствии с количеством и качеством затраченного труда, реальным трудовым вкладом каждого и размером вложенного капитала [7].

Однако, содержание понятия заработной платы меняется вместе со сменой условий хозяйствования. На каждом этапе экономического развития определение категории «заработная плата» имеет свою специфику. Об этом свидетельствуют существующие в экономической теории две основные концепции определения природы заработной платы:

- заработная плата есть цена труда. Ее величина и динамика формируются под воздействием рыночных факторов и в первую очередь спроса и предложения;
- заработная плата - денежное выражение стоимости товара «рабочая сила» или «превращенная форма стоимости товара рабочая сила». Ее величина определяется условиями производства и рыночными факторами - спросом и предложением, под влиянием которых происходит отклонение заработной платы от стоимости рабочей силы [5].

Теоретические основы концепции «Заработная плата, как цена труда», берет свои истоки в разработках шотландского экономиста А. Смита и английского экономиста Д. Рикардо. Каждый придерживался определенных взглядов относительно оплаты труда. А. Смит считал, что «труд выступает в качестве товара и имеет естественную цену, то есть «естественную заработную плату». Кроме этого А. Смит не проводил различия между трудом и «рабочей силой», и поэтому под «естественной заработной платой» понимал стоимость рабочей силы. Величину заработной платы он определял физическим минимумом средств существования рабочего»[5].

В свою очередь Д. Рикардо говорил о том, «что труд, как и другой товар, имеет свою естественную и рыночную стоимость». Под естественной стоимостью Д. Рикардо понимал стоимость существования работника и его семьи, а под рыночной – заработную плату. Он считал, что заработная плата колеблется вокруг естественной цены, которая в свою очередь формируется спросом и предложением[6].

Следует отметить, что трактовка сущности оплаты труда за последние годы развития рыночных отношений приобрела значительные изменения. Об этом свидетельствует определение заработной платы согласно ст. 1 Закона ДНР «Об оплате труда», заработная плата - это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу[3].

Также следует отметить, что заработная плата это многофункциональный объект (рис. 1).

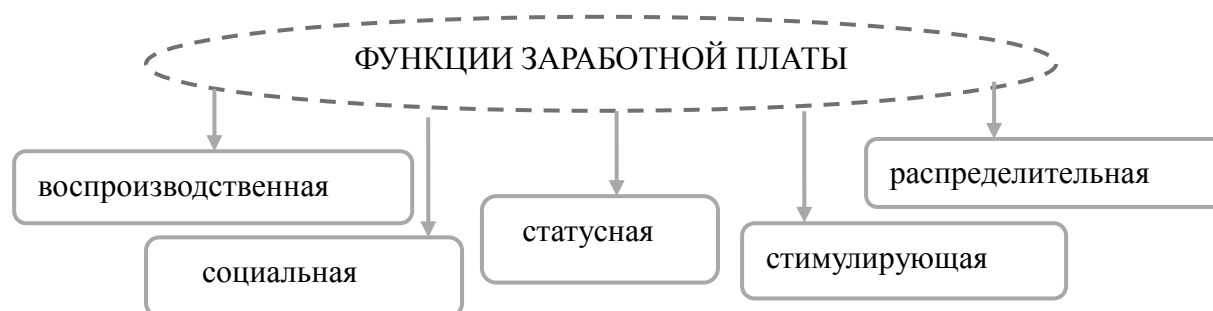


Рис.1 Функции заработной платы

Кроме многофункциональности, организации заработной платы присущи такие принципы, как дифференциация, повышение реальной зарплаты, простота, логичность, доступность, государственное регулирование, одинаковая оплата за одинаковый труд, стимулирование[1, с.19].

Также следует помнить, что все выплаты делятся на три категории:

1. Основная заработная плата - вознаграждение за выполненную работу в соответствии с установленными нормами труда (нормы времени, выработки, обслуживания, должностные обязанности). Она устанавливается в виде тарифных ставок (окладов) и сдельных расценок для рабочих и должностных окладов для служащих;

2. Дополнительная заработная плата - это вознаграждение за работу сверх установленных норм, за трудовые успехи и изобретательность, и за особые условия труда. Она включает доплаты, надбавки, гарантийные и компенсационные выплаты, предусмотренные действующим законодательством; премии, связанные с исполнением производственных заданий и функций;

3. Иные поощрительные и компенсационные выплаты - выплаты в форме вознаграждений по итогам работы за год, премии по специальным системам и положениям, компенсационные и другие денежные и

материальные выплаты, которые не предусмотрены актами действующего законодательства, или которые осуществляются сверх установленных указанными актами норм [3].

Труд работников оплачивается повременно, сдельно или по иным системам платы труда. Оплата может производиться за индивидуальные и коллективные результаты работы.

Повременная форма предполагает оплату труда – за отработанное время, а сдельная - за количество изготовленной продукции, выполненных работ или предоставленных услуг. Указанные формы имеют свои разновидности. Так, при повременной форме оплаты труда выделяют простую повременную и повременно-премиальную системы оплаты труда.

Простая повременная система оплаты – это оплата за фактически проработанное время по установленным окладам и ставкам. При этом учитывается нормативное рабочее время и фактическое. Нормативное определяется органами статистики на каждый месяц. При повременно-премиальной оплачивается не только отработанное время, но и качество работы, поэтому начисляются премии в соответствии с процентом согласно трудовому договору.

В свою очередь сдельная форма оплаты труда имеет следующие разновидности: прямую сдельную, сдельно-премиальную, сдельно-прогрессивную, косвенно-сдельную и аккордную [1, с.24-25].

Оплата непроработанного времени (отпуск, пособия по временной нетрудоспособности) регламентируется законодательством и производится исходя из средней заработной платы.

Начисление выплат за время отпусков осуществляется на основании Закона ДНР «Об отпусках» и Порядка расчета средней заработной платы №100 по формуле (1):

$$\Sigma \text{отпускных} = \frac{\Sigma \text{выплат за 12 предшествующих месяцев}}{365 \text{ (366) дней} - \text{праздничные дни}} \times \text{количество дней отпуска} \quad (1)$$

Начисление пособия по временной нетрудоспособности, осуществляется согласно Указу Главы ДНР №207 от 04.07.2016. При этом размер пособия зависит от стажа работы:

- до 5 лет начисляется 60% среднедневного заработка;
- от 5 до 8 лет – 80% среднедневного заработка;
- свыше 8 лет – 100% среднедневного заработка [2]

Прежде всего, рассчитывается сумма заработной платы за один рабочий день, исходя из данных за 12 предшествующих месяцев болезни, формула (2):

$$\Sigma \frac{\text{зарплаты за}}{1 \text{ день}} = \frac{\Sigma \text{зарплаты за 12 предш. месяцев болезни}}{\text{количество отработанных дней за 12 предш. месяцев}} \quad (2)$$

Затем, определяется фактическая сумма пособия за один день с учетом страхового стажа, формула (3):

$$\text{Фактическая} \Sigma \text{пособия за 1 день} = \frac{\Sigma \text{зарплаты за 1 день} \times \% \text{ пособия}}{100} \quad (3)$$

Наконец рассчитывается сумма пособия за время нетрудоспособности по формуле (4):

$$\Sigma \text{ пособия} = \text{Фактическая } \Sigma \text{ пособия за 1 день} \times \text{количество дней болезни} \quad (4)$$

При этом следует иметь в виду, что первые пять дней болезни, оплачиваются за счет предприятий и только, начиная с шестого дня – за счет органов социального страхования. Следовательно, и рассчитывать сумму пособия за соответствующие дни надо отдельно.

В соответствии с действующим законодательством из зарплаты работника производятся удержания и вычеты.

Удержания производят без согласования с работником, в размерах, установленных законодательством или судом. Удержания безвозвратны и работнику не компенсируются.

Вычеты – своеобразный вид платежа за уже потребленные работником услуги или за будущие услуги. Вычеты производятся по заявлению работника.

К удержаниям относятся: подоходный налог, алименты, платежи пользу организаций и лиц по исполнительным листам, возмещение недостач, профсоюзный сбор[1,с.29].

Также хотелось обратить внимание на то, что рассчитанная в вышеизложенном порядке заработная плата, должна быть документально оформлена. Поэтому для оформления приказов о приеме на работу, предоставлении отпусков и увольнении, оформлении табеля учета рабочего времени и расчетно-платежных ведомостей разработаны типовые формы, утвержденные Приказом Главного управления статистики Донецкой Народной Республики от 01.12.2016 № 143 (Табл. 1).

Таблица 1. Унифицированные формы первичных документов

№ п/п	Форма документа	Наименование документа
1	№ Т-1	Приказ (распоряжение) о приеме на работу
2	№ Т-2	Личная карточка работника
3	№ Т-3	Приказ (распоряжение) о предоставлении отпуска
4	№ Т-4	Приказ (распоряжение) о прекращении трудового договора (контракта)
5	№ Т-5	Табель учета рабочего времени
6	№ Т-6	Расчетно-платежная ведомость

Учет расчетов по оплате труда ведется на счете 66 «Расчеты по оплате труда». По кредиту отражается вся сумма начисленной заработной платы, а по дебету - удержания и выплаты.

Корреспонденция счетов по учету расчетов с работниками по заработной плате представлена в (Табл. 2).

Таблица 2. Корреспонденция счетов по учету расчетов с работниками по заработной плате

№ п/п	Содержание хозяйственных операций	Корреспонденция счетов	
		Дебет	Кредит
1	Начислена заработная плата работникам: - основного производства - общепроизводственного назначения - административного характера - сбыта	23 91 92 93	66
2	Начислена помощь в связи с временной потерей трудоспособности: - за счет предприятия - за счет фонда социального страхования	94 65	66
3	Удержано из заработной платы: - подоходный налог - профсоюзный сбор, алименты	66	64 68
4	Выдана заработная плата работникам	66	30

Обобщение данных по синтетическим счетам, задействованным при отражении расчетов по оплате труда, производится в Журнале – ордере №5, из которого информация переносится в Главную книгу.

Сальдо счета кредитовое, показывает непогашенную задолженность и отражается в третьем разделе пассива баланса «Текущие обязательства и обеспечения», строка 1630 – по расчетам по оплате труда.

Заработная плата – это систематизирующее ядро любой эффективной социально-экономической системы, в которой переплетены экономические, социальные и правовые аспекты.

Список литературы

1. Бешуля, И.В. Гончарова, Н.Н. Смирнова, Л.Д. Пискунова, Н.В. Учебно-методическое пособие для самостоятельного изучения дисциплины «Финансовый учет», - Донецк, ДонНУ, 2012.
2. Временный порядок, утвержденный указом Главы ДНР № 207 от 04.07.2016 года.
3. Закон ДНР «Об оплате труда» №19-ИНС от 06.03.2015 г., с последними изменениями от 10.03.2017г. №157 – ИНС.
4. Закон ДНР «Об отпусках» № 16- ИНС от 06.03.2015, с последними изменениями от 10.03.2017. №180 – ИНС.
5. Попов, А. И. Экономическая теория: Учебник для вузов. - 4-е изд. - СПб.: Питер, 2006. [Электронный ресурс] http://textbook.news/ekonomicheskaya-teoriya_781
6. Рикардо Д. Сочинения/ Глава 5. О заработной плате. [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.libertarium.ru/rik_05
7. Фролова Т.А. Экономика предприятия: конспект лекций: Таганрог: ТТИ ЮФУ, 2009. [Электронный ресурс] // Режим доступа: http://www.aup.ru/books/m203/6_3.htm

ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ПРЕДПРИЯТИЯ В УСЛОВИЯХ РИСК-ОРИЕНТИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Попова Е.С. (osnovi.ekologiyi@gmail.com)
Научный руководитель – Дариенко О.Л.

Автомобильно-дорожный институт
ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Горловка

Современные условия функционирования отечественных предприятий характеризуются высоким уровнем неопределенности и риска, что связано с отсутствием информации и возможности прогнозирования вероятности наступления будущих событий и их влияния на финансовые результаты деятельности предприятия. Неопределенность ситуации формирует множество возможных вариантов, которые должен учесть управленческий персонал в процессе формирования экономической стратегии предприятия.

Риск-ориентированное управление прибылью направлено на его максимизацию в благоприятных условиях хозяйствования, или минимизацию негативных последствий в случае наступления неблагоприятных событий, и предполагает принятие управленческих решений на этапах формирования, распределения и использования прибыли [1].

Экономический анализ прибыли должен быть направлен не только на формирование, распределение и анализ резервов увеличения прибыли, но и на изучение внутренних (среда функционирования предприятия, риски и факторы формирования прибыли) и внешних факторов влияния, что будет способствовать соответствию такого экономического анализа новым условиям функционирования предприятия (в том числе в условиях неопределенности) и требованиям процесса управления.

В таких условиях необходимой задачей для управленческого персонала предприятия является адаптация к нестабильности среды, что требует гибкого формирования финансового механизма обеспечения прибыльности предприятия.

Для оценки прогнозных значений стратегически важных показателей предприятия проводят стратегический анализ, который базируется преимущественно на комплексных оценках хозяйственной деятельности предприятия, прогнозировании направлений его развития, установлении текущих и прогнозных конкурентных преимуществ, оценке рынков сбыта, оценке места предприятия на рынке и тому подобное.

В рамках данного исследования для определения прогнозных значений финансовых результатов предложено использование корреляционно-регрессионного анализа, который сегодня широко используется в экономике как на макро-, так и на микроуровне.

Для анализа выбрана хозяйственная деятельность предприятия ООО «Ди

Сита» (г. Донецк, ДНР). Для проведения корреляционно-регрессионного анализа проанализирована хозяйственная деятельность исследуемого предприятия по определению динамики финансовых результатов, доходов от реализации продукции, затрат предприятия, незапланированных расходов, связанных с возникновением рисков ситуации (вычитания доходов в связи с внешней недостаточей, изменение валютных курсов; штрафы, уплаченные контрагентам; штрафы, уплаченные контролирующим органам) и изменения стоимости чистых активов предприятия.

Комплексное взаимодействие финансового результата (Y) и перечисленных факторов влияния (X) исследуемого предприятия можно описать следующим уравнением многофакторной модели:

$$Y = a_0 + \sum_{i=1}^n a_i \cdot x_i, \quad (1)$$

где Y – финансовых результатах (тыс. руб.); a_0 и a_i – параметры уравнения; X_1 – Доход от реализации продукции (тыс. руб.); X_2 – вычеты из дохода в связи с внешней недостаточей (тыс. руб.); X_3 – себестоимость реализованной продукции (тыс. руб.); X_4 – прочие расходы деятельности (тыс. руб.); X_5 – потери от изменения валютных курсов (тыс. руб.); X_6 – штрафы, уплаченные контрагентам (тыс. руб.); X_7 – штрафы уплаченные контролирующим органам (тыс. руб.); X_8 – себестоимость произведенной продукции (тыс. руб.); X_9 – стоимость чистых активов предприятия (тыс. руб.).

Данные для корреляционно-регрессионного анализа влияния факторных величин на финансовые результаты исследуемого предприятия, представлены в табл. 1.

Таблица 1 – Сводные данные для корреляционно-регрессионного анализа влияния факторных величин на финансовые результаты предприятия, тыс. руб.

Год	Показатели									
	Y	X_1	X_2	X_3	X_4	X_5	X_6	X_7	X_8	X_9
2005	214,0	14109,7	21,0	6690,8	6014,7	37,6	35,8	0,0	0,0	214,0
2006	-1201,6	17546,6	0,0	9992,9	7330,1	0,0	0,0	0,0	0,0	-1201,6
2007	-253,0	19479,9	273,3	9853,0	8266,5	130,0	0,1	0,0	0,0	-253,0
2008	61,9	26330,6	337,2	10695,7	13728,3	147,6	42,7	0,0	3384,4	61,9
2009	1936,4	35380,4	143,2	12833,2	18482,2	165,3	0,0	0,0	5320,8	1936,4
2010	-1885,0	27584,0	675,0	13439,0	13267,0	323,0	0,0	0,0	3435,0	-1885,0
2011	-2181,0	16964,0	406,0	5644,0	3074,0	1854,0	0,0	0,0	1254,0	-2181,0
2012	-161,0	16803,0	230,0	8626,0	6676,5	0,0	17,5	0,0	2084,0	-161,0
2013	-897,0	21998,0	1064,0	10313,0	9622,0	33,0	12,0	0,0	906,0	-897,0
2014	-788,0	19570,0	1875,0	8502,0	7325,4	0,0	17,0	657,6	14741,0	-788,0
2015	-825,0	15226,0	0,0	3610,0	11599,1	0,0	0,0	740,9	8467,0	-825,0
2016	-1033,0	9105,0	0,0	2872,0	6611,9	0,0	29,2	617,1	6844,0	-1033,0
Всего	-7012,3	240097,2	5024,7	103071,6	111997,7	2690,5	154,3	2015,6	46436,2	-7012,3

Чтобы построить многофакторную модель финансового результата, необходимо проверить, все ли из выбранных факторов действительно оказывают влияние на финансовые результаты. Проверку осуществляли путем проведения корреляционного анализа на наличие мультиколлинеарности между выбранными факторами.

Наличие полученной отрицательной корреляции указывает на то, что данные показатели влияют обратно пропорционально на результативный

показатель, то есть с увеличением на 1 тыс. руб. каждого из показателей, приводит к уменьшению финансового результата.

Анализ значимости корреляционно-регрессионной зависимости показал, что значительное количество среди выбранных факторов имеет слабую связь с результативным показателем, поэтому для дальнейшего анализа были выбраны те факторы, которые имеют среднюю: среднюю (X_1 , X_3 , X_5) и сильную (X_4) связь с финансовым результатом.

Если проверить наличие прочных связей между выбранными факторами на выполнение свойств корреляции, то должно выполняться равенство $|r(X, Y)| \leq 1$, то исходя из данных таблицы мы видим, что между всеми выбранными факторами такое равенство выполняется.

В связи с тем, что такое равенство выполняется, переходим к проведению регрессионного анализа с целью построения корреляционно-регрессионной модели зависимости финансовых результатов исследуемого предприятия от выбранных факторов на основе полученных данных параметров для данной модели (табл. 2).

Таблица 2 – Параметры корреляционно-регрессионной модели

Показатель	Коэффициент
Y-пересечение	-1538,59
Переменная X_1	0,410755
Переменная X_3	-0,47725
Переменная X_4	-0,2868
Переменная X_5	-2,17752

Исходя из данных, приведенных в табл. 2, строим корреляционно-регрессионную модель финансовых результатов, которая имеет следующий вид:

$$Y = 0,41 \cdot X_1 - 0,48 \cdot X_3 - 0,29 \cdot X_4 - 2,18 \cdot X_5 - 1538,59 \quad (2)$$

Если проанализировать данные, на которые указывает построенная корреляционно-регрессионная модель финансовых результатов, они означают следующее: увеличение на 1 тыс. руб. дохода от реализации продукции приведет к увеличению финансового результата на 0,41 тыс. руб., увеличение себестоимости реализованной продукции на 1 тыс. руб. приведет к уменьшению финансовых результатов на 0,48 тыс. руб., увеличение прочих расходов на 1 тыс. руб. приведет к уменьшению финансового результата на 0,29 тыс. руб., увеличение потерь от изменения валютных курсов приведет к уменьшению финансового результата на 2,18 тыс. руб., а при условии, что вышеперечисленные факторы равны нулю, финансовый результат будет соответствовать 1538,59 тыс. руб. убытка.

На рисунке 1 представлены уравнения зависимости между финансовым результатом и каждым фактором попарно, которые отражают поведение финансовых результатов в случае изменения любого из исследованных факторов. Данные уравнения целесообразно использовать как один из инструментов при бюджетировании финансовых результатов.

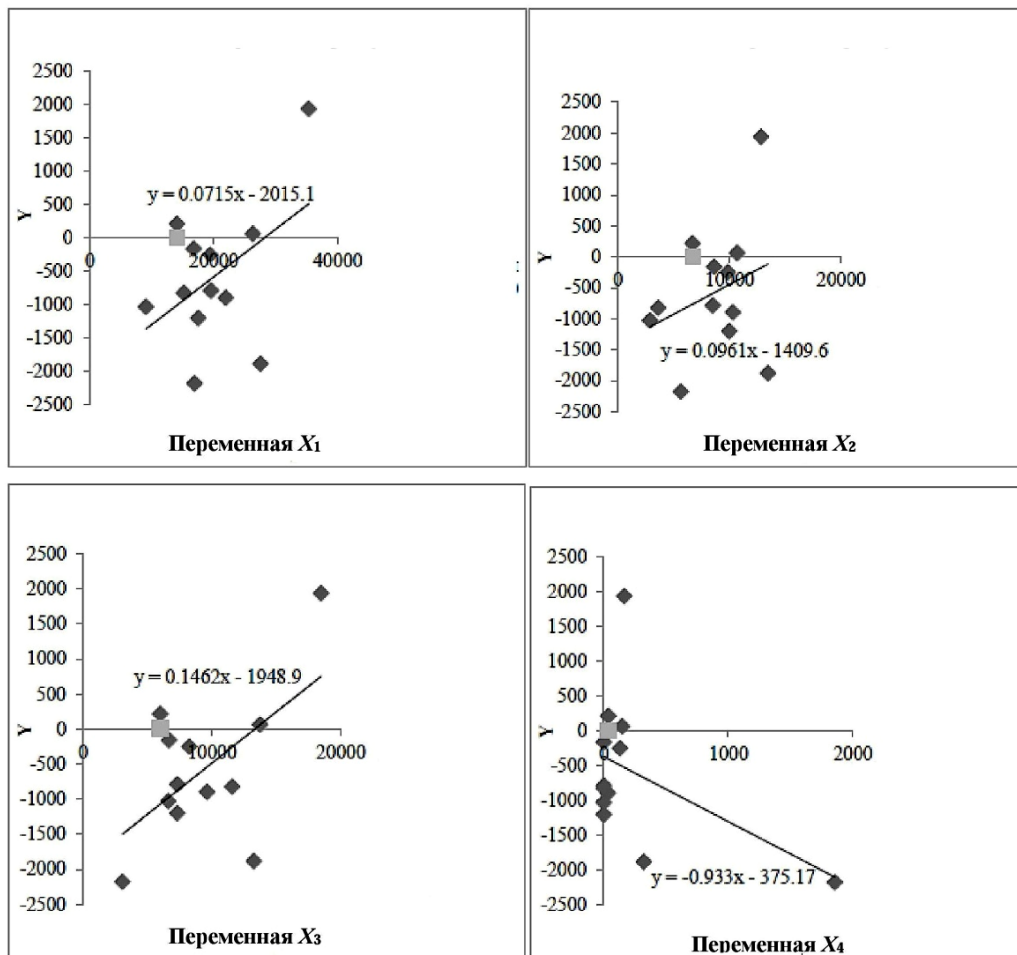


Рисунок 1 – Зависимость финансового результата от каждого фактора корреляционно-регрессионной модели

Таким образом, в условиях риск-ориентированного управления, при прогнозировании стратегически значимых экономических показателей, в том числе и финансовых результатов, необходимо учитывать влияние различных факторов. В рамках данного исследования предложено для прогнозирования финансовых результатов использовать корреляционно-регрессионный анализ, с целью построения модели поведения финансовых результатов. Использование данного математического аппарата позволило выявить характер изменения величины финансовых результатов в результате действия факторов влияния, как в совокупности, так и отдельно с каждым из определенных факторов. Учет характера изменения поведения результативного показателя повысит объективность рассчитанных прогнозных величин, которые будут применяться и в процессе бюджетирования предприятием.

Список литературы

Панченко И.А. Новые подходы к организации бухгалтерского учета в условиях внедрения риск-ориентированного управления прибылью: [Электронный ресурс], URL: <http://eztuir.ztu.edu.ua/5458/1/80.pdf>. (дата обращения: 04.12.2017).

СОВРЕМЕННЫЕ КОНЦЕПЦИИ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА: ИСТОРИЯ ВОЗНИКНОВЕНИЯ И РАЗВИТИЯ УЧЕТА, СВЯЗЬ С ДРУГИМИ НАУКАМИ.

Прусов Владислав Геннадьевич
Брайловская Ольга Анатольевна (emt2007@yandex.ru)

ГПОУ «Енакиевский металлургический техникум»

Где-то, когда-то, давным-давно один профессор начинал свои лекции памятными и очень верными словами: «История есть систематическое изложение достопамятных событий» [Мещерский, с. 30]. Это правильное определение сохраняет все свое значение и для истории бухгалтерского учета. (Только слово «достопамятное» следовало бы заменить на «значимое» имея в виду события значимые.)

Говоря о значимых (достопамятных) событиях, мы должны отметить, что именно о самых значимых, т.е. оказавших влияние на становление и развитие учета, мы так мало знаем.

Нам трудно даже вспомнить, когда возник хозяйственный учет. На вопрос, когда родилась бухгалтерия, однозначного ответа нет. Обычно можно услышать три ответа:

- 6000 лет тому назад, в тот момент, когда люди стали целенаправленно регистрировать факты хозяйственной жизни;
- 500 лет тому назад, когда вышла книга Луки Пачоли и началось осмысление учета, и
- 100 лет тому назад, когда появились первые теоретические конструкции в области бухгалтерского учета.

Ясно одно: истоки учета, его первые ростки скрыты от нас навсегда. Мы не знаем их и не сможем узнать. Они исчезли за несколько тысячелетий до нас. Не менее трудно определить, когда возникла двойная бухгалтерия и кто первый бухгалтер, кто тот человек, который придумал двойную бухгалтерию. Люди теряют память о своем деле. Это плохо, ибо им приходится все время повторять прошлые ошибки. Только в XX в. бухгалтеры осознали, что половина сложностей в их работе связана с тем, что они, бухгалтеры, не знают своего дела, своей науки, и поэтому обратились к истории, которая позволяет:

- раскрыть динамику протекающих процессов, описать их закономерности;
- представить имеющиеся связи и разрывы в процессе развития;
- рассмотреть эволюцию применяемых методов и формирование категорий;
- проследить смену общих концепций;
- показать не столько историю людей, сколько историю проблем и решений, раскрыть «драму идей»;
- научить специалистов объективно оценивать новое или то, что предлагается под видом последнего понимать;
- дать практикам обзор уже решенных задач, ибо вне истории бухгалтер осужден снова и снова решать одни и те же проблемы;

оставить будущим поколениям научное наследство и облегчить тем самым им поиск новых идей;

освоить технику научного предвидения;

привить себе, коллегам, ученикам любовь и гордость за свою профессию;

Все, что представляет собой каждое общество, каждая наука, каждый человек, — следствие истории. Это в полной мере относится и к бухгалтерскому учету. Он развивался много столетий и стал наукой.

Человек, знающий историю бухгалтерского учета, умеет шире мыслить, находить в повседневной работе оптимальные решения, предвидеть пути развития организации и, что особенно важно, любить свою профессию и гордиться ею. Вся история человечества предстанет перед ним в ином свете.

Развитие учета — это развитие бухгалтерской мысли. Есть бухгалтеры, убежденные в том, что в нашем деле практика — все, теория — ничто, «выдумывают от нечего делать». Но если все-таки что-то делать, надо знать, что делать, зачем делать и как делать. На эти вопросы ответ может быть дан только человеческой мыслью, и на разных этапах бухгалтеры отвечали на них по-разному.

Суть эволюции бухгалтерской мысли мы можем представить, как последовательное восхождение от конкретного ко все более абстрактному пониманию хозяйства, что позволяет более эффективно управлять им. Отсюда вытекает очень важный вывод.

Занимаясь теорией бухгалтерского учета, мы должны представлять его как развивающуюся идею совершенствования процессов управления хозяйственной деятельностью.

Но чтобы лучше управлять, надо совершенствовать и сам инструмент управления. В нашем случае — это методология бухгалтерского учета.

Методология бухгалтерского учета прошла шесть главных этапов, умножаясь, усложняясь и совершенствуясь. При этом достижения предыдущих этапов органически включаются в состав последующих этапов, растворяются в них.

В целом меняется природа счетов, происходит переход от учета предприятий к учету всего народного хозяйства; счета перестают отражать довольно точные юридические явления и начинают концентрировать движение информации, каждый счет становится «черным ящиком», имеющим вход (дебет) и выход (кредит). На этом этапе было осознано, что учет ведется в интересах различных групп, участвующих в хозяйственных процессах, и единый бухгалтерский учет предстает в различных видах: налоговый учет ведется в интересах государства, финансовый — для актуальных и потенциальных собственников, управленческий — вследствие нужд администрации. Однако бухгалтерский учет — один во всех лицах. Его прошлое прячется от нас, оставляя только разрозненные фрагменты, связь между которыми мы должны проследить.

Существует минимум пять трактовок науки, и мы должны сообщить, что бухгалтерский учет соответствует каждой из них.

Г.В.Ф. Гегель (1770 — 1831) и вслед за ним марксисты утверждали, что знание может считаться научным только тогда, когда оно описывает объективные закономерности. Развитие бухгалтерского учета в течение многих веков, как будет показано в учебнике, демонстрирует диалектику этого развития.

О. Конт (1798 - 1857) понимал под наукой систематизированное знание, и то, что бухгалтерский учет, основанный на принципах двойной записи, бесспорно отвечает этому критерию, не вызывает сомнений.

К. Поппер (1902 - 1994) выдвинул два критерия отнесения утверждений к научной теории: старый традиционный — практика критерий истины (верификация), и новый — любая теория, если она претендует на статус научной, должна объяснять множество практических ситуаций, но не все из них (фальсификация). Как мы это увидим дальше, балансовая теория хорошо объясняет записи по счетам источников собственных средств, но не может вразумительно объяснить записи по счетам расчетов и, напротив, меновая теория, хорошо объясняя записи по счетам расчетов, недостаточно ясно объясняет характер записей по счетам собственных средств, т.е. с точки зрения критериев Поппера бухгалтерский учет, безусловно, наука.

Т. Кун (1922 - 1995) выдвинул идею парадигмы, т.е. совокупности общепризнанных знаний. Переход от одной парадигмы к другой представляет собой научную революцию. Если мы обратимся к этапам развития бухгалтерского учета, то увидим, что каждый из приведенных этапов характеризуется определенной парадигмой, и смена парадигм означала новый уровень абстракции в познании фактов хозяйственной жизни и интеллектуальную революцию в развитии бухгалтерской мысли.

Наконец, П. Фейерабенд (1924 - 1994) утверждал, что наука развивается в соответствии со сменой поколений ученых. Каждое новое поколение отрицает взгляды предшествующего поколения, это есть развивающаяся наука.

Все перечисленные трактовки можно отнести к бухгалтерскому учету, и это хорошо известно нашим коллегам.

Необходимо отметить, что всякое знание становится наукой тогда и только тогда, когда оно сталкивается с серьезными сложными проблемами. Очень хорошо сказал по этому поводу Карл Поппер: «Мы не изучаем какой-то предмет, мы изучаем проблемы» [Цит.: Эволюционная... с. 242]. И в самом деле, если есть серьезные теоретические проблемы, решение которых влияет на практику, значит, есть и наука.

Наука возникает с появлением сложных проблем, а проблемы — это, согласно этимологии, — задачи. Задачи предусматривают наличие двух (как минимум) ситуаций — одной реальной, существующей, и другой — желаемой. Следовательно, чтобы наука была для нас практически полезной, бухгалтеры должны научиться понимать и решать свои задачи, рассматривая их как проблемы.

Важнейшей характеристикой современной стадии развития бухгалтерского учета является возрастание тенденции к единству научного

знания, которая находит свое воплощение в широком развертывании междисциплинарных направлений исследования, в использовании идей и методов одних наук в других, переходе от дисциплинарных методов исследования к проблемно-ориентированным.

Теория и методология бухгалтерского учета реализуется посредством формирования и осуществления определенных концепций. Необходимость обращения к концепциям бухгалтерского учета определяется, прежде всего, сохраняющимся отставанием учетной практики от новых требований к качеству учетной информации, диктуемым современными процессами глобализации и интеграции в мировое экономическое пространство. Это предопределяет осмысление теории и методологии бухгалтерского учета с точки зрения институционализма.

Для того чтобы адекватно рассмотреть процессы трансформации учетного процесса, требуется соответствующим образом расширить рамки существующей теории бухгалтерского учета и найти соответствующий поставленной задаче методологический инструментарий. Такой инструментарий на самом деле уже существует в виде современной институциональной теории.

Институциональный подход давно и успешно развивается в рамках экономической науки. При этом разработан обширный методологический и аналитический инструментарий. Его совершенствование идет за счет развития и появления новых междисциплинарных связей, в том числе с современной теорией и методологией бухгалтерского учета.

Развитие новых общенаучных направлений оказало глубокое влияние на бухгалтерский учет. Анализ, теория информации, кибернетика, теория управления, использование современных средств вычислительной техники и т.д. во многом способствовали совершенствованию учета.

История бухгалтерии - это история живого проявления экономики. Став неотъемлемой частью управления хозяйством, бухгалтерия превратилась в стройную систему, облегчающую контроль, как за сохранностью ценностей, так и за осуществлением процессов управления.

Список использованной литературы:

- Соколов, Я. В. История бухгалтерского учета: Учебник. /Я. В Соколов, В. Я. Соколов. — М.: Финансы и статистика, 2004. — 272 с.
- Палий, В. Ф. Современный бухгалтерский учет. - М.: Изд-во «Бухгалтерский учет», 2003.
- Чайковская, Л. А. Современные концепции бухгалтерского учета: теория и методология: автореф. дис. ... доктор экономических наук/ Любовь Александровна Чайковская. - <http://www.dissercat.com/content/sovremennye-kontseptsii-bukhgalterskogo-ucheta-teoriya-i-metodologiya>

ТРАКТОВКА И СОДЕРЖАНИЕ ДВОЙНОЙ ЗАПИСИ В ТРУДАХ УЧЕНЫХ: ОТ ТЕОРИИ К ПРАКТИКЕ

Пелешук В.А(Vika.peleshchuk@gmail.com)

Научный руководитель – Москвина Т.В.

ГПОУ «Енакиевский техникум экономики и менеджмента»
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Енакиево

Бухгалтерский учет, как и любая наука, имеет свой метод. Метод бухгалтерского учета - это совокупность специальных приемов, с помощью которых изучают его предмет. Объектом написания данной статьи выступает наиболее специфический и важный элемент метода бухгалтерского учета – двойная запись – от истории ее возникновения до практического применения в современном мире [1].

Понятие метода неразрывно связано с понятием предмета бухгалтерского учета. Развивая идеи К. Поппера [4], Я.В. Соколов отмечал, что предметом любой науки выступают проблемы, которые, науке, приходится решать [5].

Многие историки, исследующие эволюцию методологии бухгалтерского учета, пытались дать ответ, когда именно и где возникла двойная запись, прежде чем идея дифрагизма (от латинского – дважды изобразить) была воспринята всеми бухгалтерами мира. Большинство историков считают, двойная запись, как ее раньше называли «двойная бухгалтерия», возникла в Италии в середине XIII-XIV веков. Первая учетная книга, в которой записи отражены по дебету и кредиту счетов, составлена служащим флорентийской компании Ренери Фини в 1296-1300 гг. Однако есть основания считать, что двойная запись применялась и раньше.

Так, немецкий историк Г. Нибур считает, что двойная бухгалтерия возникла в Древнем Риме, т.к. у Цицерона он нашел такое изречение: «Друзья не должны считаться между собой взаимными одолжениями, наподобие счетных книг, в которых то, что выдано, должно равняться тому, что получено». К тому же известно, что во в римских папирусах в отдельных случаях (в частности, по учету расчетов с дебиторами и кредиторами) при двухсторонних записях упоминались термины «дебет» и «кредит». Однако сторонников у Г. Нибура оказалось немного, как впрочем, и у Э. Форестье, который относит возникновение двойной записи к Франции 1339г. Вито Кузьмино доказывал, что двойная запись возникла в Сицилии в 1135 г. В середине XIX века К.П. Клинге утверждал, что двойную бухгалтерию изобрели в XI веке арабы и продали ее венецианцам за 50000 талеров [2].

Общеизвестно, что первый основательный печатный труд, касающийся диграфизма, появился в 1494 году. Его автор, известный итальянский монах, математик Лука Пачоли попытался теоретически обосновать двойную запись и значение дебета и кредита. В его «Трактате о счетах и записях» указывалось, что записи по счетам в главной книге должны производиться одновременно под «дать» и «иметь», и если сложить суммы, которые записаны в «дать», и

сложить суммы, которые записаны в «иметь», то итоги должны получиться равными; в противном случае из этого следует, что в главной книге имеется ошибка. Заслуги Лука Пачоли оценены по достоинству: историки называют его родоначальником двойной бухгалтерии. Справедливости ради надо отметить, что «Трактат о счетах и записях» - первый большой печатный труд по двойной бухгалтерии, но не самый первый в историческом смысле. Была обнаружена книга «О торговле и совершенном купце», датированная 1458г., автором которой является купец из г. Дубровника Бенедетто Котрулы. В этой книге целая глава посвящена двойной бухгалтерии.

В 1897 г. Лев Гомберг предложил теорию, которая получила название философской. Он указал, что в хозяйственной жизни конкретного предприятия необходимо весьма строго различать хозяйственные действия и хозяйственные явления. Под хозяйственными действиями Л. Гомберг понимал, например, получение или выдачу товара, выдачу заработной платы; произошедшие же изменения товарной массы в результате отмеченных действий, а также увеличение товарной массы в результате начисления заработной платы Гомберг считал естественными явлениями. Эти естественные явления вызваны действиями хозяйствующего субъекта, они являются следствиями таких действий, но изменить данные следствия в результате других действий хозяйствующий субъект не может. Каждое явление должно быть записано дважды: в дебет одного счета и кредит другого счета. Так Л. Гомберг объяснял принцип двойственности, который вытекает из причинно-следственных связей и характеризует метод двойной записи. Баланс рассматривается как таблица, в активе которой перечисляются следствия причин, указанных в пассиве.

Николай Александрович Блатов (1875-1942) - русский и советский бухгалтер, сторонник объективной трактовки двойной записи на основе закона мены. Он сконструировал модель всех возможных видов обмена в хозяйстве, отражаемых двойной записью, - «квадрат профессора Блатова» (рис. 1). Так, меновая теория выделяет три группы ценностей: вещественные (В), денежные (Д) и условные, т.е. обязательства к оплате (У). Модель предопределяет и классификацию счетов, и корреспонденцию между ними. Это приводит к выводу, что бухгалтерский баланс есть следствие двойной записи [3].

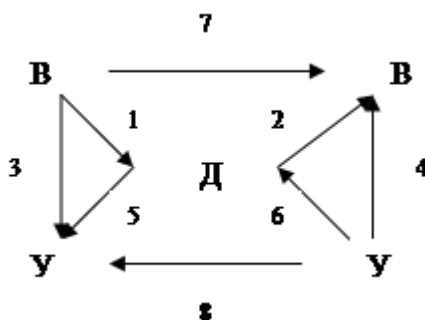


Рис. 1. Квадрат профессора Н.А. Блатова

Критики отмечали недостаток модели Н.А. Блатова - игнорирование операционных, результатных, собирательно-распределительных и регулирующих счетов, что уменьшает ее познавательную ценность.

Швейцарский автор материалистической теории Фридрих Гюгли (1833 – 1902) утверждал, что двойная бухгалтерия отличается от простой не применением способа двойной записи (так как объекты учета систематизируются и в простой бухгалтерии), а выявлением изменений капитала счетным путем. Чистый капитал представляет собой разницу между суммой имущества и обязательствами хозяйства.

Ф. Гюгли указывал, что задачами и предметом двойной бухгалтерии являются: учет отдельных частей имущества, их увеличений и уменьшений; учет чистого капитала и его изменений в результате прибылей и убытков. Эти задачи решаются с помощью двух рядов счетов: счетов имущественных и счетов чистого капитала. Для каждого ряда счетов существуют прямо противоположные правила регистрации учитываемых изменений [3].

Использование двойной записи имеет важное контрольное значение, так как нуждается в обязательной сбалансированности (равенстве) итоговых записей на счетах. Двойственный характер в части актива или пассива выплывает из закона баланса.

Двойная запись имеет большое практическое значение (рис. 2).

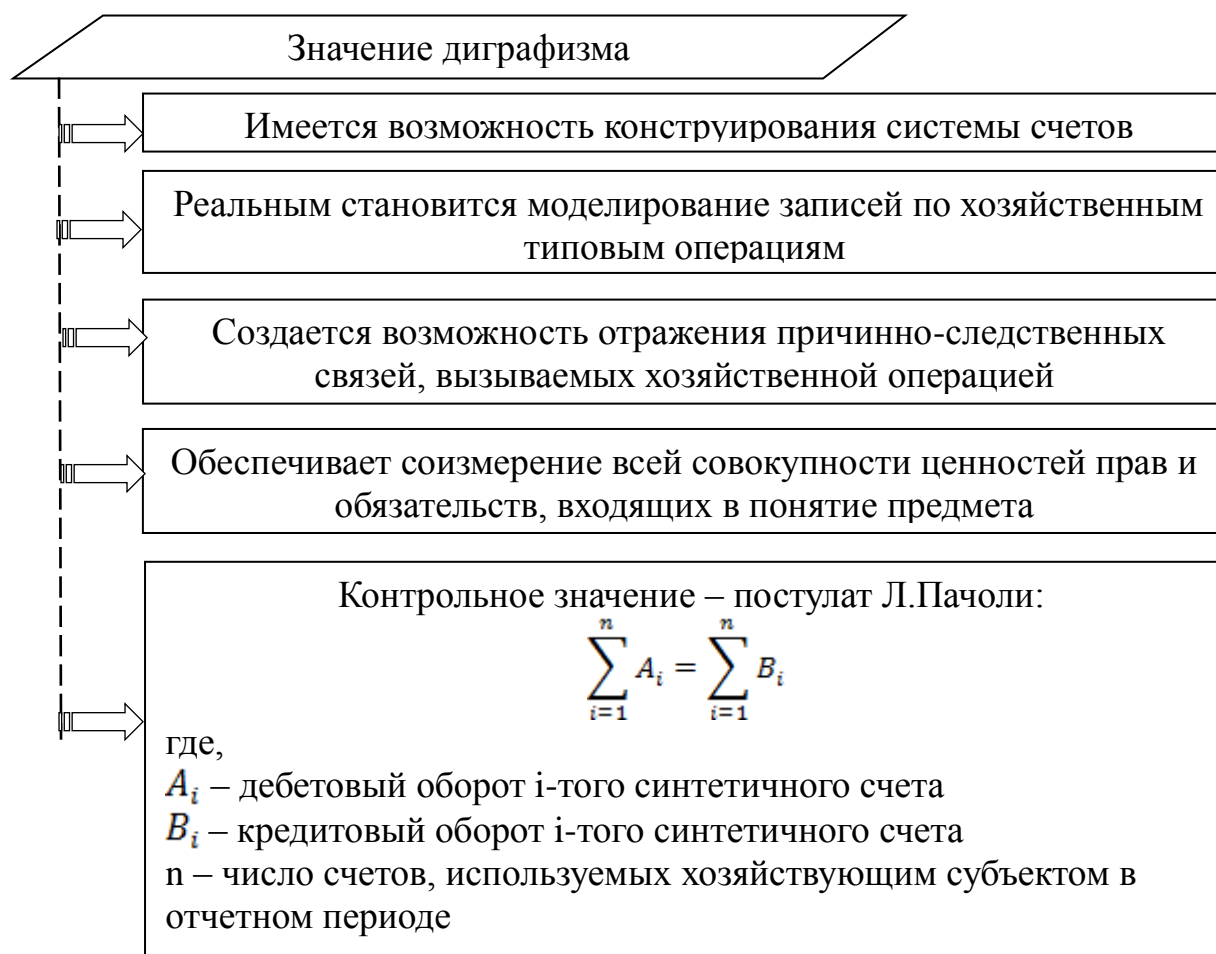


Рис. 2 Контрольное значение двойной записи

Для того, чтобы правильно составить бухгалтерскую проводку, необходимо придерживаться определенной последовательности рассуждений (рис. 3).



Рис. 3 Алгоритм составления бухгалтерской записи [3]

По характеру данных бухгалтерские записи делятся на реальные и условные. Реальные охватывают корреспонденцию счетов по отражению данных о хозяйственных фактах, имеющих место: получение займа, выдача и списание материалов на производство, оплата задолженности поставщикам, начисление заработной платы работникам и служащим, амортизация основных средств и другое [2].

Реальные проводки делятся на прямые и относительные.

Реальные прямые проводки характеризуют данные об экономических ресурсах хозяйствующего субъекта и их перемещение. Из этого исходит, что в

корреспонденции, которая описывает такую проводку, присутствует хотя бы один счета актива, который содержит информацию о материальных, нематериальных или денежных ресурсах, с которыми происходят реальные изменения. Например, выдача денежных средств из кассы, выплата заработной платы с кассы, отпуск материалов в производство.

Реальные относительные проводки – фиксация хозяйственных фактов, связанных с будущими изменениями в составе экономических ресурсов или с изменениями, которые происходят с этими ресурсами, которые нельзя отразить прямыми проводками. Так, реальная прямая проводка, описывающая выплату заработной платы кассы, имеет предварительный хозяйственный факт, связанный с ее начислением. В этом случае готовятся необходимые условия для требования оплаты, вызванные увеличением задолженности по оплате труда. К реальным относительным проводкам, фиксирующим факты хозяйственной жизни, можно отнести, например начисление износа необоротных активов.

Условные проводки возникают как результат применения методологии учета, когда в реальной действительности хозяйственная операция не была осуществлена, не было хозяйствующего факта, но бухгалтерская запись сделана. Условные проводки делятся на две группы: перенесение показателей и их уточнение.

Перенесение показателей состоит в том, что на новом счете перенесенный показатель отражается в той же его части, в которой он находился на счете, с которого это перенесение произошло. Если показатель был отображен по дебету счета, то его переносят в дебет нового счета; если - по кредиту, то – в кредит нового счета.

Целью регулирующих проводок (уточнений) является изменение сальдо счетов таким образом, чтобы они правдиво отражали ситуацию на конец периода. Большинство записей, сделанных на счетах являются первичными. Однако отдельные события, которые влияют на счета, не подтверждаются документами, связанными с первичными записями. Результаты этих событий и регулируются в конце учетного периода с помощью регулирующих проводок.

Какого б вида не была бухгалтерская проводка, методика ее составления остается одинаковой [2,3].

Список литературы

1. Акатьева, М.Д. Метод бухгалтерского учета: авторский взгляд//Международный бухгалтерский учет, №48 (246)-2012, С. 43-47.
2. Астахов В.П. Теория бухгалтерского учета / В.П. Астахов. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2008. – 520 с.
3. Попова Н.И. Теория бухгалтерского учета: учеб. пособ. / Н.И. Попова – Донецк: КИТИС, ДонГУ, 1998. – 203 с.
4. Поппер К. Логика научного исследования. М.: Республика, 2005.
5. Соколов Я.В. Бухгалтерский учет как сумма фактов хозяйственной жизни. М.: Магистр, 2010.

Секция 2. Теория и практика бухгалтерского учёта в современных условиях

К ВОПРОСУ О НЕОБХОДИМОСТИ ВНЕДРЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКОГО УЧЕТА В ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ ПРЕДПРИЯТИЙ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Сеногач Илья Васильевич (ilya.business@yahoo.com)

Бессарабов Владислав Олегович

Государственная организация высшего профессионального образования «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»

На современном этапе трансформации и реформирования экономики уровень развития предпринимательских структур в значительной степени зависит от использования современных управленческих технологий и построения эффективных систем управления на предприятиях. Решением проблем оптимального формирования и распределения ресурсов организации на основе рациональных организационных изменений занимается управленческий учет.

Внедрение управленческого учета в деятельность отечественных предприятий обеспечит более эффективное управление затратами и финансовыми результатами, что будет способствовать максимизации прибыли, а, следовательно и максимизации налога на прибыль, что представляет особую актуальность в современных экономических условиях.

Вышесказанное нашло отражение в цели работы, которая заключается в обосновании необходимости внедрения управленческого учета в деятельность предприятий Донецкой Народной Республики.

Основная часть. Управленческий учет является подсистемой бухгалтерского учета, формирует информацию для бизнес-стратегии, планирования, контроля, анализа и принятия управленческих решений, эффективного использования ресурсов, корпоративного управления по различным видам деятельности. В современных условиях для успешного контроля и управления затратами на производство продукции и формирования ее себестоимости необходимо внедрять управленческий учет. Это не означает, что финансовый бухгалтерский учет теряет свое значение в управлении предприятием.

После принятия Закона ДНР «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности», активизировалась работа по внедрению управленческого учета в практической деятельности субъектов хозяйствования [2]. Закон предусматривает самостоятельный выбор предприятиями системы и форм внутрихозяйственного учета, отчетности и контроля хозяйственных операций, но субъекты хозяйствования на данном этапе не готовы самостоятельно выполнять подобную методологическую работу. Это объясняется отсутствием высококвалифицированных кадров, неприятием «новых» методов управления и существующими разногласиями между самими учеными в определении понятия, предмета и формы управленческого учета.

В каждом виде учета есть свои преимущества и недостатки. В табл. 1 можно увидеть сравнение преимуществ и недостатков управленческого учета.

Таблица 1 - Преимущества и недостатки внедрения управленческого учета на предприятиях

Преимущества	Недостатки
Гарантированная корректность при отражении каждой операции и, в конечном итоге, при сведении баланса.	Невозможность проведения анализа, контроля и планирования затрат вследствие ненадлежащего внимания к характеру поведения затрат в зависимости от объема производства.
Управленческий учет может быть структурированным в любом разрезе - по центрам ответственности, видам деятельности и т.п.	Потеря объектами калькуляции индивидуальности вследствие использования общих баз распределения.
Отражает не только стоимостные, но и натуральные значения показателей, обеспечивает периодичность представления результатов управленческого учета, полностью соответствует потребности в информации для принятия оперативных управленческих решений.	Включение в состав себестоимости продукции затрат, не связанных непосредственно с ее производством; в итоге - искривление рентабельности отдельных видов продукции (зависит от выбора метода распределения постоянных расходов).
Показывает отдельные активы с учетом темпов инфляции, стоимости денег во времени и т.п.	В калькуляции цены изначально предполагается плановая прибыль, тогда как на самом деле необходимо лишь ликвидировать риск убытков.

Можно увидеть, что управленческий учет имеет много преимуществ и сделать вывод, что, несмотря на пока что небольшие темпы роста своего внедрения, отечественные предприятия все больше начинают заниматься ведением управленческого учета, понимая те выгоды, которые он несет в себе.

С помощью него получают информацию о решающих факторах успеха: расходы, время, качество и тому подобное. Учет, как часть общей информационной системы предприятия, должен развиваться, что уменьшает ошибки в процессе принятия управленческих решений и повышает эффективность работы предприятия [3]. Следует отметить основные возможности управленческого учета на предприятии, они представлены на рис. 1.

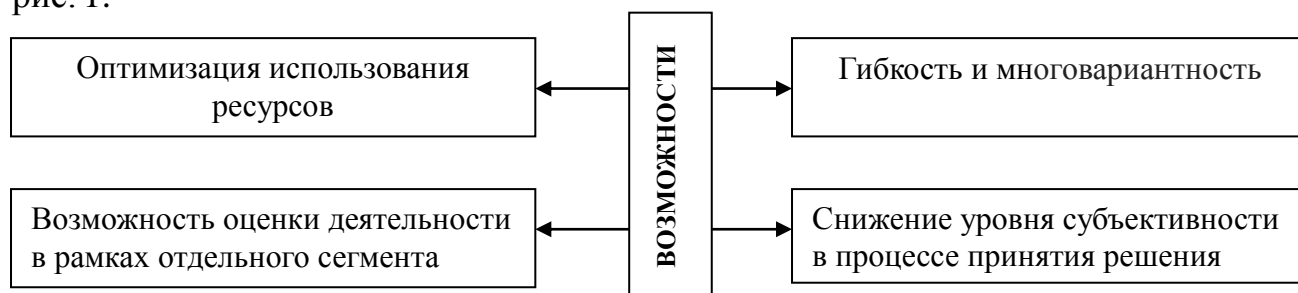


Рис. 1- Возможности управленческого учета

Опыт предприятий Украины свидетельствует, что практическое применение управленческого учета еще не получило должного распространения. Следует отметить, что основной причиной данного факта является то, что в Законе ДНР «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности» [1] по управленческому учету предусмотрено индивидуальные подходы к организации работы в каждом, конкретном предприятии. Практическая сторона применения управленческого учета ставит перед руководством предприятия конкретные задачи организационного характера, связанные с необходимостью проектирования организационной структуры отдела управленческого учета, определению целей, задач, вида и периодичности предоставления информации, формированием системы контроля за полнотой, достоверностью и оперативностью предоставления отчетности, необходимость применения информационных технологий [4]. Выделяют несколько мероприятий по развитию управленческого учета в отечественных предприятиях, представленных на рис. 2.

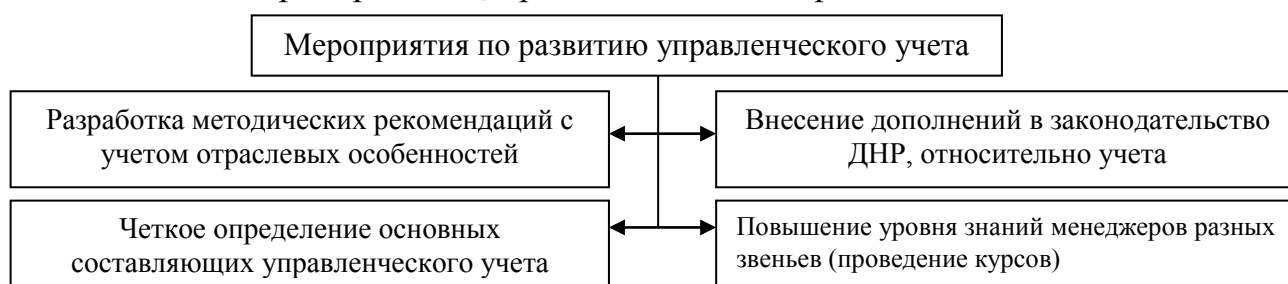


Рис. 2 - Мероприятия по развитию управленческого учета

Выводы. Система управленческого учета выступает как важный инструмент эффективной деятельности предприятия, который призван обеспечить координацию, взаимодействие и согласованность отдельных элементов управления для достижения стратегических целей управления. Методика ведения управленческого учета и его инструментарий достаточно обширными ведь они не являются универсальными для всех предприятий. Каждый субъект хозяйственной деятельности самостоятельно, по собственному желанию (исходя из потребностей, затрат и ожидаемого результата), строит систему управленческого учета.

Литература

1. Закон ДНР «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности» от 27.02.2015 № 14-ИНС
2. Голов С.Ф. Проблемы и перспективы реформирования бухгалтерского учета в Украине. С.Ф. Голов /Бухгалтерский учет и аудит, 2012. - 260 с.
3. Воронова Е.Ю. Управленческий учет: учебник. -М.:Юрайт, 2012. - 551 с.
4. Кавич А.Ю. Проблемы внедрения управленческого учета в организации / А. Ю. Кавич В. Ф. Трунина / - Пермь: Меркурий, 2012. - 286 с.

ВНУТРЕННИЙ АУДИТ КАК ИНСТРУМЕНТ УЛУЧШЕНИЯ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Хоженцева С.Н. (Hozhenceva@gtdonnu.ru)

ГПОУ «Горловский техникум»
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Горловка

В настоящее время предпринимателю нужно не только избежать риска. Необходимо его предвидеть, при этом стараясь одновременно снизить его до минимального уровня. Для этого необходимо вести постоянный и своевременный контроль, как за деятельностью работников, так и за деятельностью предприятия в целом, путем правильной постановки экономической, правовой работы, бухгалтерского (финансового) учета и отчетности. Процесс управления предприятием и соответствующе организованную систему внутреннего контроля нельзя отделить друг от друга, при этом, не нарушив эффективность всей системы управления. Отсюда появляется потребность в постоянно действующем и эффективном элементе, который входит в систему внутреннего контроля и является ее неотъемлемой частью. Таким образом, в роли эффективного механизма, который помогает обеспечить собственников и руководителей необходимой информацией по функционированию всех ее подсистем является служба внутреннего аудита. Внутренний аудит это деятельность по предоставлению независимых и объективных гарантий и консультаций, направленных на усовершенствование деятельности организации.

Внутренний аудит необходим в первую очередь для предотвращения потерь ресурсов, стабилизации бухгалтерского учета и для организации необходимых изменений внутри организации. Особенностью внутреннего аудита можно назвать и то, что он осуществляется в момент совершения и документального составления финансово-хозяйственных операций. Это позволяет вовремя обнаруживать все недостатки в работе и принимать необходимые меры к их предотвращению [2].

Цели и задачи внутреннего аудита в организации обозначаются в зависимости от состояния системы внутреннего контроля, в том числе от уровня менеджмента и персонала фирмы, а также системы управления рисками. В качестве главной цели внутреннего аудита выступает предоставление руководству организации объективной, надежной и своевременной информации о деятельности предприятия в связи с достижением целей и по соблюдению соответствующих стандартов ведения бизнеса. В роли задач внутреннего аудита выделяют организацию системы внутреннего контроля, которая является неотъемлемой составляющей для осуществления прав и ответственности руководящего органа управления и должностных лиц [3]. Функции внутреннего аудита выполняет специально выделенная служба или

отдельный аудитор, который состоит в штате хозяйствующего субъекта. Это ревизионная комиссия; ревизоры; внутренние аудиторы, которых привлекают для целей внутреннего аудита; внешние аудиторы и группы внутренних аудиторов. Следует отметить, что в зависимости организационно-правового контекста внутренний аудит является эксклюзивным для каждого хозяйствующего субъекта. Большое значение здесь отводится учету специфики его финансово-хозяйственной деятельности.

Создание собственной службы внутреннего аудита предполагает, что сотрудники организации хорошо знакомы с внутренней структурой компании и отраслевыми особенностями бизнеса. Положительным аспектом является и то, что когда аудиторские задания выполняются собственными штатными сотрудниками, то полученные ими навыки и опыт остаются внутри предприятия. Кроме того, руководство предприятия может использовать внутренний аудит как основу для профессионального роста, приобретения определенных навыков и карьерного роста будущих управленческих кадров [1].

В условиях экономической неопределенности внутренний аудит получает возможность продемонстрировать свою необходимость для собственников и менеджмента организаций. Правильно организованная работа службы внутреннего аудита должна направлять работников предприятия, особенно при условии экономического кризиса, соблюдать действующее законодательство, придерживаться нормативных актов, разработанных предприятием внутренних планов, правил и процедур, своевременно предупреждать и минимизировать риски, связанные с непредвиденными расходами или потерями репутации предприятия. Не менее важным является и то, что служба внутреннего аудита помогает уменьшить и расходы предприятия, которые связаны с проведением внешнего аудита. Это возможно в том случае, когда внешний аудитор сможет полагаться на результаты, полученные в процессе проведения внутреннего аудита, что в дальнейшем поможет сократить объем действий, выполняемых внешним аудитором.

Большое значение по повышению эффективности работы предприятия можно добиться путем интеграция внутреннего аудита с управленческим учетом, которые совместными усилиями должны образовать такую систему, с помощью которой появиться возможность поиска и мобилизации всех допустимых резервов. Резервов по экономии ресурсов, по рационализации технологических процессов, по уменьшению себестоимости произведенной продукции, работ и услуг и по повышению конкурентоспособности предприятия [3]. Однако не следует забывать и тот момент, который связан с разработкой необходимых методик внутреннего аудита, рабочей документации по стабилизации деятельности службы. Среди наиболее проблемных аспектов внутреннего аудита на предприятиях можно выделить:

- небольшой объем необходимых методических разработок;
- возможная неэффективность действующей нормативно-правовой базы, занимающейся регулированием внутреннего аудита;
- низкий опыт деятельности аудиторов;
- недостаточное количество квалифицированных кадров;

- отсутствие унифицированных форм необходимых документов;
- отсутствие автоматизации внутреннего контроля.

Указанные проблемы могут привести к пробелам связанным не только с организацией внутреннего аудита, но и к проблемам в деятельности всего предприятия.

Эффективность работы службы внутреннего аудита во многом зависит от выбранной методики внутреннего аудита. Функционирование аудита в условиях роста финансовой нестабильности и рисков должно быть нацелено в первую очередь на управление теми сферами, которые способствуют повышению функционирования предприятия. А это возможно только лишь при использовании научно обоснованных методов оценки рисков, анализа эффективности контроля, оперативном информационном обеспечении. Службе внутреннего аудита целесообразно разрабатывать стандарт, регламентирующий методику аудита бизнес-процессов и профессиональное поведение аудиторов при осуществлении процесса проверки с целью повышения его качества, что позволит выработать рекомендации по оптимизации бизнес-процессов в организации. Развитие форм внутреннего контроля является приоритетным направлением повышения эффективности системы управления современных экономических субъектов [1].

Наиболее эффективные перспективы при создании службы внутреннего аудита для организаций заключаются, во-первых, в том, что это позволит органам управления предприятия установить эффективный контроль за структурными подразделениями. Во-вторых, осуществляемые внутренними аудиторами проверки и анализ помогут выявить резервы производства и наиболее перспективные направления развития. И, в-третьих, внутренние аудиторы могут выполнять и консультативные функции, что касается должностных лиц финансово-экономических, бухгалтерских и иных служб на предприятии.

Подводя итоги, необходимо отметить, что в современных экономических условиях предоставляются большие возможности внутреннему аудиту продемонстрировать свои возможности и доказать свою необходимость как собственникам, так и внешним пользователям финансовой отчетности предприятия. При организации отдела внутреннего аудита у руководства предприятия появляется мощный инструмент, с помощью которого можно повысить эффективность бизнеса и достичь новых высот.

Список литературы

1. Орлова О. Е. Проблема организации внутреннего контроля // Актуальные вопросы бухгалтерского учета и налогообложения — 2012.— № 6 [Электронный ресурс]: справочно-правовая система «Консультант Плюс: Высшая школа»
2. Растегаева Ф. С. Сущность категории риск и его взаимосвязь с финансовой категорией — аудиторский риск. / Ф. С. Растегаева, А. М. Рахматуллин, М. А. Рахматуллин // Международный научно-исследовательский журнал. — 2016. — № 1–1 (43). — С. 75–79.
3. Шарамко М. М. Методология оценки эффективности внутреннего контроля и аудита / М. М. Шарамко // Аудиторские ведомости. — 2016.— № 2.— С. 3–11.

НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ УЧЕТА ТРУДА И ЕГО ОПЛАТЫ

**Шаповал А.С(l.shapoval@list.ru)
Научный руководитель - Гнатенко Н.А.**

ГПОУ «Енакиевский техникум экономики и менеджмента»
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Енакиево

Вопросы организации заработной платы и формирования ее уровня вместе с вопросами обеспечения занятости составляют основу социально-трудовых отношений в обществе, так как включают интересы всех участников трудового процесса. Заработная плата одна из самых сложных экономических категорий и одно из важнейших социально-экономических явлений. Поскольку, с одной стороны, она (заработная плата) является основным источником доходов наемных работников, основой материального благосостояния членов их семей, а с другой стороны, – является существенной частью расходов производства и эффективным средством мотивации работников к достижению целей предприятия.

Вопросам изучения заработной платы посвящены работы выдающихся учёных XIX – XX столетий, таких как: Н. Александров, М. Бару, С. Блеклов, И. Войтинский, Л.Гинцбург, А. Зайкин, А. Миклашевский, С. Каринский Н. Райхесберг, и др. Исследования данных ученых являются актуальными на современном этапе, однако требуют определенного переосмысления в связи с изменениями в социально-экономической и политической жизни Донецкой Народной Республики.

Среди современных ученых в области трудового права, изучающих проблему оплаты труда можно назвать следующих: В. Божко, Н.Болотину, Н.Гетьманцеву, В. Жернакову, Н. Иншину, З. Козака. Несмотря на широкий спектр существующих научных исследований, ряд проблем в обозначенной сфере требуют нового разрешения, и усовершенствования, а именно соответствовать евро интеграционным процессам национального законодательства ДНР (в том числе в области оплаты труда) международным стандартам.

Основной целью международно-правового регулирования труда, по мнению С.А.Иванова, «содействие улучшению условий труда широких слоёв населения трудящихся... унификация трудового законодательства, т. е. принятие в разных странах законов о труде, создающих одинаковые либо похожие его условия» [6, с. 13-14].

По мнению И. Я. Киселёва международно-правовые акты о труде представляют собой «объект внимательного изучения, заимствования, практического использования в качестве признанного в цивилизованном мире эталона, своего рода международного кодекса труда» [7, с.468]. При этом учёный считает, что международные стандарты в сфере труда чаще

используются «как масштаб и мера оценки национального трудового законодательства, как минимум социальных прав и гарантий, признанный международным сообществом» [8, с.11].

В настоящее время система нормативного регулирования бухгалтерского учета в Донецкой Народной Республике на наш взгляд можно поделить на четыре уровня.

Первый уровень документов составляют законы и законодательные акты (Указы Главы ДНР, постановления Правительства ДНР), регулирующие прямо или косвенно постановку бухгалтерского учета в организации, а также представление бухгалтерской отчетности. Например:

- Конституция Донецкой Народной Республики (каждый имеет право на труд, отдых, социальную защиту, на безопасные и здоровые условия труда и заработную плату, причем не ниже установленного минимума. Каждый гражданин имеет право на своевременное получение вознаграждения за свой труд, и это его право защищается законодательством. Государство при этом должно создавать условия, необходимые гражданину для полной реализации своих прав) [9];

- Закон ДНР «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности» (установлены единые требования к бухгалтерскому учету, в том числе к бухгалтерской и финансовой отчетности, а также создания правового механизма регулирования бухгалтерского учета) [1];

- Закон ДНР «Об оплате труда» (определяет экономические, правовые и организационные принципы оплаты труда работников, находящихся в трудовых отношениях, на основании трудового договора с предприятиями, учреждениями, организациями всех форм собственности и хозяйствования, а также с отдельными гражданами и сферы государственного и договорного регулирования оплаты труда и направлен на обеспечение воспроизводственной и стимулирующей функций заработной платы) [2].

- Закон ДНР «Об отпусках» (определяет продолжительность и порядок предоставления ежегодного основного и дополнительных отпусков. Устанавливает государственные гарантии права на отпуска, определяет условия, продолжительность и порядок предоставления их работникам для восстановления трудоспособности, укрепления здоровья, а также для воспитания детей, удовлетворения собственных жизненно важных потребностей и интересов, всестороннего развития лица) [3].

- **Закон ДНР «Об основах общеобязательного социального страхования»** (определяет принципы и общие правовые, финансовые и организационные основы общеобязательного социального страхования граждан [4].

- Закон ДНР «О налоговой системе» (устанавливает систему налогов, сборов и обязательных платежей, а также общие принципы налогообложения) [5].

Согласно Постановлению Совета Министров Донецкой Народной Республики от 02.06.2014 №9-1 «О применении законов на территории ДНР в переходный период» (с изменениями), при составлении финансовой отчетности необходимо руководствоваться нормативно-правовой базой Министерства

финансов Украины [8], поэтому мы решили, что будет целесообразно Положения (стандарты) бухгалтерского учета включить во второй уровень системы нормативного регулирования. К ним можно отнести:

- Положение (стандарт) бухгалтерского учета №16 «Расходы», (определяет методологические основы формирования в бухгалтерском учете информации о расходах предприятия и ее раскрытия в финансовой отчетности [10];

- Положение (стандарт) бухгалтерского учета №26 «Выплаты работникам» (определяет методологические основы формирования в бухгалтерском учете информации о выплатах (в денежной и неденежной формах)) за работы, выполненные работниками, и ее раскрытия в финансовой отчетности [11].

Документы третьего уровня – методические указания, инструкции и разъяснения министерств и ведомств по вопросам оплаты труда. Например:

- Временный порядок, утвержденный указом Главы ДНР (определяет правовые и организационные основы обеспечения сбора и учета единого взноса на общеобязательное государственное социальное страхование, условия, порядок его начисления и уплаты, права, обязанности и ответственность плательщиков единого взноса, полномочия органа, осуществляющего его сбор и ведение учета).

Четвертый уровень в системе регулирования занимают рабочие документы организации, формирующие учетную политику в методическом, техническом и организационном аспектах, а также ряд других документов, необходимых для успешной организации и ведения бухгалтерского учета расчетов с персоналом по оплате труда. Например:

- Коллективный договор (регулирует трудовые, социально-экономические отношения между работником и работодателем на локальном уровне);

- Положение об оплате труда (премировании). Локальный нормативный акт, утверждается руководителем предприятия. Описываются применяемые на предприятии механизмы расчета и выплаты заработной платы (установление систем премирования, доплат и надбавок).

Таким образом, все уровни взаимосвязаны между собой и каждый является неотъемлемой частью регулирования труда и его оплаты. Ведь согласно Закону ДНР «Об оплате труда» заработная плата - это вознаграждение, исчисленное, как правило, в денежном выражении, которое по трудовому договору собственник или уполномоченный им орган выплачивает работнику за выполненную им работу [2]. Минимальная заработная плата является государственной социальной гарантией, обязательной на всей территории ДНР для предприятий всех форм собственности и хозяйствования (статья 3 Закона ДНР «Об оплате труда»).

Кроме этого необходимо помнить о том, что на государственном уровне происходит установление:

- размера минимальной заработной платы;

- условий и размеров заработной платы руководителей предприятий,

основанных на государственной, коммунальной собственности;
 условий и размеров заработной платы работников предприятий,
 учреждений и организаций, которые финансируются или дотируются
 из бюджета;
 регулирование фонда оплаты труда работников предприятий, согласно
 перечню, который определяется Кабинетом Министров ДНР;
 налогообложение доходов работников.

Таким образом, порядок учета организации, начисления и выплаты
 заработной платы регулируются соответствующими нормативно-правовыми
 актами, и важно, чтобы каждый бухгалтер и руководитель предприятия
 своевременно изучали изменения касающихся вопросов учета труда и его
 оплаты. Ведь вопросы нормативно правового обеспечения по оплате труда
 постоянно меняются в области социальной поддержки и защиты работников.

Список литературы

- Закон ДНР «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности» №14-ИНС от 16.03.2015 г., с
 последними изменениями от 25.12.2015 г. № 99 – ИНС.
- Закон ДНР «Об оплате труда» №19-ИНС от 06.03.2015 г., с последними изменениями от
 10.03.2017 г. №157 – ИНС.
- Закон ДНР «Об отпусках» № 16- ИНС от 06.03.2015, с последними изменениями от
 10.03.2017. №180 – ИНС.
- Закон ДНР «Об основах общеобязательного социального страхования» № 37-ИНС от
 18.05.2015 г.
- Закон ДНР «О налоговой системе», принятый Народным советом ДНР 25.12. 2015 г., с
 последними изменениями от 23.06.2017 № 182-ИНС.
- Иванов, С. А. Проблемы международного регулирования труда: моногр. / С. А. Иванов. М.:
 Наука, 1964. С.13-14.
- Киселёв, И. Я. Трудовое право России и зарубежных стран. Международные нормы труда:
 моногр. / И. Я. Киселёв. - М.: Изд-во Эксмо, 2005. - С. 468.
- Киселёв, И. Я. Сравнительное и международное трудовое право: учебник для вузов. – М.:
 Дело, 1999. - С.11.
- Конституция Донецкой Народной Республики, с изменениями и дополнениями от 11.09.2015
 года № 92-ИНС.
- Положение (стандарт) бухгалтерского учета №16 «Расходы», утвержденный приказом
 Министерства финансов Украина от 14 июня 1999 г. редакция № 627 от 27.06.2013.
- Положение (стандарт) бухгалтерского учета №26 «Выплаты работникам» с изм. и доп, от
 09.12.2011 № 1591.

РАЗВИТИЕ МАЛОГО БИЗНЕСА ДОНБАССАБабенко А.К. (kurt1337cobain@gmail.com)

Научный руководитель – Новиков А.С.

ГПОУ «Горловский техникум»

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Горловка

«...Одна из проблем – это количество уровней управления снизу доверху. Чем этих уровней больше, тем лучше вы изолированы от рынка. Толстый слой глазури, украшающий верх многих корпораций все дальше отдалается от пресных реальностей, лежащих у основания пирога. Уровни управления играют роль фильтров плохих новостей, поставляя наверх только хорошую информацию. И если дела начинают идти плохо, генеральный директор корпорации узнает об этом последним», — сказал Джек Траут.

Англо-американское понятие business (дело) стало общеупотребительным, однако русское понятие "предпринимательство" (от "предприятие") более точно выражает содержательную сторону любого коммерческого дела (бизнес-дела или предпринимательства) как сферы деятельности, связанной с организацией и управлением предприятия. По-видимому, не случайно то, что в русских изданиях международных докладов ООН - ЭКОСОС, ЮНКТАД, а также МВФ и Всемирного Банка, в последние годы преимущество отдается термину "международное предпринимательство", хотя в аналогичном смысле используется и понятие "международный бизнес", особенно, когда речь идет о международных операциях тех или иных фирм (крупных ТНК, средних и даже мелких).

Несложно понять, что между этими понятиями нет никакой разницы, когда мы начинаем изучать предмет по мере его появления и дальнейшей историко-экономической эволюции. К тому же, принцип историзма, являющийся главным в любой общественной науке, требует именно такого подхода - то есть следование принципу эволюционной динамики предприятия (фирмы) как такового. Так оно, предприятие (а не "бизнес"), развиваясь на протяжении XX столетия, претерпело те изменения, которые привели его к современному состоянию второго десятилетия XXI в. Соответственно изменился и облик современного предпринимателя (бизнесмена) и весь менеджмент (управление) [1, стр.98].

Одним из возможных вариантов быстрого оздоровления и восстановления экономики, как следует из мирового опыта, есть развитие малого бизнеса.

Роль малого предпринимательства в мировой экономике резко возросла в 80-90-е годы. По данным ООН, в целом на малых и средних предприятиях в мире занято почти 50% трудового населения и производится 33-60% национального продукта.

Роль малого предпринимательства это, в первую очередь, сглаживание колебаний экономической конъюнктуры посредством особого механизма сбалансирования спроса и предложения, развитие здоровой конкурентной среды экономики, создающее систему сильных мотивационных стимулов для более полного использования знаний, умений энергии и трудолюбия населения,

что в свою очередь позволяет более активно разрабатывать и использовать имеющиеся материальные, кадровые, организационные и технологические ресурсы; формирование диверсифицированной и качественной системы бытовых, организационных и производственных услуг, создание значительного количества новых рабочих мест, формирование важнейшей прослойки общества - среднего класса, развитие инновационного потенциала экономики, внедрение новых форм организации, производства, сбыта и финансирования.

Развитие малого бизнеса создает предпосылки для ускоренного экономического роста, способствует диверсификации и насыщению местных рынков, позволяя вместе с тем компенсировать издержки рыночной экономики (безработица, конъюнктурные колебания, кризисные явления)[2].

Однако в свете негативных тенденций в экономике, сложившихся в Донбассе за последние четыре года - разрушение инфраструктур, парализованная банковская система, изменение численности населения, нарушение экономических, региональных связей не обойтись без помощи и главенствующей роли государства в политике менеджмента. Роль государства в целях оказания государственной поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства выполняет Министерство экономического развития. Оно:

- обеспечивает реализацию государственной политики в сфере развития малого и среднего бизнеса, институтов предпринимательства и регуляторной политики;

- разрабатывает программы поддержки и развития среднего и малого предпринимательства, принимает участие в разработке проектов национальных программ содействия развитию среднего и малого предпринимательства и организует их выполнение;

- координирует работу по разработке целевых, местных, региональных программ поддержки и развития среднего и малого предпринимательства в городах и районах и осуществляет мониторинг их реализации;

- координирует работу органов исполнительной власти по реализации государственной регуляторной политики в сфере хозяйственной деятельности;

- содействует развитию инфраструктуры поддержки предпринимательства, деятельности объединений субъектов среднего и малого предпринимательства и функционированию центров по выдаче разрешительных документов на ведение предпринимательской деятельности в пределах своей компетенции;

- содействует развитию системы предоставления административных услуг, взаимодействует с союзами, ассоциациями предпринимателей, общественными организациями, информирует общественность о проведении государственной политики в сфере хозяйственной деятельности, состоянии развития предпринимательства.[3]

Развитие предпринимательства в Донбассе гарантирует закон «О Предпринимательстве». Закон определяет общие правовые, экономические и социальные принципы осуществления предпринимательской деятельности (предпринимательства) гражданами и юридическими лицами, устанавливает гарантии свободы предпринимательства и его государственной поддержки.

Что же касается теоретических основ развития и управления малым бизнесом, то интересным может быть определение структуры и функции современного менеджмента.

В управленческой литературе во многих случаях, когда говорят о функциях управления, обычно имеют в виду две стороны этого понятия – управление как структура (статика управления) и управление как процесс (динамика управления).

1. В менеджменте, как в структуре, можно выделить три основные функции: управление финансами, маркетинг и управление производством (хозяйством).

Эти три основные, а также вспомогательные функции (бухучет, работа с кадрами, техническая подготовка производства и т.д.), выполняют разные, но взаимосвязанные действия, необходимые для функционирования фирмы.

Состав таких функций оказывает решающее воздействие на формирование аппарата управления.

2. Под функциями менеджмента как процесса понимается совокупность действий, с помощью которого неорганизованные ресурсы (люди, машины, сырье, капитал, время, площади) интегрируются в систему по достижению определенных целей. Фазами этого процесса выступают планирование, организация, мотивация и контроль. Кратко охарактеризуем их.

Планирование – основа успешной деятельности любой единицы организации. Только благодаря наличию процесса планирования спонтанная(стихийная) импровизация управления превращается в научный менеджмент.

Организация – это специфический вид деятельности менеджера по координации функционирования внутрипроизводственных подразделений фирмы для решения стоящих перед ней задач.

Мотивация – это такое регулирование побудительных стимулов человека, при котором у него возникает желание работать так, чтобы содействовать достижению целей организации.

Контроль. Последним этапом процесса управления является осуществление контроля, т.е. соизмерения фактических результатов с запланированными.[4, стр. 219]

Подводя итог в своей статье, хочу отметить следующее - государственная политика в управлении малого бизнеса, теоретические, практические знания и навыки полученные в процессе обучения специалистов будут способствовать, по моему мнению, оздоровлению экономики Донбасса путем развития предпринимательства.

Литература

- 1.Хасбулатов Р.И. Международное предпринимательство: учебник 2-е изд. перераб.и доп. - Москва:Проспект,2016. - 640с.
- 2.Горбань О.П. Роль малого бизнеса в рыночной экономик: доклад - Москва: МГУ, 2000
- 3.<http://mer.govdnr.ru/?catid=0&id=9> - сайт Министерства экономического развития
- 4.Управление малым предприятием: менеджмент и маркетинг: Учебное пособие / Под ред. И.В. Мишуровой / «РИНХ». – Ростов н/Д, 2008. – 326 с.

РАЗВИТИЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА В ДНР

Владыкин Д.Е. (david-vladikin@mail.ru)

Научный руководитель - Максецкая С.С.

ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматики»

До начала войны на территории Донецкой области функционировало 28 тыс. предприятий. В нашей области была самая высокая плотность населения по Украине. За счет этого на тысячу жителей приходилось 6 предприятий. К сожалению, во время боевых действий, эти показатели уменьшились: снизилась плотность населения, да и количество функционирующих предприятий поубавилось. Но, наша Республика, несмотря на то, что она очень молодая, «руки не опустила».

На сегодняшний день в Донецкой Народной Республике идет активное развитие предпринимательства. Хотя предприниматели испытывают определенные сложности:

- отсутствие кредитования;
- низкий уровень инвестиций;
- экономическая блокада территории;
- низкая платёжеспособность населения и др.

Сейчас из этого «предпринимательского» кризиса пытается вывести нас Министерство экономического развития ДНР, которое было основано 13 ноября 2014 года. Министерство экономического развития ДНР осуществляет деятельность государственной поддержки субъектов предпринимательства, а именно:

- формирует и разрабатывает программы, нацеленные на поддержку малого и среднего бизнеса в ДНР;
- управляет работой по созданию местных, региональных программ поддержки и развитию малого и среднего предпринимательства ДНР, а так же воплощает их в жизнь;
- способствует повышению поддержки предпринимателя и предпринимательств в ДНР;
- взаимодействует с союзами, ассоциациями предпринимателей, общественными организациями, сообщает населению о результатах государственной политики в сфере хозяйственной деятельности, состоянии становления предпринимательства в ДНР.

Также, в 2015 году создана общественная организация «Союз предпринимателей» Донецкой Народной республики, целью которой является развитие предпринимательства, расширение возможностей предпринимателей в их производственном, социальном, научно-техническом развитии.

Не последнюю роль в предпринимательстве играют налоги, которые в Донецкой Народной Республике регулируются Законом "О налоговой системе", принятым 25.12.2015 г. Этот Закон, по сути, стал первой налоговой

конституцией и дал предпринимателям четкие и ясные правила, на постоянной основе регулирующие сферу налогообложения. Но, в связи с тем, что налоговую систему ДНР пришлось выстраивать в военное время, практически с самого начала, в Законе "О налоговой системе" существуют определенные проблемы, которые требуют доработки. На сегодняшний день Министерство доходов и сборов совместно с Народным Советом ДНР и привлечением предпринимателей занимаются усовершенствованием налогового законодательства.

Анализируя данные Министерства экономического развития ДНР, можно заметить, что наша экономика постепенно стремится вверх.

Так, в 2015, несмотря на сложные экономические условия, в Республике зарегистрировано более 68 тысяч субъектов предпринимательской деятельности, из них физических лиц — более 55 тысяч и юридических лиц — более 13 тысяч. [1]

Восстановление экономики будет занимать долгий период времени, но уже в 2015 г. в пищевой промышленности возобновили деятельность 55 предприятий и к концу года их количество, составляло 113 предприятий.

В начале 2016 г. количество предприятий пищевой промышленности увеличилось на 13 шт., численность рабочих мест увеличилось на 2031 ед. За январь-май 2016 г. намного увеличилось производство продукции, пользующейся особым спросом, по сравнению с аналогичным периодом 2015 г.: хлебобулочных изделий – на 40%, колбасных изделий – в 2 раза, печенья сладкого и вафель – в 18 раз. А уже в ноябре 2016 года, производителей пищевой продукции стало больше по сравнению с довоенным периодом на 17 процентов. Объем реализации продукции предприятий пищевой промышленности составил 4 млрд. рос. руб., что в 2,6 раза больше, чем в 2015 году.

Количество предприятий промышленности строительных материалов, возобновивших свою деятельность в 2016 году, увеличилось на 15. Всего предприятий осуществляемых данный вид деятельности по состоянию на конец 2016 года - 55.

На протяжении всего 2016 года наблюдалась тенденция к росту объемов реализации химической и фармацевтической продукции. По состоянию на 2016 год хозяйственную деятельность в данной сфере осуществляют 224 субъекта.

В конце года, и.о министра экономического развития ДНР Виктория Романюк, заявила о росте объемов производства по сравнению с 2015 годом: в машиностроении — в 3,1 раза, строительстве – в 2,6 раз, легкой промышленности – в 2,1 раза, пищевой – в 2 раза, фармацевтике – в 1,8 раз, химической промышленности – в 1,7 раз – это первый показатель восстановления экономики.

Что касается текущего года, то предпринимательство не стоит на месте, и с каждым днем экономический климат становится лучше. За 1 полугодие 2017 в городе Макеевка создано 58 новых предприятий и 19 возобновили работу.[2]

Но, тем не менее, наша Республика пока сумела довести объемы реализации промышленной продукции лишь только до 35% от довоенного

уровня. По словам Виктории Романюк в 2017 году в ДНР объем розничного товарооборота составил 26% от довоенного значения, а среднесписочная численность штатных работников составила 60% от довоенного уровня.

На рисунке 1 и 2 приведены отраслевые структуры экономики г. Донецка и г. Макеевки соответственно, полученные от Министерства экономического развития.



Рисунок 1 – Отраслевая структура экономики г. Донецка



Рисунок 2 – Отраслевая структура экономики г. Макеевки

В городе Донецке, доминируют оптовый и розничный товарооборот, электроэнергетика, металлургическое производство, пищевое производство[3].

В городе Макеевке, самом близком соседе г. Донецка, преобладают металлургическое производство, оптовый и розничный товарооборот, производство кокса, угольная промышленность[3].

Исходя из этого, можно судить с уверенностью, что сейчас экономика ДНР в большей части имеет индикаторы рыночной экономики. Не стоит забывать, что государство старается обеспечить предпринимателей всей необходимой помощью, что благоприятно сказывается на социально-экономическом климате.

Донецкая Народная Республика старается нормализовать торговые взаимоотношения с другими странами, наладить экспорт товаров. По статистическим данным Минэкономразвития ДНР (рис. 3) за 9 месяцев 2017 года, вывезено товаров в 1,7 раза больше, чем за 9 месяцев 2016 года. Львиную долю экспорта составляют металлы и изделия из них – 51,6%. На долю продовольственных товаров приходится 17,2% общего объема экспорта Республики, удельный вес минеральных продуктов – 11,4%, машин и оборудования – 5,9%. [4]

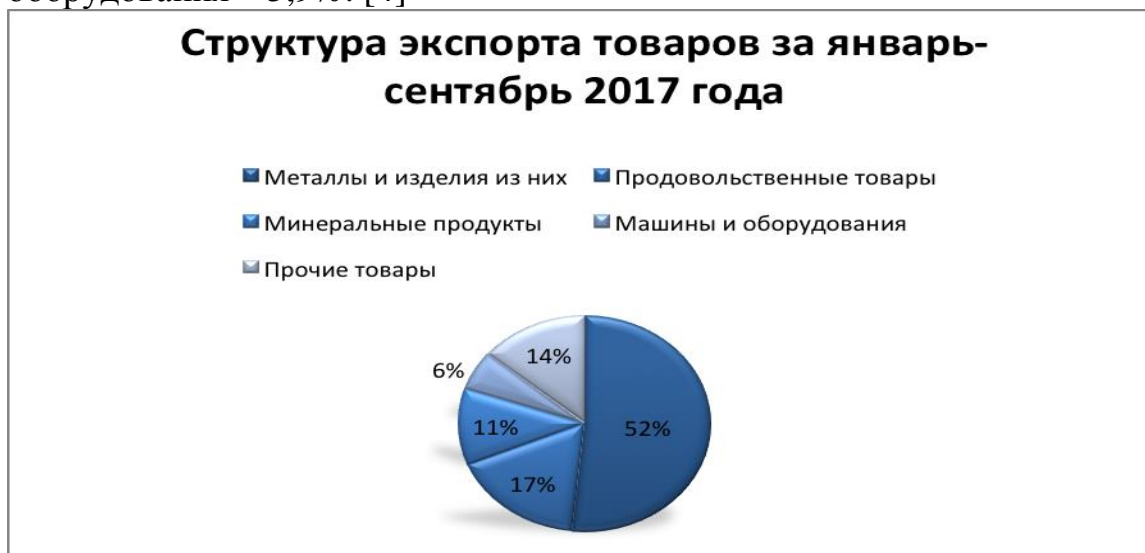


Рисунок 3 - Структура экспорта товаров за январь-сентябрь 2017 года

Можно предположить, что на территории Донецкой Народной Республики в будущем будет доминировать тяжелая промышленность. Это обусловлено тем, что на территории ДНР находятся большое количество заводов, таких как: ЧАО "Енакиевский металлургический завод": ЧАО "Макеевкокс", ПАО "Харцызский трубный завод" и т.д. [5]. Сейчас они функционируют не в полную силу из-за экономической блокады. Таким образом, экономика Донецкой народной республики начинает активный рост, экспорт товаров ДНР востребован. Темп роста экономики показывает, что в ДНР выход на довоенный уровень планируется к концу 2020, если никакие внешние факторы не приведут к ухудшению.

Список литературы

1. <https://dnr-online.ru/aleksandr-timofeev-predstavil-doklad-ob-itogax-raboty-ministerstva-doxodov-i-sborov-dnr-za-2015-god/>
2. http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=1855:makeevskiyiabochii160916&catid=17&Itemid=172%20-
3. <http://invest.govdnr.ru>
4. http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=4078:v-dnr-rastet-pokazatel-respublikanskogo-eksporta-28-11-2017-ofitsialnyj-sajt-donetskoj-narodnoj-respubliki&catid=17&Itemid=172
5. <http://smdnr.ru/perechen-predpriyatij-i-uchrezhdenij-na-kotoryx-vvoditsya-vremennaya-administraciya/>

Механизм развития вендинговой торговли в ДНР

Городов М.С.

**Научный руководитель – Грошева Анна Ивановна,
Преподаватель экономических дисциплин, специалист высшей категории, старший преподаватель**

**Государственное профессиональное образовательное учреждение
«Горловский многопрофильный техникум 37»**

С каждым годом появляются новые направления развития бизнеса. Мир инноваций не стоит на месте. Современные технологии управления бизнесом в большей степени позволяют заменять труд человека. Такая тенденция затрагивает большинство сфер человеческой деятельности, в том числе и торговлю. Мировая статистика показывает, чем больше производится товаров и услуг, тем шире их выбор и качество. Сильнее становится борьба за потребителя. Современные потребители стремятся экономить время и легко получать желаемые товары и услуги, а это может дать вендинговый бизнес. Вендинг получил широкое распространение в мире как удобный и не очень сложный способ организации и ведение бизнеса. Таким образом возникает «вендинговое пространство», где автоматы могут удовлетворить запросы клиента.

Вендинговой бизнес становится все более актуальным и привлекательным как для начинающих предпринимателей, так и для опытных игроков этого рынка. Вендинг – это торговля с использованием торговых автоматов (вендоров), организация системы продаж товаров в порционной упаковке через торговые автоматы. Торговый автомат представляет собой автоматическое устройство, способное принимать платежные средства и выдавать выбранный продукт покупателю, то есть вендор – механическое многофункциональное устройство, которое выполняет обязанности и кассира и продавца.

Согласно данным Европейским вендинговой ассоциации [4], в Европе установлено 3,8 млн. торговых автоматов. Ежегодно с их помощью продается товаров на 20 млрд дол. По мнению аналитиков, этот показатель увеличивается на 5-10% в год. Среди европейцев больше всех торговыми автоматами пользуются в Германии, где установлено более 2млн таких машин, в Великобритании – около 500тыс.

В Японии автоматы играют чуть ли не главную роль в сфере продаж. Количество таких машин в стране – 5,6 (1 автомат на 23 жителя) [6]. Самыми распространенными являются автоматы по продаже напитков (более 2,6 млн. шт.). Объем рынка – около \$60 млрд. (самый большой в мире). По всему миру установлены и работают около 20 млн. различных торговых автоматов.

Вендинговая торговля это не продукт нашего времени. История появления первых торговых машин датируется древнеегипетской эпохой, где с их помощью в храмах продавалась освященная вода. Механизм работы древних

машин и современного вендингового оборудования отличаются, но принцип действия такой же. Покупатель опускал монету в автомат, получал нужный товар. До конца XVIII столетия масштабного развития эта коммерция не имела. Есть упоминание о торговых автоматах, в Китае которые продавали карандаши, в Англии продавали табак. С XVIII-века начинается ускоренное развитие вендинга. В Соединенных Штатах Америки были запатентованы первые торговые автоматы, которые реализовывали жевательную резинку из каучука. Вендинговый бизнес так же развивался в Российской империи и Советском союзе. Первым в России установил торговый автомат (тогда еще механический) Георгий Григорьевич Борман, с 1899 года директор товарищества «Жорж Борбан» (кондитерская фабрика).

Борман и установил первый в Петербурге торговый автомат – на углу Невского и Надеждинской. На видном месте красовалась надпись: «За опущенную в аппарат 15-копеечную монету полагается плитка шоколада». Для России 19-го века, автоматы были «чудом небывалым». Но российский люд, не желал показать себя «невеждами». Поэтому то кто-нибудь вместо 15 копеек бросал двугривенный, и требовал от автомата сдачу, притом свои законные требования покупатель излагал в щель автомата.

В 1955 году в СССР работало две закусочных – автомата: закусочная № 9 «Москва» в г. Москве и закусочная «Дружба» в г. Ленинграде. В этих торговых предприятиях для работы торговых автоматов использовались жетоны с легендой «Гл. управления столовых ресторанов и кафе». Московская автоматическая закусочная обслуживала в день около 10000 человек. В 1955-56 годах Мин торгом было закуплено 37 типов торговых автоматов, из них в СССР-14 типов: (штучных продовольственных товаров, охлажденных напитков, вина и напитков в бутылках, мороженого, молока и молочных напитков, горячих напитков и супов, горячих сосисок, продуктовых товаров).

Сегодня вендинговое предпринимательство считается достаточно перспективным направлением в сфере бизнеса [5]. Количество операторов, оказывающих вендинговые услуги, следующее: в России - 251, на Украине – 62, в Белоруссии – 17, в ДНР – 1 («Дон Кофе» - компания по дистрибуции продуктов питания для вендинга).

Вендинговый бизнес можно определять как:

а) собственное дело – предпринимательская деятельность, направленное на систематическое получение прибыли;

б) деятельность на свой страх и риск – это торговый бизнес, суть которого проявляется в мелкорозничной торговле;

в) институт – совокупность норм и правил, механизмов реализации, гарантов и ответственности при осуществлении торговли через автоматы. Таким образом, вендинговый бизнес – это институционализируемая предпринимательская деятельность в сфере мелкорозничной торговли, создающая сервис для покупателя через использование вендинг-аппаратов.

У этого бизнеса есть большие преимущества:

- начинать его достаточно просто, не требуется множество разрешений и согласований, большого стартового капитала. Достаточно приобрести торговые автоматы и грамотно их расставить;

- минимальные трудовые затраты, можно совмещать организацию с обслуживанием оборудования;

- в вендинге, как и в любом торговом бизнесе, основным критерием является объем продаж, который рассчитывается просто – это количество и номинал карт, которые продает торговый автомат. Другие показатели, кроме объема продаж, не оказывают большого влияния на рентабельность этого бизнеса. Чтобы обеспечить высокие объемы продаж, автоматы нужно устанавливать в «правильных» местах и предлагать «правильные» товары для целевых групп потребителей. Во всем мире наиболее популярными местами размещения автоматов являются образовательные учреждения, офисы, вокзалы, аэропорты.

Вендинговая торговля имеет хорошие перспективы. Во-первых, использовать брендированный торговый автомат с торговой маркой, предлагающей здесь и сейчас купить и попробовать товар. Таким образом, можно реализовывать продукцию известных марок ДНР: «Колбико» в различных порционных упаковках, «Урожай» в нарезке, «Лаконд» в фасованных упаковках и т.д. «Добрыня» в тетра-упаковках различной емкости. Возможность разместить именно вашу рекламу и собственно продукт на расстоянии вытянутой руки покупателя, получить ваш продукт в любое время и там, где это привычно и удобно покупателю.

Во-вторых, при растущей стоимости рабочей силы вендинговая торговля позволяет оптимизировать затраты на персонал. Заменив ларек на автомат, можно решить множество проблем, так как один оператор может обслужить до 20 автоматов.

В-третьих торговые автоматы позволяют отнести их к маркетинговым инструментам, поскольку их панели можно использовать для размещения рекламных постеров. Есть возможность увидеть не только товар, так же приобрести и попробовать его.

Для производителей продуктов, желающих продвигать собственные бренды, эти данные могут быть полезны при разработке маркетинговых стратегий.

Основные тенденции мирового вендинга:

- экологичность (экономия электроэнергии за счет энергосберегающих технологий; отказ от использования пластиковых стаканов в пользу картонных);

- использование Интернет - технологий (системы телеметрии, системы безналичной оплаты). По последним прогнозам, показатели среднегодовых темпов подключения торговых автоматов к Интернету к 2020 году составят 23.25% (по информации Research and Markets).

- прозрачность бизнеса (В странах-лидерах реализованы системы автоматической отправки фискальных данных в налоговые службы. В России торговые автоматы обязаны осуществлять отправку данных в ФНС с 2018 года.)

Успех вендингового бизнеса на 90% зависит от места установки. Проходные места пользуются повышенным интересом у конкурентов, поэтому для сохранения своих позиций:

- не играйте с арендной ставкой;

- наладьте дружеские отношения с администрацией офиса, супермаркета, познакомьтесь с его работниками.

- содержите автоматы в чистоте и поддерживайте ее вокруг них, установите хорошие отношения с обслуживающим персоналом, который за небольшое вознаграждение станет вашим помощником. Главное – уделяйте развитию отношений с партнерами не меньше времени, чем своим машинам. Успешные торговые сети строятся на связях.

Вендинг является самым простым и наиболее выгодным видом предпринимательской деятельности. Любые экономические колебания в республике не отразятся на таком бизнесе. С каждым днем он привлекает множество клиентов, и это связано с тем, что сегодня практически все производители ориентируются на выпуск фасованных порционных товаров. Ряд услуг стало доступно, благодаря вендинговым терминалам: пополнение карточек, счетов мобильных телефонов, оплата коммунальных услуг, Интернета, подзарядка телефона и множество других.

Выводы. Инфраструктуру и экономику ДНР необходимо не только восстанавливать, но и развивать. Оценить реалии сегодняшнего дня и тенденции будущего развития можно на основе маркетинговых исследований. В условиях неустойчивости процессов создания эффективных бизнес-моделей, таких как: вендинговые сети, можно обеспечить стабилизацию и устойчивость экономического развития за счет оптимальной интеграции ресурсов.

Вендинговый бизнес – вид предпринимательской деятельности в сфере мелкорозничной торговли, создающий сервис для покупателя через использование вендинг-аппаратов. Используя вендинг-маркетинг, мы тщательно и всесторонне изучаем рынок, спрос, вкусы, активно воздействуем на формирование потребностей и покупательских предпочтений.

Литература

Баранник А. Торговые автоматы: вендинг без секретов: монография / А. Баранник. – М.: Альпина, изд-во МГУ, 2009. – 190 с.

Арустамов Э.А. Оборудование предприятий торговли: монография / Э.А. Арустамов. – М.: Дашков и Ко, 2004. – 190 с.

Берман Б. Розничная торговля: стратегический подход: монография / Б. Берман, Дж.Р. Эванс; пер. с англ. – 6е изд. – М.: Вильямс, 2003. – 983 с.

Welcome to the European vending association [Electronic resource]. ? Available from: <<http://www.vending-europe.eu/eva/home.html>>.

МОТИВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

Манчева Инесса Константиновна (inessamancheva@mail.ru)

Химченко Андрей Николаевич

ГОУ ВПО «Донецкий Национальный Университет»

Субъекты малого бизнеса – такая категория предпринимателей, которой приходится сталкиваться с большим количеством проблем. Тем не менее, в средствах массовой информации все чаще и чаще поднимают вопросы о том, как и чем можно помочь малому бизнесу, от кого эта помощь должна исходить. Меняется законодательство, происходят изменения, которые затрагивают не только экономику республики в целом, но и каждый конкретный экономический субъект.

В текущем положении экономики необходимо найти способ быстрого и эффективного восстановления ее сфер и отраслей. Одним из решений данной проблемы является малый бизнес. Однако, неэффективное управление и несовершенное законодательство могут препятствовать нормальному развитию и становлению экономики. Используя имеющийся отечественный и зарубежный опыт, а также квалифицированных специалистов, малый бизнес имеет все шансы на перспективное развитие в ДНР.

Важную роль в активизации предпринимательства играет мотивационный механизм предпринимательской деятельности. Для повышения конкурентоспособности субъектов экономики необходимо синтезировать имеющиеся инструменты активизации и мотивации предпринимательства с инструментами развития инфраструктуры и системой взаимосвязей между субъектами [1].

Мотивация была и остается одним из ключевых условий успешного экономического развития. Сегодня классические методы материальной мотивации потеряли свою эффективность. В настоящий момент основным фактором конкурентоспособности является человек, а именно его способность использовать информацию и превращать ее в знания. Наиболее выгодной формой проявления человеческих способностей является предпринимательство, дающее свободу и право на творчество[2].

Мотив является субъективным явлением, осознанием поступков, которые в конечном итоге преобразуются в постановку цели, что побуждает человека к действию вследствие трансформации внешнего фактора (стимула) [3, с. 294]. Следует согласиться с мнением о том, что первоисточником мотива являются потребности.

Мотив – это трансформированная и конкретизированная потребность. На основе одной потребности обычно возникает целая совокупность мотивов. С другой стороны, похожие мотивы могут соответствовать различным потребностям. Отсюда следует, что мотивы – это внутренние осознанные или

неосознанные побуждения человека к деятельности, связанной со стремлением удовлетворить свои потребности.

Механизм мотивации экономической деятельности – это, во-первых, диалектическая совокупность взаимосвязанных и целенаправленных экономических инструментов, рычагов и факторов, методов и форм побуждения людей к труду, а также согласования интересов экономических субъектов; во-вторых, сложный комплекс экономических, социальных, психологических, моральных и других факторов, являющимися побудительными мотивами к предпринимательству.

Мотивационный механизм предпринимательства, обусловленный определенным уровнем производительных сил и производственных отношений, является продуктом исторического развития. В странах с развитой экономикой мотивационный механизм резко изменяется под воздействием, как минимум двух факторов: во-первых, увеличение благосостояния обеспечивает такой уровень жизни значительной части населения, что стремление к совершенствованию самого себя стало доминировать в системе ценностей человека; в сознании человека формируется желание самостоятельной предпринимательской деятельности, следовательно, одним из видов мотивации труда становится мотивация предпринимательства; во-вторых, развитие предпринимательства требует усвоения все большего количества информации, вызывает потребность в постоянном повышении уровня образования, квалификации и превращает этот процесс в цель трудовой деятельности.

Мотивационный механизм формируется под влиянием политических, экономических и социально-психологических факторов в течение определенного времени. Для современного понимания сущности предпринимательства важным понятием является «предпринимательская активность», которая содержит две составляющие. С одной стороны, это деятельность как система действий, направленная на реализацию конкретной цели, а с другой – это поведение, как внешнее проявление процесса привлечения этих действий в практической деятельности (предпринимательское поведение). Предпринимательская активность – это комплекс действий и поведенческих проявлений, отражающих личностные стремления и возможности человека в реализации своих замыслов.

Исключительно важная роль мотивационного механизма в функционировании экономики обусловлена тем, что он должен одновременно и одинаково эффективно выполнять ряд общественно значимых функций. Функция мотивационного механизма – это его назначение и роль как составляющей сферы практической деятельности по согласованию и реализации интересов главных субъектов социально-трудовых отношений – наемных работников и работодателей.

Выделяют несколько мотивационных принципов предпринимательской деятельности. Основной из них – принцип потребления [4]. Производство ради потребления соответствует человеческой сущности. Мотивационный принцип лежит в основе системы материальных интересов, которая включает соответствующие мотивы, такие как, максимизация прибыли, накопление

капитала, расширение рынков сбыта. Все мотивы этого порядка объединены одним интересом – материальным, во всех ее видах и формах. Это дает основание считать названный принцип базовым. На его основании, можно создать систему мотивов, которая постоянно будет прирастать, видоизменяться в соответствии с тем, как именно будет меняться производство. Основываясь на анализе мотивационных концепций, можно предположить еще один принцип – принцип активности [4]. Общим признаком для мотивов этого признака служит то, что источник мотивации находится в психологии личности, заложенной в самом человеке. Третьим основополагающим принципом мотивации предпринимательского труда является принцип надежности [4].

Мотивационное поведение можно формировать. Процесс формирования мотивации к предпринимательству состоит из конкретных этапов, которые в своей последовательности и комплексности образуют систему побудительных факторов влияния на экономическое поведение индивида при определенных условиях. Алгоритм формирования мотивации к предпринимательству представлен на рис. 1.



Рис 1. Алгоритм формирования мотивации к предпринимательству

Учитывая сказанное, следует подчеркнуть, что мотивация предпринимательской деятельности должна обеспечивать активизацию малых предприятий, а также охватывать всю систему предпринимательства. Ведь успешное решение проблем развития предпринимательства возможно лишь при условии привлечения финансовых и материальных ресурсов с использованием потенциала малого предпринимательства.

Особенностями мотивационного механизма активизации предпринимательской деятельности является специфика его проявления в каждой экономической системе, его мобильность и изменчивость. Этим механизмом можно управлять с целью повышения его эффективности или даже вызвать к действию совершенно новые мотивы, которые могут появиться вследствие изменения экономических условий.

Независимо от экономической системы мотивационный механизм сохраняет свое предназначение – содействие производительности труда. Формы мотивации труда меняются в зависимости от социально-экономических условий их функционирования. Это дает основания говорить о допустимости применения определенных одинаковых методов, способов повышения эффективности мотивации труда в различных экономических системах и о возможности использования как классических, так и новейших мероприятий относительно ее организации.

Осознание сущности мотивации, мотивационного механизма, факторов его развития, принципов даст возможность разработать концепцию эффективного механизма развития предпринимательской деятельности в Донецкой Народной Республике. Но необходимо отметить, что развитие предпринимательства возможно лишь при наличии необходимой инфраструктуры предпринимательской деятельности и эффективного механизма мотивации предпринимательства.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

- Малое предпринимательство. М.Г. Лапуста, Ю.Л. Старостин, М.: ИНФРА-М, 2008. - 322с.
- Философский словарь / под ред. И. Фролова. – 5-е изд. – М. : Политиздат, 1987. – 590 с.
- Механизм создания личностной мотивации в системе стимулирования / С. В. Папков, Г.И. Сидунова // Современные проблемы и перспективы развития экономики России: меж.вуз. сб. тр. молодых ученых и студентов / ВГПУ; ред.кол.: Н.К. Сергеев (отв. ред.) [и др.]. – Волгоград: Изд-во ВГПУ «Перемена», 2007. – 103 с
- Предпринимательская мотивация менеджеров высшего звена: препринт. / Е. Л. Андреева, С. Ю. Исаев; Российская акад. наук, Уральское отделение, Ин-т экономики. - Екатеринбург: Ин-т экономики, 2010. - 103 с.

ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА ДОНБАССА

Орел Д. А., Бражник Е.Н. (Brazhnik@gtdonnu.ru)

ГПОУ «Горловский техникум»

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Горловка

Малый бизнес и предпринимательство занимает определенную нишу в системе экономических отношений современного общества. С одной стороны, малое предпринимательство — это основа развития свободных рыночных отношений, основанных на свободе распределения всех видов ограниченных ресурсов. С другой стороны — малое предпринимательство это наиболее действенная форма повышения эффективности общественного производства, поскольку его применение, в отдельных сферах, дает ощутимый хозяйственный результат. В экономически развитых странах число малых и средних предприятий достигает 80-99%. В этом секторе сосредоточены две трети экономически активного населения и производится более половины ВВП.

Социальная значимость малого предпринимательства может рассматриваться с двух позиций: с точки зрения значения для экономического развития государства (увеличение числа налогоплательщиков и повышения уровня стабильности) и с точки зрения общественного развития (снижение уровня безработицы и снижение уровня преступности). Немаловажное значение малого предпринимательства и с экологической точки зрения, которое определяется используемыми источниками местного сырья, его близостью к потребителю, влиянием малого предпринимательства на свое непосредственное окружение, небольшими финансовыми возможностями платить штрафы за несоблюдение экологических норм. С экологической точки зрения малое предпринимательство можно охарактеризовать так: малые предприятия, использующие инновационные технологии, которые позволяют не загрязнять окружающую среду, перерабатывать отходы или внедрять безотходные технологии.

Можно выделить ряд проблем, с которыми сталкиваются в своей деятельности представители малого бизнеса: несовершенство нормативно-правовых основ администрирования малого бизнеса со стороны государства; затруднение доступа субъектов малого предпринимательства к государственному и местному заказу; отсутствие реальных финансово-кредитных механизмов для инвестирования; несовершенство системы налогообложения; проблемы материально-ресурсного обеспечения малого бизнеса; трудность в осуществлении инновационных проектов и программ; неразвитость системы информационной поддержки малых предприятий; проблемы подготовки специалистов для малого предпринимательства; слабая кооперация малого и крупного бизнеса; несовершенство государственной инфраструктуры поддержки малого бизнеса; высокий уровень монополизации рынков.

Проблема развития малого предпринимательства в настоящее время является одной из наиболее актуальных тем и для Донецкой Народной Республики, и как свидетельствует международный опыт, малое предпринимательство выступает движущей силой экономического роста и одним из источников устойчивого развития экономики Республики.

В данный момент большое значение имеет интерес к изучению проблем и перспектив развития малых предприятий Донецкой Народной Республики, а также анализ тенденций изменений в данном секторе экономики. Это свидетельствует о начале нового этапа развития сектора малого бизнеса. В нынешних экономических условиях развитие малого бизнеса является основой экономического и социального развития, решения социальных проблем, преодоления бедности и обеспечения высокого уровня жизни граждан Республики. Поэтому особую актуальность приобретает исследование вопросов, по проблемам и перспективам малых предприятий в Донецкой Народной Республике.

Основной целью при рассмотрении данного вопроса является исследование состояния малого бизнеса в Донецкой Народной Республике, а также пути выхода из непростых экономических ситуаций, в которых находится экономика на данный момент и обозначение перспектив развития малого предпринимательства.

Правительством Республики проводится политика по созданию благоприятных условий для ведения малого бизнеса, устранение существующих препятствий для бизнеса, создание привлекательных условий для деятельности субъектов предпринимательской деятельности, что позволит привлечь к развитию малого предпринимательства инвестиции и потенциал частного капитала.

Министерством экономического развития Донецкой Народной Республики начата работа по составлению прогноза социально-экономического развития Республики [2]. Разработан умеренно-оптимистичный вариант, который предполагает стабилизацию политической и экономической обстановки и направлен на:

- стимулирование экономического роста и модернизацию;
- повышение конкурентоспособности и эффективности ведущих отраслей промышленности, а также малого и среднего предпринимательства;
- развитие импортозамещения и внутриреспубликанской кооперации;
- улучшение инвестиционного климата.

Основными факторами, сдерживающими развитие малого предпринимательства, особенно в местностях, далеко расположенных от центра республики, отмечают:

- низкий уровень платежеспособности населения, особенно в сельской местности;
- недостаток оборотных средств;
- недостаточное оснащение предприятий высокопроизводительным оборудованием в силу его высокой стоимости;
- недостаток сырья и полуфабрикатов;

- низкая конкурентоспособность субъектов малого бизнеса (особенно предприятий по переработке сельхоз сырья);
- неразвитость коммуникаций.

Растет потребность в увеличении доли государственного участия в ключевых сферах экономики Донбасса. Вместе с тем важную роль в развитии малого предпринимательства играет соблюдение баланса государственного регулирования и частной инициативы, который может дать положительный эффект в перспективе послевоенного восстановления и развития.

Развитие предпринимательства в значительной степени зависит и от внешней среды [1]. Предприниматели Донецкой Народной Республики находятся, из-за экономической блокады объявленной Правительством Украины, в непростой ситуации. И это негативно сказывается на развитии малого предпринимательства в целом. Единственным партнером на данный момент является Российская Федерация. При поддержке российских партнеров решаются такие вопросы как: удовлетворение потребностей населения республики в товарах первой необходимости; повышение качества товаров, работ, услуг и культуры обслуживания; создание дополнительных рабочих мест и снижение уровня безработицы.

Для успешного развития и эффективной деятельности малого предпринимательства в Республике необходимо решить ряд первоочередных задач: создание своеобразных “инкубаторов” малого бизнеса; финансирование и кредитование на национальном уровне программ общенациональной значимости через специализированные банки и кассы; предоставление малым предприятиям кредитов с льготной ставкой; установление правительством грантов на отдельные виды деятельности малых предприятий; помощь маленьким городам и селам в развитии малого бизнеса.

В связи с разразившимся мировым финансовым кризисом, переросшим в мировой экономической кризис, огромное значение имеют вопросы стимулирования развития не любого малого предпринимательства, а именно малого инновационного. Так как именно инновационное предпринимательство поможет экономике Донецкой Народной Республики выйти из кризиса с наименьшими потерями, а может быть и с определенными уроками на будущее.

Список литературы

Андреев, А. В. Основы региональной экономики: учебник для вузов / А. В. Андреев. – М. : КноРус, 2012. – 334 с.

Министерство экономического развития ДНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.mer.govdnr.ru>

УЧЕТ ТОВАРНО-МАТЕРИАЛЬНЫХ ЦЕННОСТЕЙ ОРГАНИЗАЦИИ И ЭФФЕКТИВНОСТЬ ИХ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ

Павлова Карина Владимировна(PAVLOVA1324@mail.ru)
Научный руководитель - Новак Ю.А.

ГПОУ «Горловский техникум»
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

Учет товарно-материальных запасов организуется в соответствии со стандартом бухгалтерского учета № 9 «Запасы». Данные бухгалтерского учета должны содержать информацию для изыскания резервов снижения себестоимости продукции в части рационального использования материалов, снижения норм расхода, обеспечения надлежащего хранения материалов, их сохранности.

Для правильной организации учета товарно-материальных запасов важное значение имеют их классификация, методы и выбор единицы учета, которые будут рассмотрены в моей работе. В настоящее время, в условиях рыночной экономики, определяющее значение приобретают качественные показатели, например, такие, как снижение удельных затрат сырья, материалов и топлива. Этого можно достигнуть увеличением использования прогрессивных конструкционных материалов, металлических порошков и пластмасс, заменой дорогостоящих материалов более дешевыми, синтетическими без снижения качества продукции, сокращением отходов производства. Основным направлением повышения эффективности использования производственных запасов является внедрение ресурсосберегающих, малоотходных и безотходных технологий. Рациональное использование запасов зависит также от полноты сбора и использования отходов и обоснованной их оценки.

Материальные ресурсы – это собирательный термин, которым обозначаются предметы труда, используемые в основном и вспомогательном производстве. Главным признаком классификации всех видов материальных ресурсов является их происхождение. Например, получение черных и цветных металлов (металлургия), получение неметаллов (химическое производство), получение изделий из древесины (деревообработка) и др.

Материально-технические ресурсы классифицируются также по назначению в производственном процессе (изготовление полуфабрикатов, комплектующих изделий, конечной готовой продукции). Для материальных ресурсов вводятся дополнительные классификационные признаки: физико-химические свойства (теплопроводность, теплоемкость, электрическая проводимость, плотность, вязкость, твердость); форма (тела вращения – прутки, труба, профиль, уголок, шестигранник, брус, рейка); габариты (мелкие, средние и крупные размеры по длине, ширине, высоте и объему); физическое (агрегатное) состояние (жидкие, твердые, газообразные).

Материальные ресурсы, в зависимости от их назначения в производственно-технологическом процессе, укрупнено классифицируются на следующие группы:

- сырье (для производства материальных и энергетических ресурсов);
- материалы (для основного и вспомогательного производства);
- полуфабрикаты (для дальнейшей обработки);
- комплектующие изделия (для изготовления конечного продукта);
- готовая продукция (для обеспечения потребителей товарами).

Сырье – это сырые материалы, которые в процессе производства образуют основу полуфабриката или готового продукта. Здесь, прежде всего, следует выделить промышленное сырье, которое, в свою очередь классифицируется на минеральное и искусственное.

К минеральному топливно-энергетическому сырью относятся природный газ, нефть, уголь, горючие сланцы, торф, уран; к металлургическому – руды черных, цветных и благородных металлов; к горно-химическому - агрономические руды (для производства удобрений), барит (для получения белых красок и в качестве наполнителя), плавленый шпат (используется в металлургии, химической промышленности), сера (для химической промышленности и сельского хозяйства); к техническому- алмазы, графит, слюда; к строительному – камень, песок, глина и т.д.

К искусственному сырью относятся синтетические смолы и пластические массы, синтетический каучук, заменители кожи, различные моющие средства.

Материалы это основа для производства полуфабрикатов, комплектующих изделий, товаров производственного и потребительского назначения. Материалы классифицируются на основные и вспомогательные. К основным относятся те их виды, которые непосредственно входят, а состав готового продукта; к вспомогательным - не входящие в его состав, но без которого невозможно ведение технологических процессов по его изготовлению.

В свою очередь основные и вспомогательные материалы подразделяются на виды, классы, подклассы, группы и подгруппы. Укрупнено материалы классифицируются на металлы и неметаллы, в зависимости от физического состояния – на твердые, сыпучие, жидкие и газообразные.

Полуфабрикаты – это полупродукты, которые должны пройти одну или несколько стадий обработки, прежде чем превратятся в конечный товар. Полуфабрикаты классифицируются на две основные группы. К первой группе относится частично изготовленная продукция внутри отдельного предприятия, передаваемая одним производственным подразделением другому. Полуфабрикаты могут подвергаться как разовой обработке, после чего они превращаются в готовую продукцию, так и многооперационной по разработанным технологическим процессам.

Комплектующие изделия – это готовая продукция, которая по кооперации поставляется одним промышленным предприятием другому для производства конечного готового продукта. Из комплектующих изделий собственно и собирается конечная готовая продукция.

На современном этапе развития экономики роль производственно-хозяйственных предприятий повысилась в связи с необходимостью обеспечения рынка продукцией с высоким качеством, конкурентоспособностью и низкой себестоимостью.

Учитывая, что основой производства является запасы сырья, материалов, энергии то для обеспечения эффективного производства необходимо принимать комплекс мер по выявлению, количественного измерения и реализации резервов обеспеченности производственными запасами и эффективного их использования. А для этого необходимо осуществлять систематический учет, аудит и анализ уровня и динамики обеспеченности, а также эффективности использования производственных запасов на основе данных бухгалтерского учета и финансовой отчетности. Именно в этом заключается актуальность темы проведенного исследования.

Ранее рассматривалась экономическая сущность запасов, их классификация как объекта учета и анализа. Сделан обзор нормативно-правовой базы по учету производственных запасов. Предоставлена методология анализа производственных запасов. Мы рассмотрели общетеоретические аспекты организации учета и анализа материальных ценностей на производственном предприятии, Также предоставлена классификация производственных запасов, и их значение для производства продукции. Показаны требования к организации бухгалтерского учета товарно-материальных ценностей в соответствии с П(с)БУ №9 «Запасы».

Значение контроля по операциям с товарно-материальными ценностями организации велико. Инвентаризация производственных запасов является одним из основных методов внутреннего контроля за ними.

Литература

1. Временный Порядок установления предельно допустимых цен при закупке товаров, работ, услуг предприятиями, организациями и учреждениями за бюджетные средства, утвержденного Указом Главы Донецкой Народной Республики №460 от 15.12.2015 с изменениями и дополнениями.
2. Положение (стандарт) бухгалтерского учета 9 «Запасы» от 20.10.1999 года №246 (с изменениями, внесенными приказом Минфина Украины №1176 от 11.12.2006 года).
3. Положение (стандарт) бухгалтерского учета 10 «Дебиторская задолженность» от 08.11.1999 года № 237 (с изменениями, внесенными приказом Минфина Украины №627 от 27.06.2013 года).

РОЛЬ МАЛОГО БИЗНЕСА В ЭКОНОМИКЕ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Ростовская Ю.В. (rostovskaya_ju01@mail.ru)
Научный руководитель - Кучеренко Т.В.

ГПОУ "Горловский колледж промышленных технологий и экономики", г.Горловка

Малый бизнес – это важнейший элемент экономики, во многом определяющий темпы экономического роста, без которого не может гармонично развиваться государство. Благодаря развитию малого предпринимательства в первую очередь, сглаживаются колебания экономической конъюнктуры посредством сбалансирования спроса и предложения; развивается здоровая конкурентная среда экономики; более активно разрабатываются и используются имеющиеся материальные, кадровые, организационные и технологические ресурсы; формируется диверсифицированная и качественная система бытовых, организационных и производственных услуг; создается значительное количество новых рабочих мест; развивается инновационный потенциал экономики, внедряются новые формы организации, производства, сбыта и финансирования [1].

Современное общество пока продолжает переживать кризис, который проявляется в политике, экономике, идеологии и других сферах жизни общества. Одним из важнейших направлений экономических реформ, способствующих развитию конкурентной рыночной среды, наполнению потребительского рынка товарами и услугами, созданию новых рабочих мест, формированию широкого круга собственников является развитие малых форм производства.

Предпринимательство в масштабе малого предприятия обладает рядом качественных особенностей. В первую очередь стоит отметить единство права собственности и непосредственного управления предприятием.

Вторая характеристика – так называемая обозримость предприятия: ограниченность его масштабов вызывает особый, личностный характер отношений между хозяином и работником, что позволяет добиваться действительной мотивации работы персонала и более высокой степени его удовлетворенности трудом.

Третья – относительно небольшие рынки ресурсов и сбыта, не позволяющие фирме оказывать сколько-нибудь серьезное влияние на цены и общий отраслевой объем реализации товара.

Четвертая – персонифицированный характер отношений между предпринимателем и клиентами, поскольку, как уже отмечалось, малое предприятие рассчитано на обслуживание сравнительно узкого круга потребителей.

Пятое – ключевая роль руководителя в жизни предприятия: он полностью ответственен за результаты хозяйствования не только из-за имущественного

рынка, но и вследствие своей непосредственной включенности в производственный процесс и все связанное с его организацией.

Шестая специфическая черта – семейное ведение дела: оно наследуется родственниками хозяина, чем диктуется прямая вовлеченность последних во всю деятельность предприятия.

Многие характерные особенности становления малого предпринимательства в ДНР напрямую связаны с основными проблемами, мешающими развитию нормальных рыночных отношений и частного предпринимательства в целом.

Наличие прослойки, пусть очень маленькой, собственников-предпринимателей обозначило и их проблемы:

- Медленно идет процесс создания инфраструктуры малого бизнеса;
- Низкими темпами происходит увеличение числа малых предприятий, особенно в производственной сфере.

Для развития любого бизнеса есть несколько ключевых факторов, которые позволяют ему если не развиваться, то хотя бы выживать. К таковым в целом относятся – отношения с государством, покупательская способность населения, конкуренция и возможности для развития.

Практика государственного содействия немонополистическому сектору экономики стран показывает, что правительственный выбор основных направлений этого содействия происходит на основе исследований данного круга проблем. Поэтому важнейшая задача органов власти определить приоритетные направления развития малого бизнеса. К таким направлениям отнесены:

- Производство и переработка сельскохозяйственной продукции;
- Производство продовольственных, промышленных товаров, товаров народного потребления;
- Лекарственных препаратов;
- Оказание производственных, коммунальных и бытовых услуг;
- Строительство объектов жилищного, производственного и социального назначения.

Соответственно, одним из важных инструментов государственного содействия развитию мелкого бизнеса является прямая финансовая помощь, которая осуществляется предоставлением гарантий при получении ими займов из других источников и льготного налогообложения.

На данный момент можно выделить главные общие идеи относительно развития малого предпринимательства:

- Приоритетное развитие малого предпринимательства – не самоцель, а одно из основных условий экономического и социального возрождения ДНР;
- Массовое широкомасштабное развитие малого предпринимательства позволит предоставить работу тысячам граждан;
- Реализация мероприятий по обеспечению производственной и инновационной поддержки малых предприятий позволит создать значительное количество новых малых предприятий и новых рабочих мест, прежде всего, для социально незащищенных слоев населения.

- Малое предприятие, играющее все большую роль в социально-экономических процессах, формирует значительную долю доходной базы бюджета и является решающим фактором экономической стабилизации через создание местных потребительских рынков и новых рабочих мест.

Итак, давайте посмотрим, как сейчас живет малому бизнесу на территории Донецкой Народной Республики. Военные действия на территории Донбасса, продолжающиеся вот уже 3 года, отнюдь не привели к исчезновению крупного, среднего и малого бизнеса. И если два первых в настоящий момент переживают кризис, вызванный разрушенной инфраструктурой, проблемами с транспонировками, то малый продолжает работать, хотя и с проблемами.

Весна-лето 2014 года запомнилась предпринимателям Донбасса массовыми закрытиями бизнеса, торговых и иных объектов, чему положили конец начавшиеся боевые действия, в условиях которых стало просто не до того. Примерно с осени 2014 года в ДНР, бизнес начал получать хотя бы какие-то гарантии для своей работы.

Пожалуй, единственное, что не изменилось за прошедшие 3 года в сфере бизнеса - это конкуренция. По признанию бизнесменов, в основном в городах ДНР продолжают работать те же самые предприниматели, что и прежде. Разумеется, часть из них ушла с рынка по причине иных политических взглядов или вследствие изменения экономических условий, но в целом состав рынка остался прежним. Многие новички, появившиеся со времени военных действий, просто не выдержали конкуренции.

В Республике работает принцип единого окна, поэтому желающие открыть или перерегистрировать предпринимательство, довольно оперативно проходят все необходимые процедуры, несмотря на большие очереди. В общем, в Республике созданы достаточно комфортные условия для предпринимателей, однако отсутствие нормально функционирующей банковской системы сводит на нет все усилия [2].

Конечно же в количественном соотношении число предпринимателей, магазинов, кафе, ресторанов и прочих бизнес-объектов упало, но учитывая одновременное уменьшение количества населения это не привело к дефициту.

В целом, на рынке конкуренция сохраняется в относительном балансе – в большинстве случаев участники рынка могут вести борьбу за клиента – клиентов не хватает всем одинаково.

Особенно заметно это, если смотреть на сферу общественного питания – количество кафе, ресторанов и ночных клубов увеличивается, а те, которые есть, работают без особых прибылей, поскольку в таких заведениях меньше клиентов. Военные действия выработали устойчивый спрос на иные товары и услуги.

С другой стороны, конкуренция выросла именно в тех сферах, оказывающих актуальные в новых условиях услуги и продающих товары повышенного спроса. Скажем, растет количество комиссионных магазинов, продающих товары, которые приносят на реализацию жители городов, так что их владельцам приходится, образно говоря, "сражаться" за клиентов. Увеличивается количество аптек. Особой популярностью пользуется аптечный

бизнес как востребованный и в котором, по общепринятому мнению, баснословная маржа. Как итог, появились фармацевтические сети, в которые входят десятки аптек.

Очень упала покупательская способность, поэтому для многих главным критерием при выборе товара является его цена.

Наиболее весомая доля в общем объеме реализованной продукции (работ, услуг) малых предприятий приходилась на оптовую и розничную торговлю; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов – 74,1%. Продукция промышленности составила 13,2% от общего объема реализации, на предприятиях, которые занимались операциями с недвижимым имуществом – 3%. Более 85% объема реализации приходилось на предприятия двух городов республики: Донецка – 74,6% и Макеевки – 10,7%.

В структуре малого бизнеса по видам экономической деятельности преобладают сферы деятельности непромышленного характера. Так, на предприятия малого бизнеса, которые занимались оптовой и розничной торговлей, ремонтом автотранспортных средств и мотоциклов приходится 32,1% от общего количества предприятий, операциями с недвижимым имуществом – 21,9%. На промышленные предприятия приходится 14,8% от общего количества предприятий. Наибольшее количество малых предприятий (83,3%) сосредоточено в трех городах: Донецке (64%), Макеевке (14%) и Горловке (5,3%).

Доля наемных работников на предприятиях оптовой и розничной торговли, ремонта автотранспортных средств и мотоциклов в общей численности работников, занятых в малом бизнесе составила 25,6%, на промышленных предприятиях – 24,9%, на предприятиях, которые занимались операциями с недвижимым имуществом – 12,3%, по городам: Донецк – 61,5%, Макеевка – 12,7%, Горловка – 6,8% [3].

Таким образом, можно сделать вывод, что даже в сложной военно-политической обстановке предприниматели ДНР продолжают свою работу, надеясь на всяческую поддержку руководства Республики. Потому как успешное развитие малого бизнеса создает предпосылки для экономического роста, способствует насыщению местных рынков, содержит большой потенциал для оптимизации путей развития экономики и общества в целом.

Список использованных источников

1. Деятельность. Малый бизнес. Режим доступа: http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=1:testovyy-material&catid=2&Itemid=102
2. Ю.Ковальчук. Проблемы бизнеса в ДНР. Еженедельник сообщества «Новороссия». Режим доступа: <http://novopressa.ru/articles/problemy-biznesa-v-dnr.html>
3. О развитии малого бизнеса в Республике. Официальный сайт Министерства экономического развития ДНР. Режим доступа: http://mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=2474:komp-mn-mal-biz-090217&catid=40&Itemid=665

ТЕНДЕНЦИИ В МИРЕ ФРИЛАНСА

Русанова К.К. (kristinarusanova529@gmail.com)

Научный руководитель - Кучеренко Т.В.

ГПОУ "Горловский колледж промышленных технологий и экономики", г.Горловка

Объектом исследования нашей работы являются фрилансеры – агенты, действующие на рынке труда как независимые работники, предлагающие собственные знания, компетенции, самостоятельно организующие свою занятость, развивающие собственную карьеру.

Цель работы: исследование основных характеристик, перспектив, особенностей конкуренции и тенденций в мире фриланса.

Фриланс зародился около 50 лет назад в Западной Европе и США вместе с развитием интернет-технологий. В странах СНГ он начал появляться около 20 лет назад, но развивался довольно медленно. Лишь в последние 3-5 лет, темпы роста рынка фриланса значительно увеличились.

Впервые о фрилансе как таковом заговорил Джек Ниллес в 1972 году, когда им было введено понятие «телеработа». Основная идея заключалась в том, что «вовсе не обязательно заставлять сотрудников находиться в офисе весь рабочий день, они вполне могут выполнять свои обязанности и дома. Связь между работниками предлагалось поддерживать при помощи телефона» [1]. Его идея заинтересовала государство и стали предприниматься меры по развитию фриланса. В результате, на сегодняшний день фриланс – достаточно распространенная форма занятости в США и странах Западной Европы.

Специалистов можно найти на фриланс-площадках, через объявления в соцсетях, среди знакомых. Некоторые из них — более опытные, уже ведут блоги, проводят вебинары, дают рекламу.

Преимущества удаленной работы имеются как для сотрудника, так и для работодателя.

Работодатели быстро оценили преимущества сотрудничества с удаленными специалистами через фриланс-сервисы — это не только более низкие цены на услуги в сравнении со студиями, но и возможность посмотреть портфолио исполнителя, отзывы от других работодателей, рейтинг и статистику в профиле. Все эти данные формируются в процессе работы, их сложно подделать.

Среди ключевых выгод, которые приобретает сотрудник можно выделить три группы.

Первая: это комфорт. Что мы понимаем под этим словом: фрилансер сам выбирает удобный для себя график работы. Это может быть неполный день, плавающий временной график, 3-х, 4-х или 6-дневная неделя. Главное - это стабильный доступ в интернет.

Вторая большая группа преимуществ – это экономия. Под этим пунктом мы понимаем возможность работать из дома. В таком случае фрилансер

экономит существенную сумму на транспортные расходы, а также около 2-4 часов, которые затрачиваются на дорогу до офиса.

Третья большая группа выгод связана с независимостью или свободой. Многим людям гораздо комфортнее работать, когда они отвечают только за свой сегмент проекта или работы, сами могут выбирать партнеров или исполнителей и не зависят от уже сложившегося коллектива. Фриланс позволяет гармонично сочетать работу и личную жизнь, увлечения [2].

Для работодателя сотрудничество с удаленными специалистами через фриланс-сервисы — это не только более низкие цены на услуги в сравнении со студиями, но и возможность посмотреть портфолио исполнителя, отзывы от других работодателей, рейтинг и статистику в профиле. Можно систематизировать преимущества для работодателей в несколько групп.

Первая, также как и для внештатных специалистов, связана с экономией. Нет необходимости предоставлять полностью оборудованное рабочее место в офисе, социальные гарантии - например, такие, как больничный лист. Сюда же можно отнести привлечение высококвалифицированных специалистов из регионов за меньшую заработную плату, нежели нанимать сотрудников из крупных городов. Еще один важный пункт - минимизация бумажного документооборота.

Второе существенное преимущество связано со взаимодействием. Работодатель производит оплату только за фактически выполненную работу, а не за часы в офисе. В случае если качество исполнения работы не устраивает руководителя, то расторгнуть отношения с фрилансером в разы проще, нежели с сотрудником в штате.

Существуют и некоторые недостатки внештатной работы как для сотрудников, так и для компаний. Для компаний - это отсутствие возможности контролировать процесс выполнения порученных заданий. Сотрудники называют такие недостатки:

1. Самостоятельный поиск работы.
2. Отсутствие подтвержденного дохода.
3. Повышенная мотивация.
4. Отсутствие стабильного дохода.

Нами было проведено исследование сервиса [Freelancehunt.com](https://freelancehunt.com). Анализ статистики показал, что количество успешно завершенных проектов на сервисе в 40 раз больше, чем неудавшихся проектов, закрытых по причине невыполнения работы в срок или исполнения низкого качества. Точнее, на 1000 успешных проектов приходится всего 25 неудачных [3].

В большинстве случаев заказчики остаются довольными услугами специалистов и становятся постоянными клиентами. Если обратить внимание на некоторых заказчиков, зарегистрированных на сервисе около 2-3 лет назад, можно увидеть, что каждый из них уже разместил около 200-500 проектов.

В данный момент на сервисе зарегистрировано около 200 000 конкурирующих фрилансеров, хотя 3 года назад их было всего 60 000. Количество заказчиков увеличивается не настолько быстро — всего их зарегистрировано 83 000, то есть, в 2 раза больше, чем 3 года назад.

Однако конкуренция среди коллег по многим специализациям остается относительно невысокой за счет числа размещаемых проектов. Если в 2015 году их всего было размещено 45 000, то только за первое полугодие 2017 года — более 100 000 проектов.

Самой конкурентной сферой является создание логотипов, визиток, разработка фирменного стиля, дизайн интерьеров, полиграфический дизайн.

Самые высокооплачиваемые специальности согласно статистике средних цен на услуги фрилансеров - анимация, фото-, видеосъемка, игровые приложения, тизерная реклама, видео-, инфографика. Конкуренция в этих сферах относительно невысокая, но и запросов на услуги намного (практически в 5 раз) меньше, чем по другим направлениям. В итоге доходы дорогостоящих специалистов на бирже могут приравниваться к заработкам фрилансеров, продающих услуги по более низкой цене, если заказов у вторых больше [3].

Преимущества работы фрилансером в том, что для заказчиков практически не имеет значения город проживания, возраст и пол исполнителя. Фрилансер может работать из любой точки земного шара, главное, чтобы он вовремя и качественно выполнил заказ.

На сервисе довольно много молодых фрилансеров в возрасте 18-25 лет - 20% от общего количества. Это студенты, которые ищут подработку, не отнимающую много времени, и выпускники ВУЗ, которые после окончания пытаются заработать дополнительно или не хотят устраиваться на работу по причине низких зарплат.

Однако основная аудитория исполнителей — зрелая. Участников в возрасте 25-35 лет гораздо больше — 65%. Это люди активного возраста, многие уже семейные, их возрастающие затраты требуют дополнительной занятости. Примечательно, что данная категория относится к работе крайне ответственно из-за высокой мотивации — кому-то нужно кормить семью, кому-то строить дом, а кому-то и выплачивать ипотеку. Также на сервисе успешно начинает работать и более старшее поколение — по сравнению с другими годами, когда их не было практически вообще, теперь их около 5%. Женщин в сфере по-прежнему меньше — 34%, чем мужчин — 66%.

Анализ тенденций на пользующиеся спросом виды деятельности с использованием фрилансеров показал следующие результаты. Если ранее наибольшей популярностью и спросом пользовались IT и творческие специальности, теперь повышенный спрос наблюдается на специалистов по проектированию, анализу данных, юриспруденции и финансам. Исследователи утверждают, что в ближайшие 5-10 лет их доля на рынке фриланса заметно вырастет.

Развитие коммуникационных технологий станет главным драйвером роста фриланса. Мы живем в эпоху объединения: впервые в истории человечества сотни миллионов людей могут связываться друг с другом с беспрецедентной легкостью с помощью интернета.

Современные профессионалы сегодня ценят свободу больше, чем когда-либо. Особенно это справедливо для поколения нулевых, обладающего независимым мышлением и стремлением самостоятельно контролировать свою

судьбу. Процветание фриланса на руку бизнесу, успех которого сегодня сильно зависит от способности быстро меняться и развиваться.

В ближайшие 10 лет до половины профессионалов по всему миру выберут независимую работу. Трудовые ресурсы станут глобальными. Всё большее число компаний будет использовать гибридную кадровую модель, решая свои задачи как силами постоянных сотрудников в офисе, так и с помощью удаленных работников.

Каковы же перспективы развития фриланса в ДНР? К сожалению, в нашей республике вакансии удаленной работы встречаются достаточно редко, тогда как в западных странах многие работодатели ценят не временной показатель пребывания работника на рабочем месте, а его коэффициент полезной деятельности. Также следует учитывать и то, что законодательство ДНР не ориентировано на удаленную работу. В случае привлечения к деятельности фрилансеров трудовой договор можно подписать посредством электронной подписи, через обмен документов в Интернете. Значит, нам надо в Трудовой кодекс вносить положение и право двух договаривающихся сторон использовать IT-технологии, признавать электронную подпись как полноценный институт, фиксирующий обязательства сторон. Это применяется во всем мире, поэтому необходимо и в наших законодательных актах отражать данные моменты.

Кроме того, необходимо законодательно описать рабочее место фрилансера или человека, работающего с дистанционной занятостью, специфику командировок и других аспектов его занятости.

Мы считаем, что для людей с низкой заработной платой сфера фриланса — отличная возможность заработать дополнительные деньги. Если услуги специалиста пользуются хорошим спросом, со временем фрилансерская деятельность для него может стать основной, к тому же более интересной и доходной.

Список литературы

1. Тенденции в мире фриланса — обзор рынка, перспективы, конкуренция, самые востребованные и высокооплачиваемые профессии. Режим доступа: <https://freelancehunt.com/blog/tiendientsii-v-mirie-frilansa-obzor-rynka-pierspiektivyy-konkurientsiia-samyie-vostribovannyie-i-vysokooplachivaiemyie-profiiessii/>
2. Фрилансер: преимущества и недостатки для сотрудника и работодателя. Режим доступа: <http://www.klerk.ru/job/articles/429800/>
3. Четиль Олсен Про перспективы фриланса. Режим доступа: <http://firrma.ru/data/articles/3231/>

АУТСТАФФИНГ КАК СОВРЕМЕННАЯ ТЕХНОЛОГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Столярова А.С. (alinuch78@mail.ru)
Научный руководитель – Руднева Е.Ю.

Автомобильно-дорожный институт
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Горловка

Наиболее актуальным вопросом сегодня является развитие и совершенствование процесса управления персоналом предприятия, поскольку это неотъемлемая часть успешного и динамичного организационного развития. Одним из востребованных методов достижения поставленных целей в вопросе повышения результатов бизнеса при минимизации административных расходов и рисков является аутстаффинг. Динамика развития бизнеса требует от провайдеров аутстаффинговых услуг разработки и адаптации новейших процедур.

Весомый вклад в исследование актуальных проблем и развитие аутстаффинга внесли такие отечественные ученые, как В. Беликова, Е. Благодарная, А. Соколова, Е. Деревьянко, А. Коняева, Л. Тетянич и другие.

Основное внимание исследователей аутстаффинга сосредоточено на определении сущности и эффективных механизмах его использования. В то же время, формы и способы реализации аутстаффинга в различных сферах деятельности, обоснование роли в социально-экономическом развитии предприятия и жизни работника, проблемы законодательно-нормативного регулирования и перспективы использования в отечественной экономике остаются недостаточно изученными.

Целью работы является раскрытие сущности аутстаффинга, углубленное изучение предпосылок для его использования, обоснование приоритетных направлений, а также совершенствование механизма аутстаффинговой занятости.

Аутстаффинг (англ. *outstaffing* в переводе означает «out» – вывод, «staffing» – штат, то есть выведение за штат). Назначением данного типа услуги является вывод кадров за штат организации-заказчика и оформление его в штат компании-провайдера. Это позволяет компаниям при необходимости регулировать количество работников, но следует отметить, что кадровая численность компании остается неизменной. Вместе с тем, персонал продолжает работать на своем рабочем месте и выполнять должностные обязанности, но обязательства работодателя применительно к ним выполняет уже провайдер.

Предпосылки для использования этой услуги являются типичными для современных организаций [1]:

1) законодательство выдвигает новые требования к кадровому учету предприятия, растет сложность работ;

- 2) на выполнение управленческих задач у менеджера уходит большое количество времени;
- 3) значительное число сотрудников, которые уже длительное время работают в организации, делают ее зависимой от персонала;
- 4) при разработке «штатного расписания» все силы направлены на создание большей гибкости;
- 5) организация постоянно стремится к значительному сокращению затрат на управление персоналом.

В 1998 году, оставшиеся на российском рынке иностранные компании, были вынуждены воспользоваться услугами аутстаффинга в результате дефолта. Их деятельность на тот момент была направлена на сокращение численности сотрудников и выведение их за штат организации. Так, уже к 2003 году рынок кадровых услуг России составлял более 100 млн долл. США. К 2004 году к услугам провайдеров прибегло 40 % российских фирм от общего количества обратившихся. На данный момент доля аутстаффинга на рынке кадровых услуг России равна 20 %.

При исследовании данной проблемы с позиции социальной ответственности, прежде всего, стоит обратить внимание на особенности законодательного регулирования данного вопроса. На сегодняшний день существует множество пробелов в законодательном поле, регулирующем аутстаффинговые услуги.

В нашей стране аутстаффинг находится на стадии становления, поэтому компаниям-заказчикам следует осуществлять выбор провайдера внимательно и тщательно проверять уровень компетентности исполнителей.

Для предотвращения негативных последствий необходимо учитывать следующие основные моменты при выборе компании-провайдера:

репутация, приобретенная компанией-провайдером за годы своей деятельности. Адекватная стоимость предлагаемых услуг, не завышенная по сравнению с рыночной ценой;

сервисная политика и надежность компании-провайдера гарантирует стабильность всех бизнес-процессов компании-заказчика и защиту от негативных последствий;

индивидуальный подход, лояльное и гибкое отношение к заказчику, ориентированность на клиента;

конфиденциальность, стратегически важно нераспространение любой информации относительно документов, которые предоставляются для работы провайдера, что является неотъемлемой частью доброкачественного выполнения услуг [2].

Для наглядного освещения проблемы изучены данные социологических исследований. Компания «Эрнст энд Янг» и Группа компаний «Рост» в 2013 г. провели исследование по использованию услуг кадрового аутстаффинга, в котором принимали участие компании автомобильной, химико-фармацевтической, аграрной, агрохимической сфер, банковского сектора, гостиничный бизнес и туризм, производители потребительских товаров, страхование и телекоммуникации, информационные технологии, а также

транспорт и логистика. По результатам исследования оказалось, что почти треть участников поверхностно знакомы с таким понятием, как аутстаффинг, а около 60 % опрошиваемых никогда не использовали аутстаффинг в своей деятельности. В исследовании приняли участие представители как крупных компаний с количеством персонала более 1000 человек (45 %), так и мелких, имеющих штат до 200 человек (29 %).

В результате было выявлено, что острую потребность в аутстаффинге чаще всего испытывают торговые компании (на это указали 14,8 % респондентов); компании, работающие в сфере туризма и гостиничного бизнеса (12,9 %). Также высокая потребность в аутстаффинге на производстве – 9,1 %, в строительстве – 8,3 %, в пищевой промышленности – 4,9 %.

Несмотря на то, что потребность в использовании аутстаффинга испытывают 60 % предприятий рынка, возможности для этого есть только у 2/3 из этих предприятий. Однако, по мнению 5 % респондентов, принявших участие в указанном тестировании, их компании не имеют возможности использовать такую услугу, хотя очень нуждаются в ней.

Опрошенные 24,6 % компаний, которые пользуются услугой аутстаффинга, отметили, что главная цель использования этой услуги – снижение затрат, еще 20,8 % респондентов решили таким образом оптимизировать управление человеческими ресурсами, а 15,3 % с помощью аутстаффинга решают проблему регламентации штата. И, наконец, 9,2 % компаний, принявших участие в опросе, отметили, что аутстаффинг помогает им сосредоточиться на основном бизнесе. Следует отметить, что 30,1 % респондентов указали, что аутстаффинг справляется с решением разовых задач, с невозможностью своими силами в короткие сроки подобрать персонал для производства, а также с отсутствием опыта или временной заменой сотрудников на период отпусков [3].

Очень часто понятие «аутстаффинг» отождествляется с понятием «совместительство». Однако, в отличие от аутстаффинга, совместительство является трудоустройством работника на дополнительной работе в свободное от основной работы время. Следует также учитывать, что работа по совместительству всегда оплачивается в соответствии с трудовым договором. Работа по совместительству может осуществляться как на том же предприятии, где сотрудник уже работает, так и в другой организации. Все действия трудового законодательства, без исключения, распространяются на каждого сотрудника-совместителя. То есть, законодательством установлено равноправие между совместителем и другими сотрудниками, которые оформлены как основные работники (с полным и неполным рабочим днем). Совмещение должностей или профессий четко регулируется лишь одним трудовым договором. Совмещение профессий, должностей, объем выполняемых функций или работ, размер доплаты оговаривается в соглашении о совмещении профессий и оформляется распоряжением или приказом собственника.

В нынешнее время перемен, в нашем регионе законодательная база еще до конца не сформирована, поэтому сложно проследить за всеми изменениями. Однако в Донецке существуют профильные фирмы, которые занимаются

бухгалтерским сопровождением. Принимая на себя обязательства по комплексному бухгалтерскому обслуживанию, эти фирмы не только ведут бухгалтерский и налоговый учет, составляют и подают отчетность, но и регулярно предоставляют консультации клиентам по вопросам оптимизации налогообложения и бухгалтерского учета. Так, чтобы воспользоваться данными услугами, собственнику необходимо заключить договор на ведение бухгалтерского учета со специализированной бухгалтерской или аудиторской фирмой. В данном случае, юридическое лицо выступает субъектом гражданско-правовых отношений.

Эффективно будет прибегнуть к таким формам ведения бухгалтерского учета предприятиям, которым содержать постоянного бухгалтера слишком накладно. Профильные организации предоставляют собственникам фирмы высококвалифицированных специалистов с высоким уровнем знаний законодательства по налогообложению и бухгалтерскому учету – это является основным преимуществом в данной услуге. В спорных ситуациях или в законодательно неурегулированных вопросах специалисты этих фирм оперативно находят решения, тем самым помогая предприятию-заказчику избежать финансовых потерь. Кроме того, такие фирмы дорожат своей репутацией, а значит, заинтересованы в надлежащем ведении дел.

Таким образом, с помощью аутстаффинга многим компаниям удалось решить проблемы, связанные с кадровой нехваткой, недобором низового персонала на вакансии, которые трудно заполняются, недобором операционного персонала. Аутстаффинг помогает предприятиям, которые постоянно стремятся к значительному сокращению затрат на управление персоналом, снизить расходы на содержание и администрирование персонала, увеличить гибкость в управлении человеческими ресурсами, оптимизировать штатное расписание, повысить комплексность рабочих и закрывает проблему высокой текучести кадров.

Литература:

1. Армстронг М.А. Практика управления человеческими ресурсами [Текст] / А.М. Армстронг. – СПб.: Питер, 2004. – 832 с.
2. Дейнека А.В. Современные тенденции в управлении персоналом [Текст] / А.В. Дейнека. – М.: Академия Естествознания, 2009. – 266 с.
3. Аутстаффинг: проблемы использования и пути их преодоления [Текст] / В.А. Беликова // Менеджмент и менеджер. – 2-е изд., доп. и перераб. – М., 2007. – № 6. – С.4–6.
4. Мухин Ю. И. Наука управлять людьми [Текст] / Ю.И. Мухин. – М.: Фолиум, 2006. – 120 с.
5. Аникин Б.А. Аутсорсинг и аутстаффинг [Текст] / Б.А. Аникин. – М.: Эйч Ар Медиа, 2009. – 154 с.

МОТИВАЦИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Татарчук Е.С.(tevgenia260@gmail.com)

Научный руководитель - Максецкая С.С.

ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматики»

В настоящее время трудовые ресурсы играют одну из самых важных ролей в развитии экономики. Поэтому работа с персоналом - одна из основных функций предпринимательской политики фирмы. Именно мотивирование сотрудников является одним из важнейших факторов развития предпринимательства, так как непосредственным исполнителем работ является именно персонал предприятия.

Мотивация - это процесс побуждения себя и других людей к деятельности, для достижения поставленных целей. Мотивировать нужно всех, особенно если вы директор или управляющий крупной компании и в вашем подчинении много людей. Низкая мотивация может привести к негативным последствиям в организации, а именно упадет производительность труда; ухудшится имидж организации; снизится качество труда.

Для разных людей существует разная мотивация, которая зависит от времени и ситуации. Кого-то, в виде вознаграждения, привлекает финансовая сторона, кого-то возможность продвижения по карьерной лестнице, повышение самодостаточности в процессе работы и другие факторы мотивации персонала.

Для правильной мотивации нужно знать, что именно побуждает человека к деятельности, что лично для себя он считает ценным, к чему стремится. Мотивационный процесс похож на гипноз. Ты внушаешь человеку, что цель компании - его личная цель. Если работник смотивирован правильно, то он и будет так считать, будет стараться выполнить цель как можно быстрее и качественнее, ведь он думает, что делает это для себя.

Так же людей нужно стимулировать для успешной работы предприятия. По сути, стимулирование и мотивация схожи, но стимулирование - это уже более конкретное действие, которое влияет на поведение сотрудника. Если мотивация подталкивает деятельность изнутри, то стимулирование привлекает ее извне возможностью удовлетворения потребностей. Выделяют две группы способов стимулирования труда: материальное и нематериальное.

Материальное стимулирование можно подразделить на: 1)основная оплата труда с ее формами; 2) дополнительная оплата труда за перевыполнение плана производства; 3)премирование: за внедрение достижений науки, экономию сырья и материалов, высокое качество работы.

Нематериальное стимулирование - 1)объявление благодарности с занесением (без занесения) на доску почета; 2)награждение почетными грамотами; 3)присвоение почетных званий; 4)представление к рядовым наградам [1, с. 184].

В самом начале, для старта компании можно попробовать стимулировать всех одним фактором, через время другим. В итоге, руководитель постепенно будет узнавать какой вид стимулирования и мотивации наиболее успешно выполняет свою функцию.

Сама мотивация - процесс неограниченный в совершенствовании. Ведь, как казалось бы, смотивировать людей, особенно если их мало, ничего не стоит. Но это только с внешней стороны. В современности мало компаний могут похвастаться стопроцентным успехом, ведь не все умеют правильно мотивировать. В более ранние времена существовала теория Ф. Тейлора, которая известна на весь мир. Она основывалась на идее прямой связи между уровнем производительности труда и размером его денежной оплаты. Но, со временем ее легко опровергли. Люди, в большинстве своем из достаточных обеспеченных семей, стали работать ради общения с другими людьми, их завлекал сам процесс труда, а не его оплата.

Так как мотивация - важный фактор в менеджменте, то ее начали изучать, развивать и совершенствовать. В итоге появилось множество теорий мотиваций: теория иерархии потребностей А. Маслоу, теория приобретения потребностей Д. Мак - Клелланда, теория двух факторов Ф. Герцберга, теория ожидания В. Врума, теория справедливости С. Адамса, модель Портера - Лоулера и другие.

Рассмотрим подробнее теорию мотивации потребностей А. Маслоу, так как именно она, по моему мнению, наиболее полно характеризует потребности человека.

Потребность - это физиологический и психологический недостаток чего-либо. Потребности становятся внутренними побудителями только тогда, когда они осознаются работниками. В этом случае они приобретают конкретную форму - форму интереса к тем или иным видам деятельности, объектам, предметам. Интерес всегда связан с использованием конкретных возможностей для удовлетворения потребностей [2, с. 349]. Потребность является одной из составляющих понятия "мотивация".

Согласно теории А. Маслоу, все потребности человека делятся на 5 групп и выстроены в виде пирамиды (рис. 1) от низших потребностей к высшим. Высшие не интересуют человека, если он не удовлетворил потребности, стоящие ниже.



Рисунок 1- Иерархия потребностей А. Маслоу

Рассмотрим подробнее все уровни пирамиды.

1) Физиологические потребности включают в себя потребность в еде, воде, сне, наличии жилья, где возможен полноценный отдых, в общем, все, что сопутствует поддержанию жизнедеятельности в надлежащем состоянии.

2) Потребность в безопасности включает в себя такие компоненты: наличие рабочего места, которое обеспечивало бы соответственный уровень оплаты труда и давало бы перспективы на пенсию, гарантию медицинского обслуживания, страхование жизни и имущества от несчастных случаев и т.д.

3) Социальные потребности - это термин, который характеризует чувство принадлежности к кому-то или к чему-то (человек, семья, коллектив, организация), чувство, что тебя воспринимают окружающие, социальное взаимодействие и поддержка.

4) Потребность в уважении включает в себя самоуважение, признание собственных достижений, чувство собственного достоинства, независимость, компетентность, уважение окружающих, приобретенный опыт, имидж, социальный статус, внимание.

5) Потребность самовыражения - это возможность использовать и реализовать в повседневной жизни собственный творческий потенциал.

Я считаю, что эта теория подходит для всех людей и выглядит достовернее всего.

Второй составляющей мотивации является вознаграждение.

Вознаграждение - это все то, что человек считает ценным для себя, чего он стремится достичь и чем хотел бы обладать. Понятия ценности специфичны, а, следовательно, разнообразна оценка вознаграждения. Вознаграждение подразделяется на внутреннее и внешнее.

Внутреннее вознаграждение - это удовлетворение, которое человек получает в процессе выполнения определенных действий. Например, это чувство достижения результата, самоуважения, значимости выполняемой работы. Способ обеспечения внутреннего вознаграждения - создание комфортных условий труда.

Внешнее вознаграждение - это выгоды, предоставленные человеку другим лицом. Это - заработная плата, премия, продвижение по службе.

Интересными примерами вознаграждения являются:

разрешение поработать дома, если сотрудник выполнил работу качественно и в срок;

предложение ему помощи;

подарок билетов в кино, театр.

Следует помнить, что все люди разные и поэтому мотивировать их нужно по-разному.

От мотивации персонала зависит увеличение доходов организации. Поэтому она должна регулярно анализироваться. Успешный руководитель должен умело разработать комплексную систему мотивации для разных категорий персонала и применить ее на практике.

Руководителям следует помнить, что к ним приходят за хорошими деньгами и карьерным ростом, а уходят из-за неадекватного руководства и гнетущей атмосферы.

Список литературы

Менеджмент [текст]: учебное пособие / С. И. Михайлов, Т. И. Балановская, О. С. Степасюк [и др.] / По редакции С. И. Михайлова - 2-е издание исправленное и дополненное - К. : "Центр учебной литературы", 2012. - 536 с.

Управление персоналом : учебник для бакалавров / Ю. Г. Одегов, Г. Г. Руденко. - М. : Издательство Юрайт, 2014. - 513 с. - Серия : Бакалавр. Базовый курс.

КАК ПРОДУКТЫ ФОРМИРУЮТ ПРИВЫЧКИ

Чернова М. В. (economix-77@ukr.net)
 Научный руководитель - Молохова Я. О.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

Актуальность. В настоящее время мы имеем огромное количество разнообразных товаров, которых с каждым днём становится всё больше и больше. Однако одни товары привлекают нас, и мы их покупаем, а мимо других проходим. Это связано с тем, что успешные компании создают такие продукты, которые не только привлекают наше внимание, но и формируют наши привычки.

Целью данной работы является выяснение понятия привычки и определение механизма ее формирования.

В современном мире крупным компаниям уже недостаточно привлечь большое количество клиентов. Для того чтобы выжить, им необходимо сформировать привычку у своих потребителей.

В 2011 году было проведено исследование, согласно которому, люди проверяют свои мобильные устройства более 30 раз в день. Специалисты выяснили, что мы делаем это чаще – более 150 раз. Другие исследования показали, что мы тратим на смартфон около 5 часов в день [1].

Можно сказать, что потребитель на крючке, так как все технологии, что он использует, вызывают зависимость. К этому и стремятся многие компании, к тому, чтобы все действия потребителей были запрограммированы, а их продукты изменили потребительское поведение.

Существует много определений привычки (рис. 1).



Рисунок 1 - «Определение привычки»

Нир Эяль (преподаватель в Стэнфордском университете, консультант, предприниматель и автор многих статей для таких журналов как Forbes, TechCrunch, Psychology Today) и Райан Хувер (писатель, анализирующий тренды и продукты, которые применяют технологии поведенческого дизайна)

выявили, что существует модель «крючка», своеобразный процесс, состоящий из четырёх этапов. Именно эту модель и применяют многие компании на современном этапе, чтобы сформировать привычку у своих клиентов. Отметим, что такие продукты, вызывающие привыкание, имеют много преимуществ [1].

Модель «крючка» - это цикл из 4 этапов, которые в результате повторений вызывают привыкание к определённому продукту (рис. 2).



Рисунок 2 - «Модель крючка»

Первый этап – это триггер. Именно он и является пусковым механизмом. Триггеры бывают внутренние и внешние. В начале происходит событие, и оно побуждает попробовать какой – то продукт впервые.

Второй этап – это действие. Вы пробуете новый продукт и ожидаете, что будете вознаграждены.

Третий этап – это переменное вознаграждение. Попробовав продукт, активизируются области, отвечающие за желание.

Четвёртый этап – это инвестиция. Инвестициями является всё то, что потребитель готов вложить в определённый продукт. Это могут быть и деньги, и время, и информация, и многое другое. Но этот этап не для того, чтобы потребитель что – то потратил, а для того, чтобы он отвлёкся на другие действия.

На последнем этапе (инвестиция) запускается внутренний триггер и весь цикл повторяется снова и снова. Он становится всё более привлекательнее и намного легче выполнять все действия. В результате таких повторений и формируется привычка, покупатель «на крючке».

В дальнейшем внутренний триггер усиливается и потребитель, не задумываясь, использует какой – либо продукт.

Например, когда скучно, то можно зайти посмотреть новые посты в Instagram, Facebook, Twitter, VK и другие социальные сети, не подумав о том, нужно ли это на самом деле?

В результате такой модели, формируется определённый набор привычек, который и обуславливает то, что потребители приобретают одежду и средства ухода от определённых брендов, используют гаджеты одних и тех же производителей, посещают всё те же заведения, всё время пользуются одними приложениями и многое другое [2].

Важно отметить, что те компании, которые используют модель «крючка», должны осознавать свою ответственность.

Все компании хотят создать продукт, который будет успешен. Однако для того, чтобы модель «крючка» в этом помогла, ей необходимо правильно пользоваться, а именно: знать своих клиентов и чего они хотят от продукта, их предпочтения. Также необходимо выяснить, как продукт сможет изменить их жизнь в лучшую сторону.

Во время создания продукта важно определить, может ли этот продукт сформировать у потребителей привычку. Для этого надо проанализировать клиентов и то, что сможет предложить продукт. Продукт должен решать проблему, которая возникает у большинства потребителей. Так сформируется привычка и они будут «на крючке» [3].

Стоит отметить, что основными преимуществами модели «крючка» являются:

- отсутствие дорогой рекламы;
- отсутствие агрессивного маркетинга.

Выводы: мы можем обнаружить «крючки» везде: начиная от гаджетов и спорта, заканчивая продуктами питания и фильмами. Это выгодно многим компаниям, так как создавая продукты, вызывающие привыкание, они обеспечивают себе успех на долгое время. А мы, в свою очередь, становимся приверженцами определенных брендов и приобретаем продукты только от них.

Список литературы:

Эяль. Н., Хувер Н. Покупатель на крючке. Руководство по созданию продуктов, формирующих привычки // Манн, Иванов и Фербер. 2017 г. – с. 272.

Линдстром М. *Neurology*: Увлекательное путешествие в мозг современного потребителя // Манн, Иванов и Фербер. 2008 г. – с. 256.

Валлентин Л. Продающая упаковка. Первая в мире книга об упаковке как средстве коммуникации // Манн, Иванов и Фербер. 2012 г. – с. 80.

ОСОБЕННОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО НАДЗОРА В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Швец Андрей Витальевич (shvets.dmp@mail.ru)

Хромов Николай Иванович

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

В настоящее время в мировом масштабе происходит переосмысление роли и места государства в управлении территориальными социально-экономическими системами. Возникает острая необходимость определения форм, способов, методов, принципов и степени вмешательства государства в деятельность хозяйствующих субъектов, проведение государственного надзора в системе государственного управления.

Развитие общества приводит к необходимости управления всей совокупностью социально-экономических процессов на основе научного формулирования, утверждения, обоснования и реализации направлений деятельности государства, которые способствуют гармонизации и процветанию общества.

На фоне увеличения объема государственно-правового воздействия, особо значимым институтом становится государственный надзор, который обусловлен предметным многообразием и наполнен значительным социально-правовым содержанием.

Исследованиям теоретических аспектов функционирования государственного надзора посвящены работы таких известных ученых и общественных деятелей, как В.И. Басков, В. П. Беляев, А.Н Головистикова, С. Ф. Гусейнова, В.Б. Коробейников, А. С. Кузнецов, Р. В. Шагиева и др. Существует достаточное количество литературы, посвящённой проблемам роли государственного управления и государственного надзора. Однако в этих работах нет единства мнений ученых, что обуславливает актуальность работ по данной тематике.

Целью работы является рассмотрение теоретических аспектов функционирования государственного контроля в системе государственного управления.

Государственный надзор отражает происходящие в жизни общества, государства, в правовых институтах, экономике и политической системе изменения в соответствии с механизмом государственного управления. В наиболее широком понимании надзор рассматривается как разветвленная система государственных и общественных институтов, как совокупность социальных механизмов, воздействующих на человеческое поведение с целью устранения его отклонения от общепринятых норм. В данном контексте надзор рассматривается в качестве инструмента, который обеспечивает соответствие процесса управления заранее установленным образцам, моделям, корректируя поведение подконтрольного объекта в случае его отклонения от них.

Надзор рассматривается как целостная система всех социальных регуляторов: государственных, общественных институтов, права, морали, обычаев, система наблюдения и проверки процесса функционирования соответствующего объекта с целью устранения его отклонения от заданных параметров.

Государство осуществляет надзор в различных сферах деятельности: финансовом, бюджетном, административном и других. Надзор осуществляется как над внутренними (внутриведомственными), так и над внешними элементами системы управления.

Государственный надзор представляет собой особую разновидность специального контроля государственных правоохранительных органов по обеспечению законности посредством реагирования на ее нарушения.

Государственный надзор на макроуровне позволяет оценивать эффективность проводимой государственной политики, а на микроуровне – отслеживать исполнение действующих нормативных правовых актов и проводить оценку эффективности отдельных решений. Государственный надзор осуществляется специальными уполномоченными органами исполнительной власти.

Государственный надзор характеризуется следующими специфическими чертами:

надзор осуществляется в отношении тех объектов, которые организационно не подчинены органам, осуществляющим эту деятельность;

круг объектов надзорной деятельности не определен и значительно шире, чем при контроле;

органы административного надзора вправе применять меры административного принуждения, а иные органы (в состав иных органов включены прокуратура и суд) наряду с административным принуждением вправе применять уголовное принуждение;

органы надзора проверяют соответствие действий поднадзорных объектов законам и иным обязательным для исполнения неограниченного круга лиц специальным правилам;

органы надзора не вправе напрямую вмешиваться в ход хозяйственной деятельности поднадзорного объекта;

в некоторых случаях меры административного воздействия применяются в отношении коммерческих юридических лиц;

надзорной деятельностью вправе заниматься только специально уполномоченные государственные органы;

надзор осуществляется за деятельностью человека, групп людей, то есть на соответствие установлениям проверяется как результат действия, так и само действие (не является специфической особенностью).

В научной литературе выделяют следующие виды государственного надзора: административный и прокурорский, которые представлены на рисунке 1.



Рис. 1. Виды государственного надзора

Выделяют следующие особенности административного надзора: представляет собой особую разновидность государственного контроля; реализуется специально уполномоченными органами исполнительной власти и их должностными лицами;

деятельность по надзору осуществляется систематически;

цель – обеспечение правопорядка и общественной безопасности в сфере государственного управления;

между субъектами и объектами надзора отсутствует организационная соподчиненность;

осуществляется в отношении органов исполнительной власти, местного самоуправления, учреждений, организаций, предприятий, общественных объединений и их должностных лиц и граждан;

осуществляется при помощи определенных методов;

оценка объекта дается только с позиции законности.

Полномочия органов, осуществляющих административный надзор: получение информации; применение мер административного предупреждения; применение мер административного пресечения; привлечение к административной ответственности; регистрация и учет; выдача разрешений (лицензий); нормотворчество.

Отличия государственного контроля и административного надзора:

органы контроля обладают большими полномочиями, чем органы, осуществляющие надзор;

объектом контроля выступает как законность, так и эффективность деятельности; объект надзора – только законность деятельности;

контроль осуществляется в отношении конкретных объектов, а надзор может распространяться как на определенный (персонифицированный), так и на неопределенный круг объектов;

контроль и надзор имеют разные субъекты осуществления;

контроль и надзор различаются по методам осуществления: если для надзора характерно постоянное наблюдение, реагирование на заявления и жалобы, то арсенал методов государственного контроля гораздо шире.

Надзорная деятельность прокуратуры осуществляется:

1) за исполнением законов органами исполнительной власти и органами исполнительной власти, органами военного управления, органами контроля и их должностными лицами, а также за соответствием законам издаваемых ими правовых актов;

2) соблюдением прав и свобод граждан этими органами и должностными лицами, органами управления и руководителями коммерческих и некоммерческих организаций;

3) исполнением законов администрацией органов и учреждений, исполняющих наказание и применяющих назначаемую судом меру принудительного характера, а также администрацией мест содержания задержанных и заключенных под стражу. Прокурор, исходя из нарушения закона должностным лицом, выносит мотивированное *постановление о возбуждении уголовного дела* или производства об административном правонарушении.[4]

Вывод. Государственный надзор можно определить как деятельность государства по обеспечению эффективного и целесообразного функционирования государства и общества посредством систематического наблюдения уполномоченными государственными органами за деятельностью физических и юридических лиц, направленную на выявление, пресечение нарушений требований нормативно-правовых актов, в процессе чего могут применяться *меры государственного принуждения*.

Список использованных источников

Головистикова, А.Н. Административное право России в таблицах и схемах / А.Н. Головистикова – М.: МГМУ, – 2010 – 245 с.

Пиголкин, А.С. Теория государства и права: Учебник / А. С. Пиголкин, А.Н. Головистикова Ю.А. Дмитриев, А.Х. Саидов // Под ред. А.С. Пиголкина. – М.: Юрайт-Издат, – 2005. – 613 с.

Беляев, В.П. Контроль и надзор в Российском государстве: монография / В.П. Беляев; науч. ред. А.В. Малько. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, – 2005. – 272 с.

Курс прокурорского надзора. / Коробейников Б.В., Басков В.И. // М.: Зерцало, – 2000. – 512 с.

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗВИТИЯ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА

Ялунер А.Ф. (alina.yaluner@yandex.ru)
Научный руководитель - Половян А.В.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

В начале двадцать первого века в связи с увеличением техногенной нагрузки, ростом численности населения, бурным развитием техники и технологии, транспорта, промышленного производства с каждым днем увеличивается количество выбрасываемых вредных токсических веществ в атмосферу. Глобальный характер экологических проблем побуждает общество к созданию новых технологий, новых производств, а также нахождению нового наукоемкого баланса между экономикой и состоянием окружающей среды. Отыскать данный баланс может такое направление в управлении организацией, как экологический менеджмент, что обуславливает актуальность выбранной темы.

Рассмотрению вопросов поиска новых методов деятельности предприятия, которые бы не наносили ущерба окружающей среде, посвящены работы таких ученых и общественных деятелей как, Струкова М. Н., Ферару Г. С., Кузнецов Л. М., Хабарова Е.И., Пахомова Н. В., Масленникова И. С. и др.

Несмотря на имеющиеся научные разработки в данной области, такие актуальные вопросы как управление природоохранной деятельностью на уровне конкретных хозяйствующих субъектов остаются недостаточно изученными. Именно данные предпосылки послужили главным фактором для дальнейших исследований данной темы и определили целевую установку исследования.

Целью данной работы является анализ понятия «экологический менеджмент» и рассмотрение особенности его развития.

Развитие промышленного производства побуждает человечество задуматься о необходимости разработки и внедрения ряда защитных мероприятий, направленных на защиту окружающей среды от техногенной нагрузки и возможных аварийных ситуаций. Современным производственным процессам присущи следующие черты: износ основных производственных фондов; несвоевременная замена устаревшего оборудования; использование устаревших технологий, что впоследствии может привести к нерациональному использованию природных ресурсов, загрязнению окружающей среды вредными токсическими веществами, техногенным катастрофам.

Как показывает практика, предприятия с непрерывным производственным циклом так же создают серьезную экологическую угрозу в результате постоянной эмиссии разнообразных отходов производства, неизбежная концентрация которых может привести к утрате жизненно важных свойств среды обитания, поскольку ее ассимиляционные возможности ограничены.

В условиях современного развития общества человечество сталкивается с обострением противоречий между растущими потребностями и неспособностью биосферы удовлетворить их. Исходя из этого, возникает необходимость подойти к управлению экономической деятельностью через глубокое научное познание законов существования биосферы.

Весь спектр перечисленных выше проблем побуждает общество обратить внимание на то, что разграничение искусственных и естественных условий жизни стало относительным, так как природные условия в результате человеческой деятельности постоянно преобразуются. Природа теперь выступает не просто как «кладовая ресурсов», а как система, динамическое равновесие и производительные способности которой начали все более зависеть от общества и его производительных сил.

Понимание необходимости экологизации всех сфер жизни общества привело к появлению такого термина, как «экологический менеджмент».

В таблице 1 приведена сравнительная характеристика некоторых определений экологического менеджмента.

Таблица 1

Характеристика определений понятия «экологический менеджмент»

Автор (источник)	Формулировка определения «экологический менеджмент»	Характеристика
Струкова М. Н.	инициативная и результативная деятельность экономических субъектов, направленная на достижение их собственных экологических целей, проектов и программ, разработанных на основе принципов экоэффективности и экосправедливости [1]	У автора недостаточно четко отражен целевой подход определения экологического менеджмента. Данное определение слишком обширно
Кузнецов Л. М.	это система экологически ориентированного управления современным производством [3]	Слишком обобщенный подход к определению «экологического менеджмента»
Хабарова Е. И.	часть концепции стратегического менеджмента постиндустриальной эпохи, предусматривающего использование для удовлетворения нужд потребителей любого успеха экономики, любого достижения рационализации, любого повышения производительности труда (программа-максимум или ориентир успешного элиминирования влияния рисков природных и антропогенных ситуаций на благо всего человечества) [4]	Определение перегружено технологическими подробностями и не раскрывает сущности понятия «экологического менеджмента»
Пахомова Н. В.	самостоятельный вид профессионально осуществляемой деятельности в области природопользования и охраны окружающей среды, направленной на	Автор данного определения основную сущность экологического менеджмента видит в природоохранной

	достижение в условиях рынка целей устойчивого развития общества на основе применения соответствующего экономического механизма. [2]	деятельности предприятия направленной на сохранение целей устойчивого развития
--	---	--

Обобщив рассмотренные подходы, определим экологический менеджмент как инициативную деятельность хозяйствующих субъектов, основной целью которых является формирование и реализация экологической политики и достижение экологических показателей при условии сохранения целей устойчивого развития общества на основе принципов экоэффективности и экосправедливости.

В процессе формирования и развития концепции экологического менеджмента предприятиям необходимо учитывать следующие ключевые аспекты: создание экологически чистого производства посредством предотвращения пагубного воздействия на окружающую природную среду, а также формирование и развитие системы экологического менеджмента (рис. 1).



Рис. 1. Основные стадии деятельности предприятий в области экологического менеджмента [5]

Базовые условия природоохранной деятельности организации проявляются в следующих ключевых направлениях:

- бережное использование сырья, материалов и энергетических ресурсов;

- постепенное сокращение потерь сырья, материалов, потребляемой энергии (в том числе технологических потерь, потерь при складировании и транспортировке, неучтенных потерь и т. п.);
- внедрение замкнутых технологических циклов, энергосберегающих технологий, вторичное использование материалов в производственном процессе;
- снижение брака, повышение качества продукции;
- повышение технологической и производственной дисциплины;
- установление лимитов использования природных ресурсов, выбросов и сбросов загрязняющих веществ в окружающую природную среду и размещение отходов.

Система экологического менеджмента тесно связана с системой менеджмента организации в целом и должна быть ее составной частью. Международные стандарты подразумевают, что внедрение системы экологического менеджмента осуществляется в определенном организационном контексте. Предполагается, что определена миссия организации, формируется иерархия целей и задач, осуществляется систематическое планирование, разрабатываются и фиксируются процедуры [6].

Вывод. Необходимость внедрения экологического менеджмента на предприятиях обуславливается целым комплексом проблем, среди которых: резкое ухудшение состояния окружающей природной среды, тенденции развития современных технологий, увеличение производственных мощностей в соответствии с растущими потребностями, истощение природных ресурсов. Данные предпосылки выдвигают новые требования к компетенции менеджеров всех уровней. При разработке стратегии развития предприятия необходимо учитывать экологические особенности региона, целевые экологические показатели в управлении производством, персоналом и разработке новой продукции.

Список литературы:

1. Струкова М. Н. Экологический менеджмент и аудит / М. Н. Струкова, Л. В. Струкова, - Екатеринбург : Изд-во Урал. ун-та, 2016. — 80 с.
2. Пахомова Н. В. «Экономика и управление на предприятии (по отраслям)» / Н. В. Пахомова, А. Эндерс, К. Рихтер. – СПб.: Питер, 2003. – 536 с.
3. Кузнецов Л.М. Экологический менеджмент и аудит: учебник и практикум для академического бакалавра /Л. М. Кузнецов, И. С. Масленникова., - М: Издательство Юрайт, 2016. – 328 с.
4. Хабарова Е. И. Менеджмент на стыке экономики и экологии / Е. И. Хабарова // Менеджмент в России и за рубежом. – 1999. – № 3. – С. 29–36.
5. Федоськина Л. А. Экологический менеджмент: учеб. пособие / Л. А. Федоськина, Т. А. Шилкина. – Саранск : Изд-во Мордов. ун-та, 2015. – 96 с.
6. Самойлова Н.А. Экологический менеджмент: учебное пособие / Н.А. Самойлова; Кемеровский технологический институт пищевой промышленности. – Кемерово, 2014. – 184 с.

КОНФЛИКТЫ НА ПРЕДПРИЯТИИ И ПУТИ ИХ РАЗРЕШЕНИЯ

Машкова В.Ю., Байбакова И.А. (Ira-baybakova@yandex.ru)

Научный руководитель – Щеглова Ирина Георгиевна

ГПОУ «Донецкий политехнический колледж»

Современная наука об управлении считает, что конфликт – это неотъемлемая часть функционирования предприятия. Зачастую конфликт выступает причиной для возникновения нововведений или обнаруживает методы решения нерешенных, но имеющих большое значение проблем. Для Донецкого региона это является особенно актуальным, потому что лишь благодаря разрешению разногласий и отстаивания своего мнения станет возможным продвигать отечественную экономику вперед.

Часто руководители или стремятся конфликты подавить, или не желают в них вмешиваться. Однако обе точки зрения неверны, так как они влекут за собой значительные издержки. Первая позиция может мешать развитию нужных и полезных для организации конфликтов, а вторая – делает возможным свободное развитие таким конфликтам, которые вредят организации в целом и работникам в частности.

Конфликт – это разногласия между двумя или более сторонами, которые могут быть конкретными лицами или группами. Другими словами, конфликт представляет собой столкновение противоположно направленных целей, интересов, позиций, мнений, взглядов двух или нескольких людей.

В настоящее время конфликт на предприятии считается не только возможным, но и необходимым и полезным. Конфликт в большинстве случаев способствует обнаружению трудностей, разного видения проблемы и альтернативных методов действия, что положительно влияет на процесс принятия решений. Это говорит о том, что конфликт может привести к повышению эффективности работы предприятия. Поэтому менеджеры нередко намеренно побуждают сотрудников к конфликту для того, чтобы отыскать какое-то новое и результативное решение возникшей на предприятии проблемы. Если же на предприятии нет никаких конфликтов, то скорее всего там что-то не в порядке. Не существует бесконфликтных организаций. Но при этом важно, чтобы конфликт не был деструктивным. Поэтому задачей менеджера является проектировка управляемого и результативного конфликта.

Нужно понимать, что в некоторых обстоятельствах, в большей части межличностные конфликты, могут привести к необратимым последствиям. По этой причине, в случае не достижения предприятием своих целей или целей отдельного лица, такой конфликт называют дисфункциональным, создающим условия, которые приводят к понижению группового сотрудничества, удовлетворенности отдельной личности и в целом продуктивности работы предприятия.

Менеджер по характеру своей работы, как правило, находится в центре конфликта и его задача – решение проблемы всеми доступными способами.

Конфликт нельзя оставлять без внимания, так как фактор времени может стать решающим. Легче предотвратить конфликт, чем разрешить его, но в любом случае с решением затягивать не стоит, иначе конфликт может распространиться по предприятию. Одной из важнейших функций руководителя является управление конфликтом. Около 20% рабочего времени руководитель тратит на исследование и улаживание различных конфликтов.

Для эффективного управления конфликтами нужно знать также типы конфликтов и причины их возникновения.

Выделяют несколько основных причин конфликтов в организациях.

1. Распределение ресурсов. Даже в самых крупных и богатых организациях ресурсы всегда ограничены. Необходимость распределять их практически неизбежно ведет к конфликтам. Люди всегда хотят получать не меньше, а больше, и собственные потребности кажутся более обоснованными.

Взаимозависимость задач. Возможность конфликтов существует везде, где один человек (или группа) зависит от другого человека (или группы) в выполнении задачи.

Например, руководитель производственного подразделения может объяснить низкую производительность труда своих подчиненных неспособностью ремонтной службы быстро и качественно отремонтировать оборудование. Руководитель ремонтной службы в свою очередь может винить отдел кадров в том, что не приняты новые работники, в которых так нуждаются ремонтники.

2. Различия в целях. Вероятность этих конфликтов в организациях возрастает по мере увеличения организации, когда она разбивается на специализированные подразделения. Например, отдел сбыта может настаивать на производстве более разнообразной продукции, исходя из спроса (потребностей рынка); при этом производственные подразделения заинтересованы в увеличении объема выпуска продукции при минимальных затратах, что обеспечивается выпуском простой однородной продукции.

3. Различия во взглядах и представлениях. У руководителей и непосредственных исполнителей могут быть разные взгляды на пути и способы достижения даже общих целей.

Неудовлетворительные коммуникации. Неточная или неполная передача информации или отсутствие необходимой информации вообще являются не только причиной, но и дисфункциональным следствием конфликта. Плохая коммуникация препятствует управлению конфликтом.

4. Различия в психологических особенностях (темперамент, характер, потребности, мотивы и т. п.). Эти различия увеличивают вероятность возникновения любых конфликтов и особенно часто являются причинами межличностных конфликтов.

Существуют четыре основных типа конфликтов:

1. Внутриличностный конфликт возникает тогда, когда к одному человеку предъявляются противоречивые требования. Например, менеджер может потребовать, чтобы исполнитель постоянно находился в офисе

туристической фирмы и «работал» с клиентами на месте. В другое время он уже выражает недовольство тем, что его сотрудник тратит слишком много времени на клиентов и не занимается маркетинговой деятельностью. Внутриличностный конфликт может возникнуть также в результате того, что производственные требования не согласуются с личностными потребностями или ценностями. Например, подчиненный планировал в субботу — в свой выходной — какие-то семейные мероприятия, а начальник в пятницу вечером объявил ему, что в связи с производственной необходимостью он должен в субботу работать. Внутриличностный конфликт возникает как ответ на рабочую перегрузку или недогрузку.

2. Межличностный конфликт. Этот тип конфликта, пожалуй, самый распространенный. Чаще всего это борьба руководителя за ограниченные ресурсы, рабочую силу, финансы и т.п. Каждый считает, что если ресурсы ограничены, то он должен убедить вышестоящее начальство выделить их именно ему, а не другому руководителю.

Межличностный конфликт может проявляться также и как столкновение личностей, т.е. люди с разными характерами, несовместимыми темпераментами просто не в состоянии ладить друг с другом.

3. Конфликт между личностью и группой. В производственных группах устанавливаются определенные нормы поведения и случается так, что ожидания группы находятся в противоречии с ожиданиями отдельной личности. В этом случае возникает конфликт. Иными словами, между личностью и группой конфликт возникает тогда, когда эта личность займет позицию, отличную от позиции группы.

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

В конфликтологии рассматриваются в качестве приоритетных четыре возможных средства воздействия на участников конфликта, которые бы привели к разрешению конфликта.

1. Средства убеждения. Они возможны, если противник готов действовать иначе, поскольку пришел к убеждению, что это полезно для него самого, не принимая во внимание случайностей, возникающих внутри группы или навязанных изменением внешней ситуации, а также, не обращая внимания на то, что его заставляют брать на себя какие-то обязательства по изменению своих действий. Преимущества подобного способа в его гибкости и доверительном характере.

2. Навязывание норм. Нормы навязываются соперникам извне, ссылаясь на интересы общественных взаимосвязей. Это институциональный путь, опирающийся на обычаи и традиции. Его главное преимущество в генерализуемости и возможности предсказания поведения соперников. Основной недостаток - отсутствие достаточной гибкости.

3. Материальное стимулирование используется в зависимости от ситуации. Обычно применяется в том случае, когда конфликт зашел слишком

далеко. Соперники согласны на частичное достижение цели и хотят хоть как-то компенсировать свои потери. Посредством стимулирования можно добиться минимума доверия, на основе которого вырабатывается более или менее приемлемое решение конфликта. Преимущество этого способа в его гибкости, недостаток - в малом практическом применении, относительной безрезультатной и слабой нормативности.

4. Использование власти применяется только ситуативно и только посредством негативных санкций (запугивание или фактическое применение силы). В действительности применяется в сочетании с предыдущими способами, которые все перемешиваются между собой.

Предполагается, что возможность влияния на участников тем успешнее, чем лучше понимание, интенсивнее взаимная коммуникация и шире пространство действий.

Для более подробного изучения данного вопроса, было проведено социальное исследование в виде анкетирования среди руководителей частных и государственных предприятий. Целью данного вида исследования являлось выявление причин, которые часто вызывают конфликт, а также наиболее эффективного средства воздействия на участников конфликта. В анкетировании приняли участие как малые предприятия, такие как «Стук», «Реал», «Микс», так и крупные предприятия с многолетним стажем работы, например, «Горняк», «Металлург», «Семирамида», «Ольвия». Менеджерам различных уровней управления было предложено 4 типичных для предприятия ситуаций и пути решения из которых необходимо было выбрать одно решение, которое, по его мнению, являлось наиболее правильным и верным, а также определить причину, которая вызвала конфликт. В результате проведенного анкетирования было выявлено, что наиболее часто конфликты происходят из-за различия в психологических особенностях (36%), а средством решения является средства убеждения (37%).

Более подробно данные анкетирования приведены ниже в качестве круговых диаграмм.

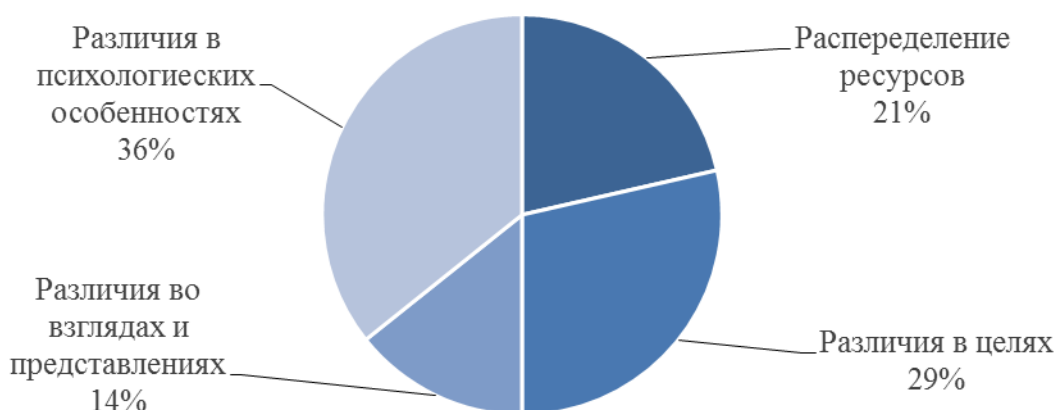


Рисунок 3 Причины вызывающие конфликты на предприятиях

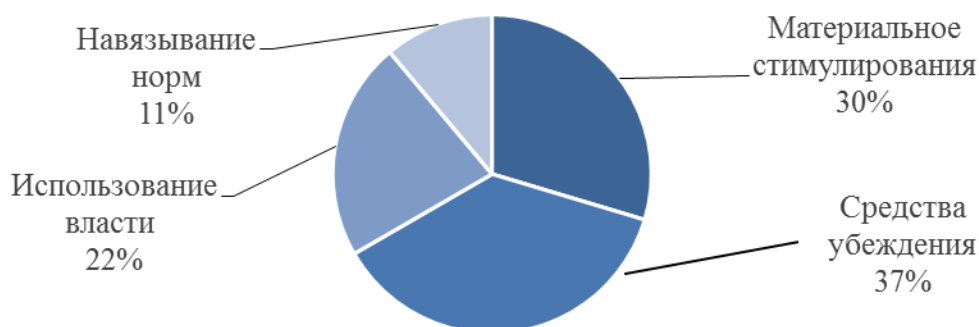


Рисунок 4 Использование средств решения конфликтов на различных предприятиях

Конфликтология выработала ряд рекомендаций, следование которым ускоряет процесс разрешения конфликта:

1) во время переговоров приоритет должен отдаваться обсуждению содержательных вопросов;

2) стороны должны стремиться к снятию психологической и социальной напряженности;

3) стороны должны демонстрировать взаимное уважение друг к другу;

4) участники переговоров должны стремиться превратить содержательную и скрытую часть конфликтной ситуации в открытую, гласно и доказательно раскрывая позиции друг друга и сознательно создавая атмосферу публичного, равноправного обмена мнениями;

5) все участники переговоров должны проявлять склонность к компромиссу. Компромисс представляет собой такой способ разрешения конфликта, когда конфликтующие стороны реализуют свои интересы и цели путем либо взаимных уступок, либо уступок более слабой стороне, либо той стороне, которая сумела доказать обоснованность своих требований тому, кто добровольно отказался от части своих притязаний.

Большое значение имеет заключительная, послеконфликтная стадия. На этой стадии должны быть предприняты усилия по окончательному устранению противоречий интересов, целей, установок, ликвидирована социально-психологическая напряженность и прекращена любая борьба. Это будет способствовать повышению эффективности работы предприятия.

Список использованной литературы:

1. Карташев Я.П. Конфликты в организации. – М., Лаборатория книги, 2010 – С. 78.

2. Щербаков И.Д. Конфликты в организации, причины их возникновения и способы разрешения // Экономика и менеджмент инновационных технологий. 2014. № 3. Ч. 1.

3. Кабушкин Н.И. Основы менеджмента – М., «Новое знание», 2009 – 336 с.

К ВОПРОСУ О КРЕДИТНЫХ ОТНОШЕНИЯХ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Несвятипаска В.А. (vlada_a17@mail.ru)

Научный руководитель – Евсеева Е.В., заместитель директора по учебной работе

ГПОУ «Горловский техникум»

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Горловка

Демографическая и экономическая ситуация во всем мире приводит к тому, что государство не способно в полной мере финансировать растущие потребности населения своих стран в области образования, здравоохранения и пенсионного обеспечения. Ответственность за личное финансовое благополучие в основном ложится на самого человека. Актуальными и востребованными становятся кредитные отношения.

Кредитование - это основной и необходимый элемент экономико-финансового механизма всякого передового государства и общества. Кроме финансового места оно занимает основное политико-социальное место, помогая росту благосостояния и развития качества жизни людей, а еще совершенствованию предпринимательской сферы. Кредит является финансовым инструментом удовлетворения материально-денежных нужд граждан, предпринимателей, публичных образований и иных субъектов права.

Английский экономист Т.Тук — автор известной книги «Исследование законов денежного обращения» (1844), рассматривая сущность кредита, писал, что в простейшем определении он представляет собой доверие одного лица к другому, на основании которого в долг в деньгах или товарах предоставляется определенная сумма капитала; указанная сумма подлежит возврату. За пользование этой услугой должник платит определённое вознаграждение в виде процента. В этих определениях почти полтора века назад в простых дефинициях выделяются общие характеристики, которые раскрывают сущность кредита. В них акцентируется внимание на двух главных чертах этого экономического понятия: во-первых, кредит должен рассматриваться как построенный на доверии специфический тип экономических отношений; во-вторых, он выдан на условиях возвратности и платности одним лицом другому определенной суммы денежного капитала. Речь идет, следовательно, о том, что кредитные отношения возникают между кредитором и заёмщиком по поводу мобилизации временно свободных денежных средств и их использования на условиях возвратности и платности.

Проблемы совершенствования системы кредитования, инвестиционной активности предприятий, механизма кредитования и государственного регулирования в сфере сельского хозяйства освещались в работах ряда ученых и практиков: Борхунова Н.А., Буздалова И.Н., Голованова А.А., Гордеева А.В., Колычева Л.И., Королева К.Ю., Купавых А.А., Мурзина Д.А., Мезенцева Е.С.,

Пономаревой А.С., Сагайдака Э.А., Сидорук А.С., Трушина Ю.В., Эпштейна Д.Б., Юняевой Р.Р., Янбых Р.Г. и некоторых других.

Помимо банковских структур существуют официально зарегистрированные небанковские структуры, осуществляющие кредитование по упрощенной системе. Таковы разделяются на несколько видов:

1. Кредитный союз;
2. Кредитное общество;
3. Кредитное агентство;
4. Кредитный кооператив;
5. Финансовая группа;
6. Фонд поддержки предпринимательства.

Микрофинансовые организации (МФО) - коммерческие и некоммерческие организации, осуществляющие микрофинансовую деятельность, то есть выдающие микрозаймы (нецелевые микрокредиты) на постоянной основе. Система выдачи таких кредитов значительно упрощена по сравнению с банковскими организациями. МФО отличаются более высокой лояльностью к заемщикам и одобряют заявки тем, кто по разным причинам получил отказ в коммерческих и государственных банках. Капитал для выдачи микрозаймов привлекается в МФО из самых разных источников. Основную его долю составляют выплаченные проценты от займов, а также инвестиции частных лиц или банков, дочерними организациями которых часто являются МФО.

Назовем основные преимущества МФО:

- можно с легкостью оформить микрозайм не выходя из дома, позвонив по телефону указанному на сайте организации, или заполнив онлайн заявку. В некоторых случаях специалист может проконсультировать вас дома;
- для получения займа нужен только паспорт, редко требуется второй документ;
- вариантов для перевода средств на ваш счет существует множество, от электронных кошельков до мобильного телефона;
- если банки отказывают вам по той причине, что вы допускали просрочки по предыдущим кредитам, или, например, нетрудоустроены, МФО идут в этом вопросе навстречу. Ими часто разрабатываются специальные программы для людей, не имеющих постоянного места работы, испортивших кредитную историю, а также пенсионеров;
- рассматривается заявка в минимальные сроки, процент заемщиков, получивших одобрение, здесь значительно выше чем у банковских организаций.

Не стоит думать, что скорость рассмотрения заявок микрофинансовой организацией основывается на отсутствии проверки заемщика на платежеспособность. Конечно, при получении микрозайма, здесь не нужно проходить продолжительную проверку по службе безопасности как это бывает в банке. Оценка возможностей клиента происходит при помощи кредитного скоринга. Это особая система анализа, основывающаяся на обработке анкетных данных. В результате проверки с помощью определенного алгоритма заемщик получает баллы, на основе которых и выносится решение. От момента подачи

заявки до вынесения решения обычно проходит 10 – 15 минут. Поскольку человеческие ресурсы здесь не задействованы, а весь процесс осуществляется компьютером, такую схему использует большинство МФО.

Правда у МФО существует еще несколько нюансов на которые нужно обратить внимание при подаче заявки, в том числе, достаточно высокая процентная ставка, небольшая сумма, доступная к получению; срок кредитования также невелик (выдаются займы в среднем на 3 – 5 недель) и у каждой компании существует своя система, начисляющая штрафы и пени при малейшей просрочке платежа и с этого момента сумма долга начинает стремительно расти [1, с. 465-468].

Если вы твердо намерены воспользоваться услугами МФО, необходимо тщательно выбирать организацию, не стараясь получить займ без подготовки.

При выборе МФО необходимо предпринять такие меры безопасности:

1. Внимательно изучите историю компаний, которые вас заинтересовали. Каждая МФО занимающаяся микрокредитованием должна быть зарегистрирована в государственном реестре микрофинансовых организаций;
2. Обращайтесь сразу к нескольким кредиторам, так вы получите возможность выбрать подходящую, сравнить условия и получить сразу несколько положительных решений. Не забывайте о своем праве отказаться от ссуды, даже если заявка уже была одобрена;
3. Заполняя форму заявки будьте предельно честны, при указании ложных данных или предоставлении просроченных, или поддельных документов, вы не только получите отказ, но и рискуете попасть в черный список компании;
4. Трезво оценивайте свои возможности, при указании суммы помните о том, что возможны любые риски, связанные с чрезвычайными ситуациями, болезнями, травмами и другими обстоятельствами, влияющими на вашу трудоспособность;
5. Обязательно ознакомьтесь с договором от начала до конца. Не торопитесь, на изучение документа дается до пяти суток. В обязательном порядке он должен содержать информацию о сумме и сроке выплаты займа, процентной ставке, какие штрафы и пени предусмотрены в случае неуплаты. Отдельным пунктом должны быть прописаны обязательства организации перед заемщиком.

Вне всякого сомнения, риски микрофинансовых организаций при формальном подходе к проверке платежеспособности чрезвычайно возрастают, поскольку количество невозвращенных займов здесь значительно выше чем в банках. Поэтому при обращении в МФО следует быть готовым к выплате серьезных процентов

Так или иначе, защищенность интересов граждан при оформлении кредита в банковской организации, а особенно государственной значительно выше.

В настоящее время Центральный Республиканский Банк анонсировал скорое возобновление кредитования в ДНР. Председатель Центрального Республиканского Банка Ирина Никитина в эксклюзивном интервью корреспонденту официального сайта ДНР рассказала о тех шагах, которые

предпринимаются банком для возобновления кредитования в Республике. «Мы запускаем вместе с финансовой компанией кредитные карты, которые будут работать только в безналичных расчетах. Наличные денежные средства в банкоматах и в кассах банка получить с этих карт будет невозможно. Это один из пилотных проектов, которым сегодня занимается Центральный Республиканский Банк с привлечением инвесторов в это направление, и он на стадии завершения. Уже заказаны пластиковые кредитные карточки и, скорее всего, в течение этого квартала наши граждане уже будут иметь возможность пользоваться кредитными пластиковыми картами», — отметила Ирина Никитина. Она подчеркнула, что кредиты будут предоставляться не Центральным Республиканским Банком, а финансовой компанией, которой будут проработаны все параметры кредитования. В частности, данным пилотным проектом предусмотрено, что финансовая компания будет выдавать краткосрочные кредиты, т.е. сроком до одного года. Граждане, получившие кредитную карту, смогут рассчитаться ею в республиканских торговых сетях за товары или за услуги. «Мы рассчитываем, что первый этап предоставления кредитов будет в основном нацелен на служащих бюджетных организаций. Второй этап – это пенсионеры, которые пройдут в определенную возрастную категорию. И третий – это наши субъекты хозяйствования, которые зарегистрированы в Донецкой Народной Республике», — добавила Председатель ЦРБ ДНР.

В последние годы спрос на рынке потребительского кредитования изменился, и появилось много социально направленных кредитных услуг, а именно, создаваемых и продвигаемых по инициативе государства, в том числе, льготное ипотечное кредитование, кредиты на покупку транспортного средства с государственным субсидированием.

Важную особенность имеет сектор потребительского кредитования, помогающий гражданам благодаря средствам, получаемым от кредитора, закрывать разнообразные нужды, не сберегая деньги на протяжении длительного времени.

Список литературы

Анашенко И. К. Актуальные вопросы правового регулирования договора потребительского кредита // Молодой ученый. — 2016. — №5. — С. 465-468. — URL <https://moluch.ru/archive/109/26273/>.

Вишневецкий А. А. Современное банковское право: банковско-клиентские отношения: Сравнительно-правовые очерки. — М.: Статут, 2013. С. 172.

Заемщики не играют в долгую» — «Ведомости» № 3907 от 01.09.2015

Научная библиотека диссертаций и авторефератов disserCat <http://www.dissercat.com/content/osobennosti-i-perspektivy-razvitiya-kreditovaniya-selskokhozyaistvennykh-predpriyatii#ixzz514Ea3TMr>

МАЛОЕ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВО В ДНР

**Нефедова А.Е. (malakhova-1970@mail.ua)
Научный руководитель – Малахова М.Н.**

ГПОУ «Енакиевский политехнический техникум» г. Енакиево

В настоящее время предпринимательский сектор экономики занимает достаточно весомое место и его значение продолжает расти. Предпринимательство - неотъемлемый элемент современной рыночной системы хозяйствования, без которого экономика и общество в целом не могут нормально существовать и развиваться.

Предпринимательство — это непосредственная самостоятельная, систематическая, на собственный риск деятельность по производству продукции, выполнению работ, предоставлению услуг с целью получения прибыли, которая осуществляется физическими и юридическими лицами, зарегистрированными как субъекты предпринимательской деятельности в порядке, установленном законодательством. Одно из самых распространенных определений бизнеса говорит нам с вами, что «бизнес» - это любая деятельность, направленная на получение прибыли путем предоставления другим необходимых товаров и услуг. Важной частью структуры бизнеса, о которой я бы хотела рассказать, является «малый бизнес».

Мировая практика убедительно свидетельствует, что даже в странах с развитой рыночной экономикой малое предпринимательство оказывает существенное влияние на развитие народного хозяйства, решение социальных проблем, увеличение численности занятых работников. По численности работающих, по объему производимых и реализуемых товаров, выполняемых работ и оказываемых услуг субъекты малого предпринимательства в отдельных странах занимают ведущую роль.

Приведем критерии отнесения предприятий к субъектам малого предпринимательства, которые применяются в странах с развитой рыночной экономикой. Так, в Великобритании, например, отнесение предприятий к малым основывается на данных оборота и численности занятых. К мельчайшим относятся фирмы с числом занятых от 1 до 24 человек, к мелким – от 24 до 99 человек. При этом в обрабатывающей промышленности малым считается предприятие с занятостью ниже 200 человек, в то время как в розничной торговле – это предприятия с оборотом не выше 400 000 фунтов стерлингов.

В российской практике существование малого предпринимательства было разрешено в 1988 г. В этот период к числу малых отнесли государственные предприятия, на которых среднее число ежегодно занятых не превышало 100 чел. В соответствии с более поздними нормативными актами, в частности, с постановлением Совета Министров СССР, принятым в августе 1990 г., к числу малых стали относиться предприятия с числом ежегодно занятых, не превышающим: в промышленности - 200 чел., в науке и научном

обслуживании - 100 чел., в других отраслях производственной сферы - 50 чел., в отраслях непроизводственной сферы - 25 чел., в розничной торговле - 15 чел. Наряду с этим учитывался и объем хозяйственного оборота, право на определение количественного значения которого предоставлялось союзным республикам. Однако величина хозяйственного оборота практически так и не была установлена. Принцип отнесения предприятия к малому по численности работников сохранился и в республиканском законодательстве.

Для экономики в целом деятельность малых компании оказывается важным фактором повышения ее гибкости. По уровню развития малого бизнеса специалисты даже судят о способности страны приспособиваться к меняющейся экономической обстановке. Для ДНР, находящейся на начальном этапе развития рыночных отношений, именно создание и развитие сектора малого предпринимательства должно стать основой социальной реструктуризации общества. Несмотря на трудности и неудачи, малое предпринимательство развивается, набирает темпы роста, решая экономические, социальные, научно-технические проблемы.

Как показывает опыт, большинство неудач малых фирм связано с менеджерской неопытностью или профессиональной некомпетентностью собственников малых предприятий.

Экономическое развитие Донецкой Народной Республики невозможно без налаженной работы предпринимательских структур. Это важнейшая сфера экономики, приводящая в движение основные факторы производства и обеспечивающая экономический рост всех сфер деятельности. Малый и средний бизнес, быстро реагирующий на изменения и приспособливающийся к разным условиям работы, продолжает развиваться, несмотря на политическую и экономическую нестабильность в Республике. Подтверждением тому являются оперативные данные по г. Донецку в период с сентября 2014 г. по 31.12.2016 г. Так, за это время зарегистрировано 5425 предприятий малого бизнеса (56 предприятий на 10 тыс. чел. имеющегося населения) с численностью занятых 38,2 тыс. чел., и 23 186 физических лиц- 38 предпринимателей, у которых работает почти 10 тыс. чел. В 2017 г. ожидается, что количество малых предприятий возрастет на 15,6%, а численность работников на них – на 16,3%. Исходя из вышеизложенного, особо важным является изучение проблем и перспектив развития малого и среднего предпринимательства в условиях ДНР.

В настоящее время бизнес в ДНР находится в непростой ситуации. Налоговая служба в Республике работает четко: по свидетельствам самих предпринимателей, оформить патент можно за несколько часов. Работает принцип единого окна, поэтому желающие открыть или перерегистрировать предпринимательство довольно оперативно проходят все необходимые процедуры, несмотря на большие очереди. В общем, в Республике созданы достаточно комфортные условия для предпринимателей, однако отсутствие нормальной банковской системы сводит на нет все усилия.

Даже, несмотря на безупречную работу профильного министерства, малый бизнес постоянно испытывает сложности.

Анализируя предпринимательскую среду, можно выделить ряд причин, тормозящих развитие малого предпринимательства, несмотря на усиление внимания к этой проблеме государства и многих субъектов ДНР.

Во-первых, сложная экономическая обстановка, царящая в республике: инфляция, спад производства, разрыв хозяйственных связей, ухудшение платежной дисциплины, отсутствие банковских кредитов, слабая правовая защищенность предпринимателей.

Во-вторых, низкий уровень организационно-экономических и правовых знаний предпринимателей, отсутствие должной деловой этики, хозяйственной культуры, как в малом бизнесе, так и в государственном секторе.

В-третьих, неотработанность организационных и правовых основ регулирования развития предпринимательства на региональном уровне.

Каждый предприниматель, работающий в Донецке, Енакиеве, Горловке, Макеевке или любом другом городе республики сталкивается в ходе своей деятельности с приведенными выше проблемами, которые не дают бизнесу развиваться.

Но все же главный «враг» бизнеса в республике — низкая покупательская способность населения, когда практически все доходы уходят только на самое необходимое, к чему относятся продукты, лекарства и частично — одежда. Именно поэтому для того чтобы понять, как живет малому и среднему бизнесу на территории ДНР иногда достаточно просто спросить в какой сфере бизнеса работает тот или иной предприниматель.

Пожалуй, в наиболее лучшем положении сегодня предприниматели, осуществляющие свою деятельность на рынках и торгующие продуктами. Предприниматели на едином налоге платят 2,5% с оборота и единый социальный взнос на себя и при наличии наемных работников. Остальное остается им. В самом сложном положении оказался малый бизнес, занимающийся оказанием услуг, помимо того, что услуги в этой сфере оказались попросту не востребованы из-за всего того же низкого покупательского спроса, сказалось и изменение правил игры.

Развитие малого и среднего бизнеса является одним из условий перехода Республики к полноценным рыночным отношениям, устойчивому развитию экономики, а также обеспечению стабильности в экономической и социальной сферах.

В целях оказания государственной поддержки субъектам малого и среднего предпринимательства Министерство экономического развития ДНР осуществляет следующую деятельность:

- обеспечивает реализацию государственной политики в сфере развития малого и среднего бизнеса, институтов предпринимательства и регуляторной политики;

- разрабатывает программы поддержки и развития среднего и малого предпринимательства в Донецкой Народной Республике, принимает участие в разработке проектов национальных программ содействия развитию среднего и малого предпринимательства и организует их выполнение;

- координирует работу по разработке целевых, местных, региональных программ поддержки и развития среднего и малого предпринимательства в городах и районах Донецкой Народной Республики и осуществляет мониторинг их реализации;

- координирует работу органов исполнительной власти Донецкой Народной Республики по реализации государственной регуляторной политики в сфере хозяйственной деятельности;

- содействует развитию инфраструктуры поддержки предпринимательства в Донецкой Народной Республике, деятельности объединений субъектов среднего и малого предпринимательства и функционированию центров по выдаче разрешительных документов на ведение предпринимательской деятельности в пределах своей компетенции;

- содействует развитию системы предоставления административных услуг, взаимодействует с союзами, ассоциациями предпринимателей, общественными организациями, информирует общественность о проведении государственной политики в сфере хозяйственной деятельности, состоянии развития предпринимательства в Донецкой Народной Республике.

Для развития предпринимательства в Донецкой Народной Республике, расширения возможностей предпринимателей в их производственном, научно-техническом и социальном развитии был создан «Союз Предпринимателей Донецкой Народной Республики».

Общественная организация «Союз Предпринимателей Донецкой Народной Республики» – это добровольное самоуправляемое, некоммерческое объединение, созданное в 2015 году по инициативе Общественного движения «Донецкая республика» и активной группы предпринимателей.

Целью создания Союза является развитие предпринимательства в Донецкой Народной Республике, расширения возможностей участников Союза в их производственном, научно-техническом и социальном развитии.

По словам предпринимателей, даже в нынешних сложных условиях, связанных со снижением потребительского спроса, малый бизнес готов работать по правилам и вкладывать деньги, трудясь на перспективу. Увы, для этого в Республике пока просто не созданы условия.

Список литературы

Бреддик У., Менеджмент в организации: Учебное пособие для вузов. - М.: Инфа - М, 2009 - С. 344.

Бутова. Т. В. Предпринимательство. - М.: Юркнига, 2005 – С. 307.

Корнийчук Г. А. Предпринимательская деятельность. - Ростов-на-Дону: Феникс, 2004 – С. 282.

Закон о предпринимательстве ДНР-<http://www.expert-dnr.ru/zakon-donetskoy-narodnoy-respubliki-o-predprinimatelstve/>

ПОТЕНЦИАЛ ХИМИЧЕСКОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДНР

Алексеева М.С. (dthtf@meta.ua)
Научный руководитель – Бойкив Н.Ю.

ГПОУ «Донецкий техникум химических технологий и фармации»

Донецкая Народная Республика была создана на основе результатов референдума о независимости 11.05.2014 г., организованного как противодействие военному перевороту в г. Киеве, и территориально располагается в границах бывшей Донецкой области. Общая площадь ДНР составляет 8,6 тыс. км², что составляет 33% от всей площади Донецкой области (26,5 тыс. км²). На востоке ДНР граничит с Ростовской областью Российской Федерации, на северо-востоке – с Луганской Народной Республикой, на северо-западе – с Украиной. Республика имеет выход к Азовскому морю.

На территории Донецкой области до мая 2014 г. проживало около 4,1 миллионов человек 133 национальностей. В настоящее время в Республике проживает 2,3 миллионов человек: из них 2,2 миллиона человек – это жители городской местности, 110 тысяч человек – сельской. Доля городского населения составляет около 95%, что обусловлено нахождением на территории Республики трех крупных городских агломераций (Донецко-Макеевской, Горловско-Енакиевской, Шахтерско-Снежнянской) [1].

Военные действия на Донбассе в течение привели к резкому сокращению промышленного производства ДНР по отношению к предыдущему периоду. Все экономические показатели стремительно падали, появились проблемы, связанные с поставкой сырья и отгрузкой произведенной продукции, а также разрушением производственной инфраструктуры.

На январь 2017 г. в ДНР основную долю в промышленности занимает металлургия и металлообработка – 37,6%; 10,6% приходится на пищевую промышленность; 8,8% – коксохимию; 2,2% – химическую промышленность; 1,6% – машиностроение. По данным 2015 г. было реализовано продукции предприятий всех отраслей, работающих в ДНР, на сумму 88,1 млрд. руб., из которой 40% приходится на металлургическую отрасль, затем коксохимическую, добывающую и машиностроительную (рис. 1) [1].

Сегодня развитие промышленности и экономики ДНР тесно связаны с успехами в государственном строительстве. Появление Министерства промышленности и торговли, а также Министерства экономического развития ДНР изначально позволило остановить развал промышленного потенциала Донбасса, а впоследствии даже наладить процессы послевоенного восстановления. В 2016 году в Республике был опубликован каталог промышленных и торговых предприятий, представляющий, по факту, список предприятий ДНР, составляющих весь экономический потенциал Республики.

В абсолютных цифрах вся структура промышленности ДНР представлена в таблице 1 [2].



Рисунок 1. Структура промышленности ДНР

Таблица 1. Список предприятий ДНР (по состоянию 2016 г.)

Сфера экономики	Количество предприятий
Металлургический комплекс	21
Машиностроение	38
Химическая промышленность	25
Фармацевтическая промышленность	5
Производство строительных материалов	20
Производство бумаги и картона	3
Легкая промышленность	17
Пищевая промышленность	44

Таким образом, химическая промышленность является одной из важнейших базовых отраслей современной экономики. Ее продукция насчитывает около 70 тысяч наименований и широко используется для производства товаров и услуг.

Все предприятия комплекса химической промышленности условно подразделяют на 3 укрупненные группы:

- производство химических веществ и химической продукции;
- производство фармацевтических веществ и фармацевтической продукции;
- производство резиновых и пластмассовых изделий, прочей неметаллической минеральной продукции.

Среди крупных производителей химического комплекса довоенного времени следует отметить Донецкий завод химреактивов, Донецкий химический завод, Донецкий аккумуляторный завод «Виват», Донецкий казённый завод химических изделий, «Донпластавтомат», Донецкий завод

изоляционных материалов, Донецкий завод минеральной ваты и конструкций, Донецкий завод пластмасс.

На сегодняшний день предприятия химической промышленности ДНР находятся в активной фазе своей деятельности и уверенно набирают обороты. Среди них ООО «Донецкхим-Химический завод», ООО «Центр управления качеством больничной гигиены», ПКФ «ЮКАС», ООО «Резинпромснаб», ООО «Европласт», КО «Донтехрезина», ООО «Теплоинвест», ООО «Полидон» и другие. Среди предприятий Республики есть и производители уникальной продукции. Например, ООО «ДКИ «Технические пластические массы» является единственным производителем на территории СНГ теплоизоляционных жёсткоформованных известково-кремнезёмистых изделий для теплоизоляции котлотурбинных агрегатов [3].

Представители химической промышленности Республики - предприятия с многолетней историей и серьезными производственными мощностями, а также аккредитованными лабораториями контроля качества выпускаемой продукции. Кроме того, многие из предприятий имеют собственные научно-технические лаборатории, работа в которых не прекращалась даже в тяжелый период интенсивных боевых действий. Все это обеспечивает инновационный характер производства.

Предприятия химического комплекса промышленности Республики занимаются производством товаров бытовой химии, пластиковых труб, стеклопластиковой арматуры, эпоксидных клеев и смол, полипропиленовых труб, алкидных и лакокрасочных материалов, безфосфатного порошка и других товаров.

Отдельно следует выделить предприятия фармацевтической промышленности, функционирующих на территории Республики, поскольку их деятельность связана с решением важнейших социальных задач. Среди указанных предприятий ООО «Стиролбиофарм», ООО «Лекфарма Адонис», ООО НКПТФ «Висмут», ООО «Сарепта-Медиапласт», ООО «Донбиофарм».

Ассортимент производимой продукции в большей степени сконцентрирован на перевязочных материалах и изделиях медицинского назначения: бактерицидные пластыри, антисептические препараты, фиточай, какао-порошок, кофе, лекарственные средства в форме таблеток и капсул, жидкие стерильные лекарственные средства в форме шприц-тюбиков и тюбик-капельниц.

Особенно интенсивно развиваются предприятия химической промышленности, производящие товары бытовой химии. В частности, доля лакокрасочных товаров, произведенных в Республике, составляет 65% в общем объеме реализованных товаров этой группы.

Второе место по объемам реализации (41%) занимают клеи, произведенные республиканской химической промышленностью.

Моющие средства местного производства составляют 22% от реализованных в данной группе товаров, а средства для борьбы с бытовыми насекомыми и грызунами – 23%. Средства для ухода за одеждой, обувью и предметами домашнего обихода, составляют 13% от общего объема

реализации, и 21% — прочие товары бытовой химии, реализуемые в Республике [3].

Производственные мощности существующих на сегодняшний день предприятий химической промышленности имеют серьезный потенциал для расширения объемов производимой продукции, а также ставят серьезные задачи по освоению новых рынков сбыта и маркетинговые задачи по стимулированию внутреннего спроса на продукцию собственного производства.

Несмотря на то, что темпы роста мировой экономики существенно снизились, предприятия химической промышленности по-прежнему показывают хорошие финансовые результаты.

Учитывая объективные обстоятельства и широкий фронт работ по восстановлению жилищного и производственных фондов Республики внутренний спрос на продукцию предприятий химического комплекса будет неуклонно возрастать, что обозначает широкие возможности для местных производителей.

Таким образом, можно с уверенностью констатировать, что, несмотря на войну, экономическую блокаду и отсутствие политического признания, экономика ДНР не только продолжает существовать, но и активно развивается. В Республике налаживается выпуск традиционных видов продукции, запускаются остановленные заводы, растёт сельскохозяйственное производство.

На данный момент единственной жизненно важной задачей является остановка боевых действий, деэскалация конфликта и возрождение утраченного промышленного потенциала. Однако сегодня стоит задуматься о том, что мировая экономика уже перешла на 6-й и завтра шагнёт в 7-й технологический уклад, а в них регионы, где существуют только металлургические заводы, шахты и химические заводы, будут находиться на обочине цивилизации. Поэтому следует приступить к разработке стратегии долгосрочного развития ДНР, в которой будут предусмотрены не только шаги по послевоенному восстановлению, но и по переводу экономики Республики на новый инновационный путь развития.

Список литературы

Экономика Донецкой Народной Республики: состояние, проблемы, пути решения: научный доклад / коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований» в рамках сотрудничества с Институтом народнохозяйственного прогнозирования Российской академии наук; под науч. ред. А.В. Половяна, Р.Н. Лепы; Министерство образования и науки Донецкой Народной Республики. Государственное учреждение «Институт экономических исследований». — Донецк, 2017. — 84 с.

Потенциал экономики ДНР [Электронный ресурс] / Режим доступа: http://delovoydonbass.ru/news/economy/potensial_ekonomiki_dnr/

Химическая промышленность ДНР — исследование DNR LIVE [Электронный ресурс] / Режим доступа: <http://dnr-live.ru/himicheskaya-promyshlennost-dnr/>

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ АВТОМОБИЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В ДНР.

Головченко Ярослав Александрович (studentGATT@gmail.com)

Авельцев Роман Анатольевич

ГПОУ «Горловский автотранспортный техникум»

ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет»

Автомобильный транспорт Донецкой Народной Республике в данный момент является одной из дееспособных отраслей хозяйства, важнейшей составной частью производственной и социальной инфраструктуры. Транспортные коммуникации объединяют все города и районы Республики, что является необходимым условием ее территориальной целостности и единства экономического пространства.

В настоящее время на территории Донецкой Народной Республики ведутся боевые действия, что негативно сказывается на функционировании автотранспортной отрасли. Основными проблемными вопросами, являются: разрушенная транспортная инфраструктура; острая нехватка квалифицированных кадров; отсутствие в полном объеме нормативно-правовой базы; изношенный подвижной состав большинства единиц транспорта; отсутствие грамотной и экономически обоснованной тарифной политики.

Министерством транспорта Донецкой Народной Республики для решения вышеуказанных проблем, разработаны следующие мероприятия:

1) Восстанавливается разрушенная транспортная инфраструктура.

ГП «АВТОДОР» выполняет работы по: ямочному ремонту автодорог; эксплуатационному обслуживанию автомобильных дорог общего пользования; очистке дорог от снега; ремонту барьерных ограждений; установке и замене дорожных знаков; обеспечению видимости дорожных знаков и обзорности радиуса поворота; покраска павильонов.

2) Обеспечивается транспортное сообщение жителей Республики. На автомобильном транспорте, городские маршруты обслуживают 5 коммунальных предприятий горэлектротранспорта и 249 автоперевозчиков. По территории Донецкой Народной Республики функционируют 74 пригородных, 83 междугородних и 29 международных автобусных маршрутов общего пользования (в том числе, выходящие за пределы ДНР). За 2015 год перевезено 97 661,5 тыс. чел. и 1400 тыс. тонн грузов, в том числе в международном сообщении 39,7 тыс. тонн.

3) Разрабатывается и совершенствуется нормативно-правовая база транспорта. Приняты Законы Донецкой Народной Республики: «О лицензировании

отдельных видов хозяйственной деятельности»; «О транспорте»; «Об автомобильном транспорте»; «О городском электрическом транспорте», «Об автомобильных дорогах», «О перевозке опасных грузов», «О транспортно-экспедиторской деятельности».

На сегодняшний день авиационное, морское и речное направления Донецкой Народной Республики не функционируют из-за ведения боевых действий. Министерством транспорта ведется работа по разработке нормативно-правовой базы в области воздушного, морского и речного транспорта.

Несмотря на непрекращающиеся боевые действия, в качестве вектора дальнейшего развития транспорта и всей его инфраструктуры выбрана ориентация на Российскую Федерацию. Ориентация в перспективных направлениях пассажиропотоков и грузопотоков, в адаптации нормативно-правовой базы, технических регламентов к требованиям Российской Федерации. Такая ориентация предполагает определение инновационных перспектив развития транспортной отрасли.

С этой целью, Министерством транспорта, подготовлены следующие проекты в области инфраструктурного и социально-экономического развития транспортной отрасли:

1) Проект «Обучение детей школьного возраста 5 – 11 классов в сфере дорожно-транспортного комплекса». Цель его - создание эффективной системы подготовки высококвалифицированных специалистов дорожно-транспортного комплекса (ДТК), ориентированных на получение профессионального технического образования и дальнейшую работу в ДТК. Реализация данного проекта начата 01.10.2015 года. Обучение школьников основам профессии осуществляется по направлениям «Юный автомобилист» и «Юный железнодорожник» в три этапа. Первый этап – занятия в профильных кружках «Шаг в будущее» (5-7- классы), второй этап – предпрофессиональное образование (8 – 9 классы), третий этап – профессиональное образование (10 – 11 классы).

Министерство транспорта также ходатайствовало:

в подготовке студентов по программе подготовки офицеров запаса; по открытию новых специальностей в АДИ ГВУЗ «ДонНТУ» («Информационные системы и технологии», «Управление в технических системах», «Государственное и муниципальное управление»); в подготовке квалифицированных рабочих кадров по профессии «водитель троллейбуса», «водитель трамвая» в учебно-курсовом комбинате трамвайно-троллейбусного управления.

2) Проект программы «Информатизация дорожно-транспортного комплекса Донецкой Народной Республики». Проект разработан с целью

повышения безопасности дорожного движения. Предполагает установку и использование на автомобильном и железнодорожном подвижном составе аппаратуры спутниковой навигации ГЛОНАСС, обеспечивающую информирование участников дорожного движения в режиме реального времени о чрезвычайных ситуациях, авариях, заторах.

3) Проект Программы «Крупноузловая сборка трамваев и троллейбусов». Предусматривает обновление парка трамвайных вагонов и троллейбусных машин путем доставки из Российской Федерации крупноузловых деталей трамваев и троллейбусов и сборки их на производственных мощностях трамвайно-троллейбусного управления

г.Донецка. 11 августа на территории самопровозглашенной «ДНР» собрали первую партию автобусов под названием «Донбасс». Сборка произведена из машинокомплектов на мощностях предприятия «Донецкгормаш». Автобус «Донбасс» выполнен на базе российского автобуса ПАЗ-3204 с видоизмененным кузовом. Длина автобуса 7,1 м. Салон рассчитан на 39 мест, 21 из них для сидения. В движение машину приводит 4,67-литровый бензиновый V8 ЗМЗ-52342 мощностью 122 л.с. Максимальная скорость – 85 км/ч. До конца 2017 года планируется собрать около 100 машин. Потребность же в автобусах такого класса на территории «ДНР» сегодня оценивается в 400 ед.

На данный момент, из-за сложного финансового состояния транспортной отрасли, данные проекты не реализовываются.

Также при Министерстве транспорта 30.11.2015 года создан Научный Совет. За этот период прошло 9 совещаний. Высшие учебные заведения привлечены к работе Совета, так как имеют теоретический и практический опыт решения задач прикладного и фундаментального характера в сфере транспорта, соответствующую материально-техническую базу.

В рамках работы Научного совета и при участии профессорско-преподавательского состава Автомобильно-дорожного института:

- разработана Концепция развития автомобильного транспорта ДНР и Концепция развития дорожной отрасли ДНР в рамках разработки Стратегии дорожно-транспортного комплекса до 2026 года;
- выполнена экспертиза Правил предоставления услуг пассажирского автомобильного транспорта и Положения об организации транспортного обслуживания населения легковыми автомобилями (такси) в Донецкой Народной Республике.

При участии профессорско-преподавательского состава Донбасской национальной академии строительства и архитектуры, разработаны «Рекомендации по производству и применению литых бетонных смесей для ямочного ремонта нежестких дорожных одежд в неблагоприятных погодных

условиях», использование которых в ближайшее время запланировано Министерством транспорта.

Таким образом, по мере дальнейшего развития Республики, расширения ее внутренних и внешних транспортно-экономических связей, роста объемов производства и повышения уровня жизни населения, значение транспорта и его роль как системообразующего фактора будут только возрастать. В этих условиях перед Министерством транспорта стоит задача дальнейшего формирования стратегических инновационных направлений развития транспорта на базе всестороннего анализа современного состояния и проблем развития транспортной системы в тесной взаимосвязи с общими направлениями и масштабами социально-экономического развития Республики.

Email: mintrans-dnr@mail.ru

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ ДОНЕЦКОГО РЕГИОНА

Грицаюк В.Ю. (lera.gritsayuk@mail.ru)

Научный руководитель - доцент Капыльцова В.В.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

Актуальность темы. Возможность каждого отдельного региона обеспечивать национальную безопасность в целом, при этом оставаться развивающейся и устойчивой территорией, способной эффективно противодействовать экономическим угрозам или предотвращать их возникновение, является одной из важнейших задач государства.

Анализ последних исследований и публикаций. Методики оценки экономической безопасности представлены в научных работах О. Беляева, Б. Губского, Э. Короткова, Г. Пастернак-Таранущенко, В. Предборского, В. Савина, В. Ткаченко, А. Халецкого, В. Шульги.

Целью работы является обоснование и аргументирование мировоззренческих позиций и последовательного подхода к формированию экономической безопасности региона.

Основная часть. Экономическая безопасность – это защищенность национального хозяйства от внутренних и внешних угроз, а также положение, обеспечивающее активное развитие общества, его социальную, политическую и экономическую стабильность в условиях существования негативных внешних и внутренних факторов [7]. Материальную базу экономической безопасности составляют развитые производительные силы общества, способные обеспечить расширенное воспроизводство, цивилизованный уровень жизни граждан и экономическую независимость региона.

Безусловно, одним из главных элементов экономической безопасности является уровень развития национального хозяйства. Если экономика не развивается, то у государства резко снижается потенциал сопротивляемости отрицательным внешним и внутренним влияниям на национальное хозяйство. К важнейшим характеристикам экономики как единой системы можно отнести устойчивость, которая отражает прочность и надежность ее элементов, экономических и организационных связей внутри системы.

Так, к объектам экономической безопасности Донецкого региона относятся: отдельные составляющие экономической системы и экономическая система региона в целом, все его природные богатства, общество с его институтами, учреждениями, хозяйствующие субъекты на всех уровнях экономики, а также их жизненно важные экономические интересы [3, 6].

Субъектами экономической безопасности Донецкого региона являются: государство, которое осуществляет свои главные функции в этой области через органы законодательной, исполнительной и судебной властей, функциональные и отраслевые министерства, федеральные службы и агентства, во взаимодействии с другими институтами гражданского общества: банками, биржами, фондами и страховыми и пенсионными компаниями, обществом

потребителей и т. д., предпринимателями и обществом в целом, а также хозяйствующие субъекты на всех уровнях экономики: производители и продавцы товаров, работ, услуг, домашние хозяйства и отдельные личности [4].

Следует также заметить, что такие показатели экономической безопасности, как: рост ВВП, уровень жизни населения, уровень безработицы, темпы инфляции, конкурентоспособность, структура экономики, состояние технической базы хозяйства, импортная зависимость относятся к более важным критериям, которые представляют общее положение экономической системы в целом [1]. Официальное сообщение Главного управления статистики в Донецком регионе об экономическом положении региона в январе-июне 2017 года содержит данные по Донецкому региону в январе-июне 2017 года по сравнению с январем-июнем предыдущего года на фоне низкой базы сравнения увеличился на 5,3%. В июне по сравнению с предыдущим месяцем, то есть с маем 2017 года, объем производства уменьшился на 9,3%, по сравнению с июнем 2016 года – на 4,8%. В январе-июне 2017 года по сравнению с аналогичным периодом 2016 года объем продукции возрос в производстве, передаче и распределении электроэнергии, газа, пара и кондиционированного воздуха – на 3,9%, в металлургическом производстве и производстве готовых металлических изделий – на 6,9%, в добывающей промышленности и разработке карьеров – на 10,1%, в производстве кокса и продуктов нефтепереработки – на 35,7%. Уменьшился выпуск продукции по сравнению с январем-июнем 2016 года в машиностроении – на 16,6%, в производстве пищевых продуктов, напитков и табачных изделий – на 11,2%, в текстильном производстве, производстве одежды, кожи, изделий из кожи и других материалов – на 2,0%. Добыча рядового угля в январе-июне 2017 года увеличилась по сравнению с аналогичным периодом 2016 года на 10,5% и составила 7,2 млн. т. Объем каменного угля, включающего отгруженный рядовой уголь и продукты обогащения, в январе-июне 2017 года составил 5,7 млн. т, что больше января-июня 2016 года на 16,5%. Производство электроэнергии в январе-июне 2017 года составило 10,9 млрд. кВт час, что больше января-июня 2016 года на 8,3% [8].

Вне всякого сомнения, чтобы обеспечить экономическую безопасность Донецкой региона необходима разработка соответствующей методики анализа и оценки, а также ее реализации. При этом одной из эффективных методик является осуществление разумной протекционистской политики, обороняющей национальные интересы отечественных производителей товаров, как на внутренних, так и на внешних рынках. Такая политика подразумевает: борьбу с монополистами; налоговые льготы; льготное кредитование экспорта продукции обрабатывающей промышленности; введение режима благоприятствования для предпринимателей в разнообразных отраслях производства; особую важность фактора ресурсосбережения [3, 5].

В связи с этим, важной стратегической задачей обеспечения экономической безопасности является создание оптимальных условий для жизни и развития личности, социально-экономической и военно-политической

устойчивости общества и защита единства государства, а также успешное противодействие влиянию внутренних и внешних угроз.

На наш взгляд, стратегия в области обеспечения экономической безопасности Донецкого региона должна быть направлена, в первую очередь, на поддержание и сохранение достаточного уровня производственного, научно-технического потенциала; препятствование снижению уровня жизни населения до минимальных значений, что способно вызвать социальную напряженность; а также предотвращение конфликтов между отдельными социальными слоями и группами населения. Эта стратегия должна осуществляться, прежде всего, через систему безопасности, которую образуют органы законодательной, исполнительной и судебной власти, общественные и иные организации и объединения [2].

Выводы. Таким образом, очевидно, что постановка стратегии требует выработки единого государственного подхода, создания концепции экономической безопасности, которая станет фундаментом для создания эффективной системы обеспечения экономической безопасности на различных уровнях управления. При этом государство должно осуществлять мероприятия, направленные на обеспечение устойчивого экономического роста, что и будет гарантировать экономическую безопасность. Для борьбы с угрозой экономической безопасности Донецкого региона должна быть выработана соответствующая стратегия. Кроме того, необходимо отслеживать и оценивать как внутренние, так и внешние угрозы, способные оказывать дестабилизирующее влияние на региональную экономику. Наряду с этим, важнейшим элементом механизма обеспечения экономической безопасности общества является деятельность государства по выявлению и предупреждению внутренних и внешних угроз безопасности, особенно при современном социально-политическом положении Донецкого региона.

Литература

1. Архипов, А. Экономическая безопасность: оценки, проблемы, способы обеспечения / А. Архипов, А. Городецкий, Б. Михайлов // Вопросы экономики. – 2008. – №6. – С.49–60.
2. Бекетов, Н. В. Проблемы обеспечения экономической безопасности государства в сфере внешнеэкономической деятельности / Н. В. Бекетов, М. Е. Тарасов // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. – 2009. – № 8. – С.66-71.
3. Жалило, Я. А. Проблемы определения экономической безопасности в системе: обеспечение национальной безопасности Украины / Я. А. Жалилов // Проблемы обеспечения экономической безопасности. – Донецк: Дон ЭЦК, 2001. – С. 27–44.
4. Лысенко, Ю. Г. Механизм управления экономической безопасностью / Ю. Г. Лысенко. – Донецк: Каштан, 2002. – С. 55-63.
5. Дронов, Р. Подходы к обеспечению экономической безопасности / Р. Дронов // Экономист. – 2001. – №2. – С. 33.
6. Новикова, О. Р. Социальная безопасность: организационно-экономические проблемы и пути улучшения. – Донецк: Китис 1996. – С. 167.
7. Козлова, А. Экономическая безопасность как явление и понятие / А. Козлова // Власть. – 2009. – С. 28.

ПРИМЕНЕНИЕ ЧАСТОТНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ЭЛЕКТРОПРИВОДА НАСОСНОЙ УСТАНОВКИ

Задорожний М.В. (valeriy.iluschenko@gmail.com)

Научный руководитель – Илющенко Е.А.

ГПОУ «Енакиевский металлургический техникум»

Асинхронный двигатель с короткозамкнутым ротором на сегодня является одним из самых дешевых и более надежных и потому активно применяется в промышленности. Однако и этот двигатель имеет недостатки. Недостатков у него два. Во-первых, не удастся простым способом регулировать скорость двигателя и, как следствие, производительность механизма. Проблема, конечно, разрешается: в насосах применяются задвижки, которые ограничивают поток жидкости, в вентиляторах - шиберы и заслонки, в промышленных механизмах - разного рода редукторы. Однако все эти варианты имеют свои минусы: одни неэкономичные, другие ненадежные, третьи обеспечивают лишь конечный набор скоростей и необходимость остановки механизма для переключения и так далее. Вторая проблема — очень большой пусковой ток (в 5-7 раз, что превышает номинальный) и момент, который приводит к ударным механическим нагрузкам при пуске. Соответственно необходимо использование более стойкой коммутационной аппаратуры и применение тех или других демпфирующих устройств.

В результате многолетних попыток решить эти проблемы разработали устройство, которое является оптимальным по своим функциям и обеспечивает возможность плавного запуска и непрерывного регулирования скорости электронным способом, и определенно является надежнее, чем механический. Прибор этот получил название преобразователь частоты (рис.1).

Рисунок 1— Общий вид преобразователя частоты

Частотное регулирование позволяет устранить один из существенных недостатков электродвигателей с короткозамкнутым ротором - постоянную частоту вращения ротора электродвигателя, не зависящую от нагрузки. Частотное регулирование создает возможность управления скоростью электродвигателя в соответствии с характером нагрузки. Это в свою очередь позволяет избегать сложных переходных процессов в электрических сетях, обеспечивая работу оборудования в наиболее экономическом режиме.

Преобразователи частоты, в отличие от другого оборудования



регулирования скорости двигателя, таких как гидравлическая муфта, система генератор-двигатель, механический вариатор, позволяют избежать разных недостатков в работе системы. Идет речь об узком диапазоне регулирования оборудования, сложности с его эксплуатацией, низким качеством производимых работ и неэкономичности всей системы.

Использование частотного преобразователя дает экономию электроэнергии до 30% и даже больше по сравнению со способом регулирования мощности заслонками на трубе. Попутно разрешается проблема гидравлических ударов: при работе преобразователя частоты пуск и остановка насоса происходят плавно.

Возможности частотно регулируемого насоса:

- работа на постоянной характеристике (частичной);
- работа для поддержания постоянного давления или перепада давления (требуется датчик давления, датчик перепада давления);
- работа для поддержания постоянного расхода (требуется электронный расходомер);
- работа для поддержания постоянной температуры или перепада температур (требуется датчик температуры, датчик перепада температур)

Например, в системах водоснабжения наибольшее распространение имеет схема работы с поддержанием постоянного давления. Преобразователь регулирует частоту вращения насоса с таким расчетом, чтобы при изменении расхода воды давление в сети оставалось неизменным.

Большинство инженерных систем в жилых зданиях и производственных объектах являются системами с переменным расходом (тепло и водоснабжение, кондиционирование), где разница между пиковой и фактической нагрузкой может быть значительной. Разница эта обусловлена неравномерностью расхода с течением времени (рабочей смены, суток, сезонов года). Причем чем больше эта разница, тем больше энергии насосам удастся сэкономить [1].

Для многих стандартных объектов с переменным расходом (школы, гостиницы, жилые дома) построены суточные графики водопотребления, где можно увидеть, что при максимальной нагрузке насосы работают не более 10-15% всего времени. Простой пример – многоэтажный дом. Утром и вечером расход максимальный, днем средний, ночью минимальный. Все понятно без дополнительных разъяснений. Вот здесь и скрыт основной резерв экономии.

Использование преобразователей частоты (сокращенно ПЧ) в насосной технике получает все большее распространение, главным образом, в виду значительных возможностей в снижении энергопотребления.

Суть оснащения насосов преобразователями частоты – снижение частоты вращения двигателя при работе с частичной нагрузкой. При снижении частоты вращения ниже номинальной, происходит заметное снижение всех основных характеристик насоса – производительности, напора и

мощности! **Чем ниже частота вращения, тем меньше электроэнергии потребляет насос.**

Преобразователь частоты может быть:

— **встроенным в электродвигатель** (расположен непосредственно на двигателе или конструктивно выполнен в едином корпусе с двигателем). Подобные модели насосов выпускаются только самыми инновационными компаниями (рис.2);



Рисунок 2 — Насос со встроенным в двигатель преобразователем частоты

— **внешним.** Мощность насосов, регулируемых внешним преобразователем частоты, практически не лимитирована. Производители таких ПЧ никак не связаны с производством насосов, поскольку насосный сектор является для них далеко не единственной сферой применения (рис.3).

Применение преобразователей частоты возможно как для [поверхностных насосов](#), так и для [погружных](#).

Внешние ПЧ имеют одно очень значимое преимущество — в случае их выхода из строя насос продолжает функционировать, в то время как со встроенным в двигатель ПЧ насос становится неработоспособным.



Рисунок 3 — Насос со стандартным двигателем

Энергопотребление насоса зависит от фактического расхода жидкости, который большую часть времени ниже расчетного максимального значения. Это вызвано тем, что насосы подбираются исходя из максимальных требований системы по расходу и напору, однако, как уже говорилось, такой режим наблюдается незначительную часть времени [2].

Получается, что большую часть времени избыточная мощность насоса просто не нужна.

При частичной нагрузке насос уже не будет запускаться на полную мощность, как это бывает в системах без частотного регулирования, а будет работать в каком-то промежуточном режиме, с пониженной частотой вращения. **И самое главное, что насос будет подстраиваться под требования системы автоматически!**

Наибольшие резервы в энергосбережении находятся, как можно догадаться, в промышленности. Инженерные системы городов, поселков и промышленных предприятий в России это тот сегмент, где все резервы экономии не то что не исчерпаны, а еще только осмысляются. Хотя уже сейчас происходят активные процессы модернизации насосного оборудования, как путем замены на новые модели с более высоким КПД, так и путем применения частотного регулирования.

Применение ПЧ в промышленности обусловлено реальной экономической целесообразностью.

Список литературы

Лобачев П. В. Насосы и насосные станции. М.: Стройиздат. 1990
<https://vodomaster.ru/articles/chastotnoe-regulirovanie-nasosov/>

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЙ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА РЕСПУБЛИКИ

Конева Юлия Александровна (yusik-1104@yandex.ru)
Фалько Елена Владимировна (sf577@yandex.ru)

ГПОУ «Горловский колледж городского хозяйства»

Аннотация: В статье рассмотрена эффективность функционирования жилищно-коммунального хозяйства (ЖКХ), что определяется его внутренним потенциалом, потребностями, сложившихся на рынке жилищно-коммунальных услуг (ЖКУ), и внешними условиями, которые должны соответствовать приоритетным направлениям социально-экономических преобразований в Республике. Отсутствие системной, целенаправленной государственной политики в сфере предоставления ЖКУ, устаревшие методы работы, хроническая нехватка финансовых ресурсов обусловили глубокий кризис ЖКХ. Как следствие - неспособность предприятий ЖКХ обеспечивать население и хозяйственный комплекс услугами в необходимом объеме и соответствующего качества.

Ключевые слова: жилищно-коммунальное хозяйство, реформирование, управление, рыночные отношения.

Постановка проблемы. Жилищно-коммунальное хозяйство Республики имеет свои специфические особенности:

- выступает как многоотраслевой комплекс, включающий подотрасли, которые являются естественными монополиями, и конкурентные подотрасли;
- продуктом его жизнедеятельности является, прежде всего, услуги, предоставляемые в производственной и непроизводственной сферах.

Свои особенности в работу отрасли вносит финансово-экономический кризис, уменьшая и без того ограниченные возможности ее ресурсного обеспечения и надежного функционирования. В жилищно-коммунальном хозяйстве накоплено много проблем, ставящих под угрозу возможность его устойчивого функционирования. Отсутствие системных преобразований в этой сфере, несовершенство нормативно-правовой базы и непоследовательность в принятии решений не позволило достичь желаемого результата по созданию финансово способных и эффективно работающих в рыночных условиях предприятий жилищно-коммунального хозяйства, которые бы предоставляли потребителям услуги необходимого уровня и качества.

Отсутствие инвестиций в отрасль и оборотных средств предприятий привела к значительному ухудшению технического состояния основных фондов, повышению аварийности объектов жилищно-коммунального хозяйства, увеличение удельных расходов и непроизводительных затрат материальных и энергетических ресурсов, негативно влияет на уровень и качество коммунальных услуг.

В обществе длительное время обсуждаются вопросы принципиальной возможности функционирования жилищно-коммунального хозяйства с такими высокими удельными затратами материальных и энергетических ресурсов, потерями и нерациональными затратами питьевой воды и тепловой энергии, бесхозным отношением к содержанию и эксплуатации объектов жилищно-коммунального хозяйства как владельцев, так и потребителей.

Указанные проблемы обуславливают необходимость поиска и внедрения новых концептуальных подходов к реформированию жилищно-коммунальной отрасли.

Степень развития и объемы деятельности предприятий коммунального хозяйства влияют на уровень благосостояния населения, бытовые и санитарно-гигиенические условия его жизни, чистоту водного и воздушного бассейнов, а также на уровень производительности труда. Следует отметить, что ряд теоретических проблем, по регулированию монопольной деятельности предприятий ЖКХ и конкуренции в его инфраструктуре, остаются не разработанными до конца.

Анализ последних исследований и публикаций. На разработку научного подхода к решению поставленной цели повлияли работы отечественных и зарубежных ученых-экономистов и практиков, посвященные исследованию и решению проблем социально-экономического развития регионов в условиях системных трансформаций общества, среди которых следует выделить Б. И. Адамова, А. И. Акмаева, В. Н. Амитана, А. И. АМОША, В. М. Василенко, В. М. Гееца, П. В. Гудзь, Б. М. Данилишина, С. И. Дорогунцова, В. М. Инякина.

Проведенный анализ научной литературы, посвященной исследованию особенностей функционирования и развития жилищно-коммунального хозяйства, свидетельствует о том, что сегодня основное внимание уделяется оценке приобретенного опыта в реформировании отрасли, мониторинга состояния объектов ЖКХ.

Плюрализм мнений по ключевым вопросам функционирования рынка жилищно-коммунальных услуг свидетельствует о необходимости исследования данной темы.

Формирование целей статьи. Цель работы заключается в изучении проблем и предложения путей их разрешения на основе теоретического обоснования и методического обеспечения мероприятий по повышению эффективности функционирования предприятий жилищно-коммунального хозяйства.

Изложение основного материала. Жилищно-коммунальное хозяйство (далее - ЖКХ) является одной из важнейших отраслей национальной экономики и играет большую роль в обеспечении нормальных условий жизни граждан страны. В условиях рынка принципиально изменились функции государства в управлении коммунальным хозяйством, оказалось в уменьшении объемов бюджетного финансирования и переходе к проведению реформы жилищно-коммунального хозяйства, стимулировании внедрения новых технологий и поддержке структурных изменений в коммунальном хозяйстве.

Социально-экономическая ситуация в Республике становится все более зависимой от состояния и реформирования инфраструктурных отраслей жизнеобеспечения, особое место среди которых занимает жилищно-коммунальное хозяйство. В реализации рыночных реформ жилищно-коммунальная сфера отстала от других инфраструктурных отраслей на 5-10 лет, и кризис жилищно-коммунального хозяйства продолжает углубляться. Насущные проблемы возникли в управлении жилищно-коммунальными объектами, а низкое качество и недостаточная эффективность государственного управления приведет к повышению стоимости услуг ЖКХ и снижению надежности его функционирования.

Слабое внимание к обеспечению устойчивой работы жилищно-коммунального комплекса может привести к непредсказуемым социальным последствиям, поскольку отсутствие тепла, воды, канализации, чрезмерная старость сетей, коммуникаций угрожают здоровью и жизни населения.

Преобразование в жилищно-коммунальной сфере должны быть направлены на создание эффективных механизмов реформирования и модернизации ЖКХ, тесным образом связанных с приоритетными для социально-экономического развития Республики задачами привлечения инвестиций и развития предпринимательства, формирования государственно-частного партнерства.

В этих условиях на первый план выходит проблема разработки действенной системы республиканского управления ЖКХ на основе рыночных механизмов при сохранении значительной части материальных активов отрасли в собственности Республики. Реформирование и технологическая модернизация ЖКХ, повышение конкурентоспособности услуг коммунальными предприятиями, предусматривают применение новых, более совершенных механизмов управления, принципиально отличаются от используемых до недавнего времени в жилищно-коммунальной сфере.

Однако внедрение эффективных форм и методов управления осложняется специфическими особенностями трансформации собственности, экономических отношений и хозяйственного механизма функционирования предприятий ЖКХ, усиливается социально-экономической ситуацией в различных регионах. Высокая кредиторская и дебиторская задолженность предприятий ЖКХ, дефицит финансовых ресурсов, недостаточная платежеспособность потребителей услуг, система государственного управления, слабо адаптирована к рыночным методам, породили целый комплекс проблем в обеспечении надежности и качества предоставления жилищно-коммунальных услуг.

Сейчас очевидной становится необходимость принятия радикальных решений, которые позволили бы сохранить социально приемлемый уровень нагрузки на бюджеты домохозяйств со стороны жилищно-коммунальных тарифов и одновременно обеспечить надлежащее качество предоставления услуг и предотвращения нарастающему физическому разрушению инфраструктуры ЖКХ.

С нашей стороны, в ЖКХ Республики на современном этапе наблюдается сочетание проблем экономического, организационного и технологического происхождения. Ключевыми проблемами отечественного ЖКХ следует считать:

- низкое качество жилищно-коммунальных услуг;
- изношенность основных фондов отрасли, устарелость технологий и, как следствие, значительные расходы (воды, тепловой энергии и т.п.) и низкая энергоэффективность;
- несоответствие имеющихся инфраструктурных мощностей возрастающим требованиям и потребностям;
- высокий уровень монополизации сферы предоставления жилищно-коммунальных услуг и слабое развитие конкуренции в этом секторе;
- несовершенство нормативно-правового регулирования деятельности отрасли, прежде всего в сфере диверсификации поставщиков услуг;
- неэффективная система управления, слияние заказчика и подрядчика и одновременно разрыв между потребителем и заказчиком услуг.

При этом следует отметить, что исходной причиной низкой эффективности ЖКХ Республики является, как правило, неэффективный менеджмент, технологическая устарелость, которая обусловлена длительной «инвестиционной паузой». В данной ситуации попытками внедрения тарифов, учитывающих необходимость полного возмещения себестоимости услуг и накопления инвестиционных ресурсов для развития отрасли, приведет к ценовым предложениям, которые будут неприемлемыми, учитывая низкую платежеспособность большинства домохозяйств.

Между тем, отсутствие современных моделей хозяйственного управления предприятиями ЖКХ становится существенным тормозом в диверсификации путей вывода отрасли из кризиса. Подавляющее большинство предприятий ЖКХ не имеет мотивации к эффективному хозяйствованию, что приводит к механическому переносу их нерешенных проблем на потребителей соответствующих услуг, а это может спровоцировать повышение цен и тарифов.

Выводы. К направлениям дальнейшего исследования совершенствования механизмов регулирования жилищно-коммунального хозяйства относятся:

- определение единых критериев оценки качества проведения реформ в сфере жилищно-коммунального хозяйства,
- обоснование направлений инновационного развития этой сферы;
- создание благоприятных условий участия субъектов частного сектора экономики в управлении жилищно-коммунальным хозяйством;
- повышение эффективности общественного мониторинга состояния развития жилищно-коммунального хозяйства;
- обеспечение надлежащего бюджетного финансирования жилищно-коммунального хозяйства.

Проведенный анализ позволяет утверждать, что основными целями реформирования жилищно-коммунального хозяйства Республики должны стать:

- повышение эффективности, устойчивости и надежности функционирования жилищно-коммунальных систем жизнеобеспечения населения;

- повышение качества услуг с одновременным снижением нерациональных затрат;

- привлечение инвестиций в жилищно-коммунальный комплекс, адресной социальной защите малообеспеченных слоев населения.

Для достижения этих целей необходимо решение следующих задач:

- финансовое оздоровление жилищно-коммунальных предприятий путем реструктуризации их задолженности или введение процедуры банкротства;

- обеспечение государственной и муниципальной финансовой поддержки процесса модернизации комплекса на основе современных технологий и материалов путем предоставления бюджетных средств и привлечения заемных средств;

- снижение затрат и повышение качества услуг;

- формирование инвестиционной привлекательности отрасли путем развития конкуренции в сфере предоставления услуг населению и привлечения частного бизнеса;

- внедрение системного мониторинга за техническим состоянием жилищного фонда и объектов инженерной инфраструктуры, внедрение систем учета и регулирования потребления ресурсов (воды, газа, энергии) на уровне жилого дома.

Список использованной литературы

1. Арцыбашев В.М., Симионова Н.Е. Совершенствование рыночного механизма функционирования жилищно-коммунального комплекса. Экономика строительства. М., 2009.

2. Иванов А.П. Комплексное развитие жилищно-коммунального хозяйства городов и сел. М., Стройиздат, 2009. -160с.

3. Инновационный менеджмент: учебное пособие // Под ред. Л.П. Гончаренко. М.: КНОРУС, 2005. - 544с.

4. Крупицкий М.Л. Экономика, организация и планирование жилищного хозяйства. М., Стройиздат. -2009. -191с.

5. Фролов А.С. Организационно-экономические механизмы государственного управления реализацией реформы жилищно-коммунального хозяйства в России. Монография. М.: Современная экономика и право, 2006.

6. Христофорова И.В., Фукс А. Маркетинговые стратегии управляющих компаний паевых инвестиционных фондов РФ в условиях мирового финансового кризиса // Журнал «Маркетинг», №4, 2009.

9. Чернышев Л.Н. Формирование рыночных отношений в жилищно-коммунальном хозяйстве. Проблемы и перспективы.- М.: Международный центр финансово-экономического развития, 2010.

10. Черняк В.З. Жилищно-коммунальное хозяйство: Развитие, управление, экономика / Черняк В.З. М.: Кнорус, 2007.-392с.

РАЗВИТИЕ ТРАНСПОРТА ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ ГЛАЗАМИ СТУДЕНТОВ

Круглий А. М. (dtehn@mail.ru)
Научный руководитель – Левицкая Н.В.

СП «Дебальцевский колледж транспортной инфраструктуры»
ГООВПО «Донецкий институт железнодорожного транспорта»,
г. Дебальцево

Развитие экономики любого государства невозможно без современной транспортной системы. Транспорт Донецкой Народной Республики является одной из крупных базовых отраслей хозяйства, важнейшей составной частью производственной и социальной инфраструктуры. Транспортные коммуникации объединяют все города и районы Республики, что является необходимым условием ее территориальной целостности и единства экономического пространства. Эффективное функционирование железнодорожного транспорта Донецкой Народной Республики - основы транспортной инфраструктуры страны - играет исключительную роль в создании условий для модернизации, перехода на инновационный путь развития и устойчивого роста национальной экономики. В соответствии с ролью, что отводится железнодорожному транспорту в модернизации экономики ДНР, ему самому необходим скорейший переход на инновационные рельсы.

От состояния и качества работы железнодорожного транспорта зависят не только перспективы дальнейшего социально-экономического развития, но также возможности государства эффективно выполнять такие важнейшие функции, как защита национального суверенитета и безопасности страны, обеспечение потребности граждан в перевозках, повышения ресурсной независимости и глобальной конкурентоспособности ДНР.

Целью развития железнодорожного транспорта в Республике должны являться формирование условий для транспортного обеспечения социально-экономического роста в Донбассе, возрастания мобильности населения и оптимизации товародвижения, укрепления экономического суверенитета, национальной безопасности и обороноспособности страны, снижения совокупных транспортных издержек экономики, повышения конкурентоспособности национальной экономики в мире на основе опережающего и инновационного развития железнодорожного транспорта,

гармонично увязанного с развитием других отраслей экономики, видов транспорта.

В настоящее время на территории Донецкой Народной Республики ведутся боевые действия, что негативно сказывается на функционировании транспортной отрасли. Основными проблемными вопросами, являются: разрушенная транспортная инфраструктура; острая нехватка квалифицированных кадров; отсутствие в полном объеме нормативно-правовой базы; изношенный подвижной состав железнодорожного транспорта; отсутствие обоснованной тарифной политики железнодорожного транспорта и т.д.

Для решения вышеуказанных проблем, Министерством транспорта Донецкой Народной Республики:

1) Восстанавливается разрушенная транспортная инфраструктура.

Так, на железнодорожном транспорте по состоянию на 01.04.2016 года восстановлено 717 объектов инфраструктуры из 2814 поврежденных.

На автомобильном транспорте ГП «АВТОДОР» выполняет работы по: ямочному ремонту автодорог; эксплуатационному обслуживанию автомобильных дорог общего пользования; очистке дорог от снега; ремонту барьерных ограждений; установке и замене дорожных знаков; обеспечению видимости дорожных знаков и радиуса поворота; покраске павильонов.

2) Обеспечивается транспортное сообщение жителей Республики. На автомобильном транспорте, городские маршруты обслуживают 5 коммунальных предприятий горэлектротранспорта и 249 автоперевозчиков. По территории Донецкой Народной Республики функционируют 74 пригородных, 83 междугородних и 29 международных автобусных маршрутов общего пользования (в том числе, выходящие за пределы ДНР). За 2015 год перевезено 97 661,5 тыс. чел. и 1400 тыс. тонн грузов, в том числе в международном сообщении 39,7 тыс. тонн. На железнодорожном транспорте по территории Донецкой Народной Республики курсирует 37 пригородных поездов по 8 направлениям, между Донецкой и Луганской Народными Республиками – 4 пригородных поезда по 2 направлениям.

3) Разрабатывается и совершенствуется нормативно-правовая база транспорта. Приняты Законы Донецкой Народной Республики: «О лицензировании отдельных видов хозяйственной деятельности»; «О транспорте»; «Об автомобильном транспорте»; «О железнодорожном транспорте»; «О городском электрическом транспорте», «Об автомобильных дорогах», «О перевозке опасных грузов», «О транспортно-экспедиторской деятельности».

На сегодняшний день авиационное, морское и речное направления Донецкой Народной Республики не функционируют из-за ведения боевых действий. Министерством транспорта ведется работа по разработке нормативно-правовой базы в области воздушного, морского и речного транспорта.

Несмотря на непрекращающиеся боевые действия, в качестве вектора дальнейшего развития транспорта и всей его инфраструктуры выбрана ориентация на Российскую Федерацию. Ориентация в перспективных направлениях пассажиропотоков и грузопотоков, в адаптации нормативно-правовой базы, технических регламентов к требованиям Российской Федерации. Такая ориентация предполагает определение инновационных перспектив развития транспортной отрасли.

Таким образом, по мере дальнейшего развития Республики, расширения ее внутренних и внешних транспортно-экономических связей, роста объемов производства и повышения уровня жизни населения, значение транспорта и его роль как системообразующего фактора будут только возрастать. В этих условиях перед Министерством транспорта стоит задача дальнейшего формирования стратегических инновационных направлений развития транспорта на базе всестороннего анализа современного состояния и проблем развития транспортной системы в тесной взаимосвязи с общими направлениями и масштабами социально-экономического развития Республики.

Список литературы

1. «Экономика железнодорожного транспорта»/И.В. Белов, Н.П. Терешина, В.Г. Галабурда и др. – М.: УМК МПС России, 2001.-600 с.
2. Петров Ю.Д., Купоров А.И., Шкурина Л.В. Планирование в структурных подразделениях железнодорожного транспорта: Учебник для вузов ж.-д. транспорт.-М.: ГОУ «Учебно-методический центр по образованию на железнодорожном транспорте», 2008.-308 с.
3. Рышков А.В. Экономическая конъюнктура транспорта. - М.: МИИТ, 2008 - 130 с. Сайт Министерства транспорта ДНР - <http://donmintrans.ru>

СЕРТИФИКАЦИЯ ПЕРСОНАЛА В СФЕРЕ ПАССАЖИРСКИХ ПЕРЕВОЗОК

Мотуз-Скобляк Н.А.

Научный руководитель- Жеребцов С. В.

ГПОУ «Горловский автотранспортный техникум»

ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет», г.Горловка

Сегодня качество профессионального образования водителей не в полной мере отвечает современным требованиям. Для решения проблемы необходимы корректировка образовательных стандартов, совершенствование учебно-лабораторного оборудования и т. д. Но как быть с водителями, которые проходили обучение давно и уже осуществляет трудовую деятельность? Ведь надзор за водителями со стороны государства совершается только в момент получения им водительских прав. На решение этой проблемы и направлен наш проект. За последнее десятилетие отмечается бурная динамика роста автомобильного парка

Это существенно изменило условия дорожного движения: увеличилась плотность транспортных потоков, возросла интенсивность движения, темпы развития имеющейся дорожно-транспортной инфраструктуры не соответствуют возрастающим потребностям государства и общества. Планка требований к профессиональной готовности водительского персонала автотранспортных предприятий (АТП) независимо от форм собственности значительно поднялась, но квалификация управляющих транспортным средством не отвечает реалиям сегодняшнего дня, и непрофессионализм водительского состава придает основную негативную тенденцию показателям аварийности на дорогах страны.

К основным факторам, определяющим причины высокого уровня аварийности, следует отнести:

- низкий уровень подготовки водителей транспортных средств;
- неудовлетворительное техническое состояние транспортных средств;
- пренебрежение требованиями безопасности дорожного движения со стороны участников движения;
- несовершенство технических средств организации дорожного движения;
- недостаточный технический уровень дорожного хозяйства.

Причинами низкого профессионального уровня водителей общественного транспорта являются

Отсутствие профессионального отбора на осуществление соответствующего вида деятельности. Зачастую при трудоустройстве в АТП основным критерием отбора персонала является только наличие водительского

удостоверения. Отсутствие независимого периодического контроля за водителями общественного транспорта со стороны общества

Завышенная самооценка водительского персонала, имеющего более пяти лет трудового стажа. Практика показала, что даже водителям, стаж которых равен 20–30 годам, необходимо периодически обновлять и пополнять багаж знаний.

Отсутствие эффективной внутрифирменной системы повышения квалификации водителей АТП

Привлечение к перевозкам пассажиров водителей из ближнего зарубежья. Большинство из них не обладают необходимой квалификацией и осуществляют «стажировку» непосредственно на дорогах, что влечет за собой повышенную аварийность.

Органы по сертификации персонала являются выразителями мнения и требований общества по обеспечению безопасности пассажирских перевозок; осуществляют соответствующий мониторинг мастерства исполнителей услуг; определяют уровень профессиональных требований к персоналу в сфере автотранспорта и контролируют соответствие данного персонала этой заданной планке

Не случайно центр определил одним из приоритетных направлений своей деятельности сертификацию следующих категорий работников АТП:

- водитель автобус/микроавтобус/такси;
- слесарь по ремонту автомобилей;
- кондуктор общественного транспорта.

Сертификация персонала автопредприятий должна стать условием допуска вышеназванных категорий персонала к осуществлению перевозок пассажиров. Персонал, не соответствующий требованиям профессиональных стандартов, направляется на дополнительное обучение и допускается к работе только при положительном решении органа по сертификации персонала.

Наличие сертификата соответствия должно также стать одним из условий приема водителя на работу в АТП. Рассмотрим процедуру сертификации персонала на примере одной профессии – водитель автобуса/микроавтобуса.

Сертификация любой категории персонала включает в себя несколько этапов

- подготовительный, когда идет согласование процедур и программ сертификационных испытаний
- этап сертификационных испытаний персонала, который включает оценку теоретических знаний и практических умений и навыков
- заключительный, на котором подводятся итоги, проводится анализ результатов и дается заключение о выдаче или отказе в выдаче сертификатов соответствия

В процессе сертификационных испытаний оценивается соответствие работника требованиям, установленным профессиональными стандартами или другими нормативными документами, регламентирующими его профессиональную деятельность, такими как ЕТКС, ОКЗ, должностная инструкция и др. Добровольный характер процедуры сертификации позволяет заявителю сертификации самому определять объем профессиональных требований, соответствие которым он подтверждает в ходе сертификации. В мировой же практике вариант формирования требований к уровню знаний, умений и навыков работника для качественного исполнения должностных обязанностей – использование профессиональных стандартов

На первом этапе сертификационных испытаний водителей проверяют на знание правил дорожного движения, устройства и правил эксплуатации транспортного средства, правил оказания при необходимости первой медицинской помощи.

На втором этапе сертификационных испытаний оцениваются навыки и умения в управлении транспортным средством. Водители демонстрируют свое мастерство в процессе практического вождения, маневрирования на автодроме, причем, упор делается не столько на время, сколько на качество выполнения упражнений

Неотъемлемой частью практического этапа является оценка действий водителя при подготовке транспортного средства к выезду на маршрут, устранение незначительных поломок в процессе работы, демонстрация умений оказать первую медицинскую помощь пострадавшим в различных ситуациях.

В период действия сертификата соответствия (три года) центр проводит ежегодный инспекционный контроль деятельности сертифицированного персонала, что способствует поддержанию соответствующего уровня их профессиональной подготовки. По результатам сертификационных испытаний руководитель АТП вправе поставить перед работником, не прошедшим сертификацию, вопрос о возможности и целесообразности привлечения его к пассажирским перевозкам, или, наоборот, сертификация будет способствовать увеличению кредита доверия к работнику. Соответственно результаты сертификации предоставляют руководителю лучше узнать свой персонал, помогают выстраивать кадровую политику, определять, на кого и в какой степени можно рассчитывать.

В итоге сертификация персонала для автопредприятий – это возможность:

- получить реальную оценку качества подготовки, уровня компетентности, профессиональной пригодности работников;
- сопоставить соответствие персонала качеству оказываемых транспортных услуг;

- стимулировать персонал на повышение уровня своей квалификации, активизировать его профессиональный рост;
- внести коррективы в процесс профессионального обучения и повышения квалификации своего персонала;
- определить перспективу развития АТП;
- сократить количество претензий пассажиров к качеству и безопасности перевозок;
- самое главное – значительно уменьшить ущерб, причиняемый автопредприятию за счет ДТП по вине водителя прочить позиции на рынке транспортных услуг.

Деятельность органов по сертификации персонала является предупредительно-профилактической и направлена на повышение безопасности дорожного движения. Сертификация персонала по своей сути является барьером для непрофессионалов, который нужно использовать во благо развития общества и повышения качества жизни граждан.

В заключение хотелось бы акцентировать внимание на необходимости координации усилий государства и общества, формирование эффективных механизмов взаимодействия органов государственной власти различных уровней (федерального, регионального и местного самоуправления) и общественных организаций в данном направлении.

Список литературы

- Крылова П.Д. “Основы стандартизации, сертификации, метрологии – М.:ЮНИТИ, 2003”
Раков А.В. “Стандартизация и сертификация в сфере услуг - М.:ЮНИТИ, 2002 ”
Качество, эффективность и основы сертификации машин и услуг. М.И. Гриф. Москва, 2004г.

ЭКОНОМИКО-ПОЛИТИЧЕСКАЯ СИТУАЦИЯ В ДНР

Новиков А.В. (yur-yaroshenko@yandex.ru)

Научный руководитель – Ярошенко Ю.И.

ГПОУ «Горловский техникум»

ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет», г. Горловка

Современная экономика ДНР далека от идеального состояния. Вместе с тем, сравнение экономической и политической ситуации в конце 2017 года с той, что была ещё 3 года назад, вселяет уверенность в наличии значительного потенциала развития Республики, которая имеет все шансы стать признанным и процветающим государством. Для достижения этой цели необходима консолидация всех имеющихся ресурсов, которые следует направить не только на интенсивное послевоенное восстановление, но и на реализацию общей сверхзадачи: превращения разрушенной войной территории в современное процветающее государство. В этом контексте особое значение имеет сбалансированное развитие территорий, которое позволит вовлечь в процессы послевоенного восстановления ДНР каждый квадратный метр молодого государства, территория которого, кстати, сопоставима с размерами многих государств (Албания, Молдавия, Израиль, Словения, Бельгия и т.д.).

Сегодня территория ДНР включает в себя 4 района (Амвросиевский, Новоазовский, Старобешевский, Тельмановский), а также 15 городов республиканского подчинения: Донецк, Дебальцево, Докучаевск, Горловка, Енакиево, Зугрэс, Ждановка, Кировск, Макеевка, Снежное, Торез, Углегорск, Шахтерск, Харцызск и Ясиноватая.

Исторически Донбасс всегда считался одним из крупнейших промышленных регионов Европы. Промышленность всегда была ведущей отраслью экономики Донецкого края до войны и, даже несмотря на боевые действия, ДНР во многом и сейчас сохраняет существенный потенциал в этой отрасли. Ключевыми составляющими промышленности Донбасса до войны являлись металлургический, топливно-энергетический, химический, машиностроительный, строительный комплексы, а также транспорт, лёгкая и пищевая промышленность, дополненные значительным научно-техническим потенциалом. Промышленность Донбасса включала в себя множество предприятий как добывающих, так и обрабатывающих отраслей. В первую группу входили угледобывающие шахты, а также предприятия, занимающиеся добычей железной руды, ртути, каменной соли, строительных материалов (известняка, огнеупорной глины, мергеля, гранита и т.д.) и др. В группу перерабатывающих отраслей в основном включались машиностроительные, химические и металлургические заводы, а также предприятия лёгкой и пищевой промышленности. В общей сложности на территории одной только Донецкой области до начала боевых действий функционировало более 28 тыс. предприятий, из которых более 2 тыс. можно было отнести к категории крупных и стратегически значимых. На всех заводах и шахтах трудилось около 900 тыс. человек и все они обеспечивали около 20% ВВП всей Украины.

Среди крупнейших промышленных предприятий Донецкой области, многим из которых в Украине больше нет аналогов, стоит выделить: шахтные объединения Артёмуголь, Донецкуголь, Макеевуголь, Торезантрацит; всемирно известные металлургические комбинаты: Азовсталь и им. Ильича (Мариуполь); Донецкий, Макеевский и Енакиевский металлургические заводы, Харцызский трубный завод; Енакиевский, Донецкий, Горловский и Ясиновский коксохимы; химический завод Стирол, Донецкий казенный химзавод, Дзержинский фенольный завод, машиностроительные заводы Азовмаш, НКМЗ, Донецкгормаш, Топаз, Укруглемаш и многие другие. Вдобавок к этому, Донецкая область обладает самой густой сетью железных дорог на пространстве всего бывшего СССР, что лишний раз доказывает, насколько значимым промышленным потенциалом всегда располагает наш край.

С первыми разрывами снарядов ситуация в промышленности Донбасса резко обострилась.

На окраине Ясиноватой, вдалеке от центров глобальной политики, прямо у линии фронта стоит девятиэтажка, в которой после попадания снаряда в 2014 году рухнул целый пролет (сейчас его почти восстановили). А напротив — заводоуправление, большое здание с колоннами, все изрешеченное снарядами. Вот здесь и начинается территория Ясиноватского машиностроительного завода.

Тем не менее завод работает. Здесь собирают и ремонтируют проходческие комбайны и прочие машины для шахт и метростроителей.

На предприятии работает больше 700 человек, а до войны было 900. И получают зарплату выше средней по региону. Причем сокращения связаны даже не с производством, а с социальными функциями. Завод не работал — с 15 августа по 5 сентября 2014 года. Первая продукция пошла к ноябрю 2014 года и еще на Украину — или через Украину по большей части. Тогда работала железная дорога. Потом завод наращивал экспорт в Россию.

До начала января было такое положение по рынкам сбыта: половина — Украина, половина — Российская Федерация, Казахстан, страны ТС.

Сейчас все уходит в РФ. Завод потерял половину рынка но с мая уже начал наращивать производство. Основной потребитель — Кузбасс, потом — метрострой. Сейчас метрострой берут только запчасти, во многих местах работает техника ЯМЗ, но после сочинской олимпиады осталось много импортной техники, так что спрос на новую технику невелик.

Так, как с февраля месяца началась блокада ДНР единственный выход экономики Донбасса в мир — это граница с Россией. Российская общественность ложно полагает, что эта граница более-менее открыта. Нет, здесь тоже стоит настоящая таможня: куча формальностей, особых ограничений и интересов. Достаточно перейти границу на Успенке, чтобы увидеть многокилометровые очереди из фур, ожидающих проезда через таможню.

Со стороны границы российское государство только гайки закручивает, — сожалеет руководитель донецкого ГП «ГорМаш» Александр Орлов. — Для них мы Украина.

«ГорМаш» — крупнейший когда-то на Украине машиностроительный завод «Донгормаш», который буквально недавно возобновил работу и выпустил первую продукцию. — И Алексей Грановский (министр промышленности и торговли ДНР — «РР») в своем последнем выступлении об этом сказал: «Пока у вас не изменится отношение к нам как к Донецкой Народной Республике, а не как к Украине, у нас с вами ничего не получится.

На железной дороге — свои проблемы. Заказ вагонов происходит только по согласованию с Минэкономразвития, в план перевозок его нужно включить за месяц. Планы на следующий месяц подаются до 10-го числа каждого месяца. То есть, например, электростанция не может заказать уголь «на завтра» — в лучшем случае его привезут через месяц.

Конечно, все понимают и благодарны, что Россия очень помогает, но вместе с тем ДНР и ЛНР для нее — это формально Украина. Вернее, даже еще сложнее Украины.

Раньше была возможность работать с Россией по следующей схеме: чтобы заплатить за товар по безналу, мы имеем право работать только с одним банком: ЦМР-Банк. До 2017 года любой представитель мог открыть там счет. Но в начале 2017 года из ЦМР-Банка выгнали всех нерезидентов России. Теперь именно российская фирма обязана открыть счет, но если это известная фирма, то она разу попадет под санкции.

Фирмы Донбасса не могут работать без российских мелких посредников и готовы на самые разные условия. Так на стратегическом для России направлении возникла зона непрозрачности и попыток заработать как раз на изоляции Донбасса. Часто российские контрагенты вносят в цену продукции из Донбасса большой процент своей прибыли.

Похоже, российское правительство все еще не дало однозначного сигнала о том, что частные прибыли ценой подрыва экономики на стратегическом донбасском направлении могут быть приравнены к мародерству.

Несмотря на все проблемы с изоляцией, экономика Донбасса (по крайней мере, ДНР, про которую мы больше понимаем) находится на траектории быстрого роста с начала 2016 года минимум.

Так, например, добыча угля предприятиями ДНР в 2016 году выросла по сравнению с предыдущим годом на 25% и превысила показатели 2014-го. Это ключевой сектор экономики Донбасса, базовый индикатор. Металлургия, на которую приходится две трети всего промпроизводства республики, также потихоньку восстанавливается. В 2015 году после длительной консервации из-за активных боевых действий возобновили производство Донецкий и Енакиевский металлургические заводы. Планируемый запуск на полную мощность Юзовского метзавода, созданного на базе бывшего Донецкого электрометаллургического завода, позволит, как предполагается, ежемесячно выплавлять здесь около 30 тысяч тонн стали. Частичный запуск завода в прошлом году уже обеспечил прирост объемов производства в отрасли почти на 20%.

Сейчас очень важный момент в Донбассе. На добывающих предприятиях скопились значительные запасы угля. Проблема в том, что сорта добываемого

донецкими шахтерами и потребляемого донецкими же предприятиями топлива порой не совпадают.

Сейчас переизбыток угля, многие шахты остановились. Не работает много шахт Торезско-Шахтерского региона, малых шахт, так называемых артелей. В апреле некоторые шахты практически остановились из-за переизбытка угля на складах.

Еще только простой, а не остановка. Но нужно помнить, что массовая неконтролируемая остановка шахт приведет к затоплению и экологической катастрофе, чего нельзя допустить.



Рисунок 1. Некоторые показатели состояния промышленности в ДНР

Можно оценить объем поставок из ДНР на Украину до марта 2017 года.

Налоговая система в ДНР установилась простая. Единая система налогообложения — 6% с оборота либо общая система — 20% с прибыли плюс 1,5% с оборота.

Налогов мы платим достаточно немного по сравнению с тем, что платили на Украине и по сравнению с тем, что платится в Российской Федерации. Достаточно сказать, что у нас нет НДС. Ну, ЕСН, налог на фонд оплаты труда — 31 процент, и все. Однозначно лучше, чем на Украине, и чуть лучше, чем в России. По разным оценкам, собственные доходы ДНР покрывают порядка 60% расходов, а налоги все еще очень невелики.

Главная проблема, кажется, даже не в экономических решениях, а в качестве государства: удастся ли ограничить частный интерес и мародерство, насколько искренними будут управленцы со стороны России.

Литература

1. Русский репортер №8 (425) коллектив авторов ГУ «Институт экономических исследований» в рамках сотрудничества с институтом народнохозяйственного прогнозирования российской академии наук / под научн. ред. А.В. Половяна, р.н. лепы /
2. министерство образования и науки донецкой народной республики. государственное учреждение «Институт экономических исследований». — донецк, 2017

СПОСОБЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ СЕЛЬСКОГО ХОЗЯЙСТВА В ДНР

Орлов Павел Романович (pavel11032000@yandex.ru)
Дубель Владимир Михайлович

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

Современная экономика ДНР далека от идеального состояния. Вместе с тем, сравнение ситуации в 2017 году с той, что была ещё 2 года назад, вселяет уверенность в наличии значительного потенциала развития Республики, которая имеет все шансы стать признанным и процветающим государством. Для достижения этой цели необходима консолидация всех имеющихся ресурсов, которые следует направить не только на интенсивное послевоенное восстановление, но и на реализацию общей сверхзадачи: превращения разрушенной войной территории в современное процветающее государство.

В этом контексте особое значение имеет сбалансированное развитие территорий, которое позволит вовлечь в процессы послевоенного восстановления ДНР каждый квадратный метр молодого государства, территория которого, кстати, сопоставима с размерами многих государств (Албания, Молдавия, Израиль, Словения, Бельгия и т.д.).

Анализ экономики ДНР показывает, что существенные перспективы открываются не только в направлении запуска простаивающих промышленных предприятий, но и в восстановлении и интенсивном развитии сельского хозяйства.

Потенциал ДНР в сельском хозяйстве очень высок. В составе Донецкой области до войны насчитывалось более 2000 тыс. га земель, задействованных под с/х деятельность, 80% из которых относились к категории пахотных земель.[2] Сейчас площадь, пригодная для возделывания, конечно, сократилась, но всё же остаётся на достаточно высоком уровне, что демонстрирует хотя бы тот факт, что в условиях экономической блокады, войны и нестабильной институциональной среды, на территории ДНР продолжают работать сельскохозяйственные и пищевые предприятия, выпускающие продукцию не только для внутреннего потребления, но и на экспорт. [3]

Что же касается региональных особенностей распределения с/х предприятий ДНР, то здесь, по понятным причинам, наблюдается более равномерное распределение. Немало предприятий расположено на юге и юго-востоке ДНР, в частности в Амвросиевском и Тельмановском районах.

На текущий момент меры, предпринимаемые руководством Республики, направлены на собственное обеспечение продукцией и сырьём для производства и являются гарантией обеспечения продовольственной безопасности страны.

Сегодня на продовольственные товары приходится большая часть всех товаров и услуг, составляющих потребление населения Республики. В связи с

этим, развитию агропродовольственного сектора отведена критически важная роль.

Сельское хозяйство Донецкой Народной Республики развивается довольно стабильно, но не интенсивно. На полях Республики еще 25 августа завершена уборочная кампания 2017 года. Площадь, с которой убраны зерновые и зернобобовые культуры превышает уровень прошлого года на 14,2%.

Аграрии Донецкой Народной Республики по итогам уборочной кампании нынешнего года получили 399,1 тысячу тонн зерна.

Средняя урожайность зерновых составила 29,2 ц/га.[1]

Основная доля в производстве зерновых и зернобобовых культур приходится на озимую и яровую пшеницу. По отношению к 2016 году в нынешнем году пшеницы намолочено на 0,3% меньше – 306,9 тысяч тонн. На 2 % снижена и урожайность пшеницы яровой и озимой. Её урожайность составила 32,9 ц/га.



Рис. 1. Реализация продукции растениеводства в ДНР в 2017 году

При урожайности 21,2 ц/га ячменя в ДНР намолочено 76,8 тысяч тонн. Он убран с площади в 36,3 тысяч гектаров.

В 2017 году в 5 раз увеличены площади посевов ржи. При урожайности 24,5 ц/га на территории Республики её собрано 1,8 тысяч тонн.

Аналогичная ситуация и с производством гороха: площади его посевов увеличены до 12,7 тысяч гектаров. Этой зернобобовой культуры в Республике намолочено в три раза больше прошлогоднего – 6,1 тысяч тонн.[1]

Продовольственная безопасность, а также снижение себестоимости и повышение рентабельности, обеспечение АПК высококвалифицированными молодыми кадрами – вот те проблемы, над решением которых нашей Республике придётся вплотную работать в ближайшие годы.

Вопрос себестоимости растениеводческой продукции с каждым годом становится все актуальнее. Постоянный рост цен на ГСМ, удобрения, рабочую силу, электричество и газ обрекают аграриев, ведущих свой бизнес

традиционным устаревшим методом, на постепенное, но необратимое разорение. Первым побуждением сельхозпроизводителей является желание начать экономить. Как правило, под статью экономии подпадает персонал, качество посевного материала, удобрений и ГСМ. Ситуация от такой «экономии» только усугубляется: начинается социальная напряжённость, ухудшается и до того не идеальное качество собранных культур и снижается урожайность, за счёт чего растёт себестоимость. Выход из сложившейся ситуации очевиден: нужно экономить на ресурсах, которые напрямую не влияют на качество и количество урожая.

При использовании традиционной технологии земледелия львиную долю затрат составляют ГСМ, амортизация техники и трудозатраты. Минимизировать расход этих и других ресурсов можно, внедрив берегающие системы земледелия, в частности, технологию прямого посева.

Многолетний опыт внедрения новой технологии доказал её высокую эффективность в экономическом и экологическом аспектах. В полной мере ощутить результаты применения нулевой технологии можно после длительного её внедрения и освоения. Работа по технологии прямого посева вместе с грамотным управлением даёт огромные преимущества: сохранение и восстановление плодородного слоя почвы (улучшение его химических, физических и биологических качеств, увеличение содержания органического вещества в почве); снижение или даже полное устранение эрозии почвы; системное управление сорняками в посевах (что позволяет экономить на средствах защиты); увеличение урожайности культур; улучшение качества зерна и т. д. [5] Однако даже в первый год внедрения нулевой технологии аграрии добиваются немалых успехов благодаря, в первую очередь, значительному снижению затрат на ресурсы. Например, расход ГСМ – самого дорогостоящего из ресурсов – можно сократить на 70 %. [8] Также существенно уменьшаются расходы на трудозатраты, снижаются амортизационные расходы и расходы на покупку запчастей, происходит сокращение сроков основных полевых операций.

Одно из главных преимуществ и отличий новой технологии состоит в возможности снизить зависимость урожая от погодных условий. Это звучит невероятно, но глобальное потепление климата и вызванные им длительные засухи больше не представляют смертельной угрозы для посевов. За счёт стерни и пожнивных остатков происходит более качественное накопление и удержание влаги в почве и уменьшается испарение.

Ещё одной серьёзнейшей проблемой земледелия является потеря уникальных чернозёмных почв. Это следствие масштабной ветровой и водной эрозии из-за особо интенсивной распашки плугом в течение целого столетия. По различным данным, прославленные украинские чернозёмы на 11-12% состояли из гумуса. Сейчас это богатство сократилось втрое – до 4 %. [9]

Используя технологию прямого посева, стало возможным не только остановить деградацию почв, но и постепенно возвращать ей утраченное плодородие. [7]

Сейчас с помощью нулевой технологии обрабатывается около 150 млн. га во всем мире. Преимущества этой системы по достоинству оценили крупнейшие мировые производители зерновых. Более 60 % посевных площадей Аргентины, Бразилии и Парагвая обрабатываются по технологии No-Till, и в ближайшее время планируется увеличить их до 90 %. [10]

Для наших сельхозпроизводителей ресурсосбережение в целом является ещё белым пятном. Однако уже наметилась тенденция роста интереса к инновациям в сельском хозяйстве и желание освоить их. Внедрение нулевой технологии на государственном уровне, даёт надежду на быстрый подъем и развитие отрасли.

Крупнейшая ежегодная выставка Agritechnica 2017 в Германии завершилась — аграрии увидели много инноваций, новинок рынка и передовых технологий. В Ганновере состоялось самое масштабное событие в мире сельскохозяйственной техники, цифры просто впечатляют – 2,8 тыс. производителей, более чем 450 тыс. посетителей, которые на протяжении недели демонстрировали технологии и делились опытом в АПК. [4]

Стоит отметить, что в этом году курс Agritechnica ярко просматривался в сторону популярного в мире тренда в АПК – Sustainable agriculture. Большое внимание уделяется энергосберегающим и возобновляемым технологиям, системам мониторинга расхода ГСМ. Кроме того, множество технологий направлено на максимальную автоматизацию полевых работ.

Немаловажной частью Agritechnica стали молодежный павильон и различные зоны для молодежи. В аграрном секторе, а особенно нашей Республики, в последние годы стала наблюдаться тенденция нехватки квалифицированных кадров и молодых людей, которые готовы посвятить свою жизнь сельскому хозяйству. В этом направлении также работают развлекательно-мотивационные программы, которые помогают молодым людям понять, что АПК – это высокотехнологичная отрасль со множеством сложных процессов, престижная и интересная работа, а не пережиток прошлого.

Обеспечение нашего АПК высококвалифицированными молодыми кадрами, наряду с внедрением передовых технологий, один из важнейших аспектов развития сельского хозяйства Республики. Необходимы трудовые ресурсы и формирование системы профессиональной подготовки кадров рабочих, специалистов среднего и высшего звена соответствующего профиля. С этой целью в Республике в 2017 г. открылась ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия», на которую возлагаются надежды по обеспечению АПК высококвалифицированными кадрами.

Подводя итог, можно с уверенностью констатировать, что, несмотря на войну, экономическую блокаду и отсутствие политического признания, экономика ДНР не только продолжает существовать, но и активно развивается. В Республике налаживается выпуск традиционных видов продукции, запускаются остановленные заводы, растёт сельскохозяйственное производство. Перспективы экономики ДНР сегодня лежат далеко за пределами одного только послевоенного восстановления. Стоит задуматься о том, что

мировая экономика уже перешла на 6-й и завтра шагнёт в 7-й технологический уклад, а в них регионы, где существуют только металлургические заводы, шахты и химзаводы, будут находиться на обочине цивилизации. Поэтому следует приступить к разработке стратегии долгосрочного развития ДНР, в которой будут предусмотрены не только шаги по послевоенному восстановлению, но и по переводу экономики Республики на новый инновационный путь развития.

Список литературы

В ДНР собрано более 200 тысяч тонн зерна [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://delovoydonbass.ru/~PfTA5>

Потенциал экономики ДНР. [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://delovoydonbass.ru/news/economy/potencial_ekonomiki_dnr/

Экономические показатели пищевой промышленности выходят на довоенный уровень. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://dnr-online.ru/ekonomicheskie-pokazateli-pishhevoj-promyshlennosti-vuxodyat-na-dovoennyj-uroven/>

Инновации агротехники [Электронный ресурс] – Режим доступа: 2017 <https://www.agritechnica.com/en/innovation-award/gold-and-silver/>

Гудзь, В.П. Адаптивные системы земледелия: Учебник / В.П. Гудзь, И.Д. Примак. – М.: Центр учебной л-ры, 2007. – 334 с.

Ален, Х. П. Прямой посев и минимальная обработка почвы /Пер. с англ. М. Ф. Пушкарева. – М.: Агропромиздат.-2005, - 208 с.

Сдобников, С.С. Результаты исследований по обработке и воспроизводству плодородия почв Текст. / С.С. Сдобников // Земледелие на рубеже XXI века. Сб. докладов Международной науч. Конференции. М.: Изд-во МСХА, 2013. С. 271-277.

Карабаев, М.М. Технологии нулевой обработки почвы и прямого посева для возделывания зерновых культур. / М.М. Карабаев и др. Алматы – Астана, Изд. Интерлигал, 2005. – 64 с.

Слесарев, В.Н. Энергосберегающие приемы обработки черноземов Текст. /В.Н. Слесарев, Н.И., Буянкин, М.Н. Шмидт // Земледелие. – 2007. – №3. – С. 19-20.

Pape-Christiansen, Andrea; Braimoh, Ademola. 2016. A Portfolio Review of World Bank Rice Projects : fiscal years 1984-2011. Agriculture Global Practice Discussion Paper; No. 11. World Bank, Washington, DC. © World Bank. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://openknowledge.worldbank.org/handle/10986/23873> License: CC BY 3.0 IGO.

УГОЛЬНАЯ ОТРАСЛЬ В СОСТАВЕ МИРОВОЙ ЭКОНОМИКИ, ПЕРСПЕКТИВЫ ЕЕ РАЗВИТИЯ В ДНР

**Поборознюк Александр Анатольевич (dmitro28@mail.ru)
Научный руководитель – Бондаренко Вита Сергеевна**

ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж»

1. Значение добычи угля в мировой экономике

Ввиду значительных мировых запасов угля в период замедления темпов роста экономики во многих странах мира обращали повышенное внимание на этот вид энергоресурсов. Результатом этого стал рост объемов мирового производства угля в период с 2000 по 2014 г. в 1,7 раза, до 8,07 млрд. т (темп роста к уровню 2000 г. – 172,2%). Мировой лидер в производстве угля – Китай, где в 2016 г. добыто более 3,7 млрд. т (темп роста к 2000 г. – 263%). США находятся на втором месте в мире по объему добычи угля, где в 2016 г. произведено 916,2 млн. т угля, на третьем – Индия (668,4 млн. т), на четвертом – Австралия (491,2 млн. т), на пятом – Индонезия (470,8 млн. т). В России, занимающей шестое место по добыче угля в мире, обладающей 5,5% мировых запасов угля (около 200 млрд. т), в 2016 г. произведено 4,4% общемирового объема добываемого угля. Но темпы производства угля в последние годы снизились.

2. Ситуация на мировом рынке

Основные потребители угля в современном мире – металлургическая промышленность и энергетическая отрасль.

В середине прошлого столетия объемы производства чугуна и стали были мерой уровня развития страны. Сейчас это не так. Классическая черная металлургия морально устарела. Это – экологически грязный процесс, энергоемкий. Появились технологии прямого восстановления железа. Предприятия классической черной металлургии во многих местах мира стали убыточными.

Тепловые электростанции, работающие на угле, дымят. Электроэнергия, произведенная на них, значительно дороже, чем электроэнергия, произведенная на гидроэлектростанциях или на атомных электростанциях.

О проблемах, возникших в угольной промышленности, говорят и цены, сложившиеся в мире на этот вид топлива. Так анализируя рынок угля, видим, что уголь неуклонно и постоянно дешевеет на мировых рынках.

На пике цены перед экономическим спадом 2008 года энергетический уголь в Европе стоил около \$215 за тонну. В 2009 году цена снизилась до \$54,5, а сейчас вновь поднялась до \$89, хотя в США цены значительно ниже и составляют \$60 за тонну.

Из-за таких тенденций угледобыча, например, в Германии уже давно убыточна. Если сейчас тонна угля на мировом рынке стоит 60 евро, Германии та же тонна «своего» угля обходится в 165 евро.

Кроме того, рынки давно заняты морскими поставками высокоэффективных углей из США, Австралии, ЮАР. А еще – на мировой рынок энергетических углей собирается выходить Китай. Об этом свидетельствует снижение пошлин на экспорт угля и другие признаки. В соответствии с отчетом Reuters, рынок энергетического угля уже несколько лет перенасыщен.

В настоящее время в мире произошло перепроизводство стали, спрос на нее падает, расширяется использование лома, а отсюда падает спрос на коксующиеся угли. После введения блокады со стороны Украины основным покупателем производимой в Донецкой Народной Республике угольной продукции являлась Российская Федерация. При этом Европейский Союз и Турция в 2016 г. ввели антидемпинговые пошлины на холоднокатаный плоский прокат из Российской Федерации и КНР. В ЕС уже действуют антидемпинговые пошлины в отношении сварных труб (10,1-20,5%) из РФ и поставок трансформаторной стали. Всего введено 28 ограничительных пошлин. Поэтому страны ЕС, а также США и Мексика будут проблемными для России с точки зрения поставок стали и чугуна. Ущерб, по прогнозам, составит около 1,1 млрд дол. США, что привело к падению спроса на коксующиеся угли.

Таким образом, причинами снижения спроса на уголь в основных странах мира являются:

- перепроизводство угля в мире;
- снижение цен на уголь вслед за падением цен на нефть;
- экономические и экологические ограничения.

Означает ли это, что кокс и уголь стали ненужными?

Запасов нефти на планете хватит на 40-50 лет, газа на 60-70, угля – от 140 до 600 лет (по различным оценкам). Таким образом, одним из основных источников энергии достаточно долго будет уголь. В соответствии с результатами исследований Федерального ведомства геологических наук и природных ресурсов (Россия) через 25 лет каменный уголь будет основным энергоносителем на планете. К 2030 году уже будет извлечено и использовано более половины запасов нефти, а запасов газа останется намного меньше, чем предполагают сегодня. Одним из основных источников энергии в долгосрочной перспективе за пределами нефтегазовой цивилизации будет уголь. Уголь – топливо будущего. Даже при условии высокой себестоимости добычи. Это – первое. Второе – использовать уголь в качестве топлива, в общем-то, – кощунственно. Из угля можно производить газ, бензин, дизельное топливо, спирт, сорбенты и еще около четырехсот различных продуктов. Уголь можно перерабатывать на глубине методами микробиологии, получая метан. Он будет поступать на поверхность, а из него уже можно делать то, что необходимо. Кроме того, из «отходов» угольной отрасли можно прессовать угольный кирпич. Широкое развитие должна получить такая отрасль как углехимия.

3. Основные задачи угольной промышленности ДНР.

Есть ли перспективы у угледобывающей промышленности Донбасса?
Перспективы есть, и немалые.

На сегодняшний день разведано более 20 миллиардов тонн запасов каменного угля.

Поэтому в 2017-2018 г. и в ближайшие годы главной задачей в угольной отрасли Донецкой Народной Республики является сохранение достигнутых объемов добычи и экспорта угля.

Первое – это, конечно, обеспечить сбалансированность развития отрасли, в том числе за счет поддержки внутреннего спроса на уголь и продукты его переработки. Здесь есть объективные сложности, о которых мы знаем. Потребность в угле в основных сегментах нашего рынка – имеется в виду электроэнергетика, металлургия, ЖКХ, аграрный сектор – сжимается по целому ряду направлений. Тем не менее, нужно искать новые, перспективные направления использования угля, как, например, глубокая переработка, цементная, химическая промышленность.

Стоит отметить, угольная промышленность республики является одной из системообразующих в экономике, при этом полностью является рыночной отраслью. Уголь – это базовый экспортный продукт.

4. Перспективные решения развития отрасли

В последние года перспективы развития угольной отрасли ДНР определялись преимущественно спросом на угольном рынке Украины и Российской Федерации. Экспорт являлся основным драйвером развития угледобычи, в том числе и для угледобывающих компаний республики. Мировой кризис, антироссийские санкции и непосредственно блокада украинской стороны обострили внутренние и внешние проблемы угольной промышленности, сформировали целый комплекс рисков, которые ограничивают развитие угледобывающей отрасли. Происходит замедление экономического роста во многих странах. Продолжается падение спроса и цен на уголь на мировом рынке. Около половины угольных предприятий сейчас убыточны, и это характерно не только для нашей республики, но и для России, Австралии, США, Китая. При этом продолжается рост производства угля в Индии, Индонезии, Колумбии и в других странах. В отрасли царит жесточайшая конкуренция, которая сопровождается глобальным перепроизводством угля. Кроме того, имеется массовая тенденция закрытия энергоблоков, работающих на угле. Все это усугубляет риски для угольной отрасли. Безусловно, такая ситуация в отрасли вызывает социальную напряженность. Требуется скорейший поиск новых рынков сбыта, применение альтернативных подходов к использованию угольного сырья. Одним из таких подходов является внедрение технологий комплексной переработки углей в жидкие моторные топлива. Для преодоления угроз, связанных с неустойчивостью мировых энергетических рынков и волатильностью мировых цен на энергоресурсы, должно быть обеспечено рациональное снижение доли топливно-энергетических ресурсов в структуре экспорта, переход от продажи первичных сырьевых и энергетических ресурсов за рубеж к продаже продукции их глубокой переработки. Сырьевые отрасли могут и должны быть ориентированы на неуклонное углубление переработки сырья и, соответственно, на увеличение добавленной стоимости в продукции. Во всем

мире признано, что ожижение углей – перспективный путь, обеспеченный сырьевой базой на длительный срок, для получения жидких моторных топлив и разнообразных продуктов для химической промышленности. Это подтверждает пример предвоенной Германии, где на базе собственных углей выросли мощнейшие индустриальные концерны. В 1970-1990-е гг. в СССР интенсивно осуществлялись исследования, опытные и проектно-конструкторские разработки по созданию производства жидких топлив и химических продуктов из бурых и каменных углей, В результате были разработаны научные основы отечественной технологии производства жидкого топлива на основе гидрогенизации угля под невысоким давлением водорода. Данная технология является очень гибкой в отношении к используемому сырью. Так, при незначительных изменениях схемы в переработку могут вовлекаться угли различного состава, нефтяные остатки, отдельные нефтяные и каменноугольные продукты и их смеси. Это позволяет решить сырьевую проблему при наличии малоэффективного сырья. Первоочередной задачей является разработка проектно-сметной документации на строительство завода мощностью 500 тыс. т жидких продуктов в год в районах, далеко удаленных от нефтеперерабатывающих заводов и имеющих угледобывающие предприятия, включая нерентабельные шахты. Кроме того, данная технология, как уже отмечалось, является очень гибкой в отношении к используемому сырью. При незначительных изменениях ее схемы в переработку могут вовлекаться угли различного состава, что позволит решить сырьевую проблему при наличии высокозольных углей. Если говорить об инвестиционных расходах на сопоставимые по масштабу проекты, то для создания производства мощностью 500 тыс. т моторного топлива в год потребуются инвестиции в объеме, эквивалентном 254 млн. дол. США. По нынешнему курсу такие затраты составят до 15,240 млрд. руб., включая доленое участие в строительстве электростанции. Реализация проекта обеспечит угледобывающее предприятие устойчивым сбытом продукции в количестве 2350 тыс. т в год, позволит создать новые рабочие места, что стабилизирует социальную обстановку в шахтерских поселках.

Список литературы

1. Алексеев К.Ю., Горлов Е.Г., Шумовский А.В. Состояние и перспективы создания в России производства СЖТ из твердых горючих ископаемых (уголь, горючие сланцы, торф) // Современная наука: исследования, идеи, результаты, технологии. 2013 - №4 - С.15-24.
2. Малолетнев А.С., Шпирт М.Я. Современное состояние технологий получения жидкого топлива из углей // Российский химический журнал. 2008. - № 6 - С.44-52.
3. Шумейко М.В. Гидрогенизация угля // Горный информационно-аналитический бюллетень. 2008 - № 9 - С.32-39.

ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ТЯЖЕЛОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

**Серкина Е.Е. (Mekuliya@mail.ru)
Научный руководитель – Васильева В.В**

ГПОУ «Донецкий финансово-экономический техникум»
ГОУВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени
Михаила Туган-Барановского», г. Донецк

Экономика Донецкой Народной Республики находится на стадии развития. За три года существования государства она вселяет уверенность в наличии значительного потенциала, а государство имеет все шансы стать признанным и процветающим. Для достижения этой цели необходима консолидация всех имеющихся ресурсов, которые следует направить не только на интенсивное послевоенное восстановление, но и на реализацию общей сверхзадачи: превращения разрушенной войной территории в современное процветающее государство.

В структуру Донецкой Народной Республики входят четыре района (Новоазовский, Старобешевский, Тельмановский и Амвросиевский) и 15 городов республиканского подчинения.

Все эти города и районы до войны имели значительный промышленный потенциал, который во время боевых действий сохранился в немалой степени. В соответствии с поставленной задачей, требуется полноценное привлечение потенциала всех районов и городов, а для этого необходимо составить примерный перечень того, что ещё осталось от их промышленного потенциала и уточнить, насколько существующие производственные мощности пригодны для восстановления и дальнейшего использования в экономике ДНР. В силу продолжающихся боевых действия и связанных с этим ограничений, провести детальную «инвентаризацию» экономического потенциала ДНР – не выполнимая задача. Крайне необходимо хотя бы в общем разобраться с тем, на что ещё может рассчитывать экономика республики в каждой из отраслей народного хозяйства.

Известно, что Донбасс всегда был одним из крупнейших промышленных регионов Европы. Ведущей отраслью экономики нашего края до военных действий и, даже в наши дни является тяжелая промышленность. Ключевыми составляющими промышленности Донбасса до войны являлись металлургический, топливно-энергетический, химический, машиностроительный, строительный комплексы, а также транспорт, лёгкая и пищевая промышленность, дополненные значительным научно-техническим потенциалом. Промышленность Донбасса включала в себя множество предприятий как добывающих, так и обрабатывающих отраслей. В общей сложности на территории одной только Донецкой области до начала боевых действий функционировало более 28 тыс. предприятий, из которых более 2 тыс. можно было отнести к категории крупных и стратегически значимых.

По данным министерств в 2017 году был опубликован каталог промышленных и торговых предприятий, которые составляют экономический потенциал республики. Структура промышленности Донецкой Народной Республики представлена в таблице 1.

Таблица 1. Предприятия ДНР в 2017 году

Сфера экономики	Количество предприятий
Металлургический комплекс	21
Машиностроение	38
Химическая промышленность	25
Фармацевтическая промышленность	5
Промышленность строительных материалов	20
Легкая промышленность	17
Пищевая промышленность	44

Как и до войны основу промышленного потенциала региона по – прежнему составляет машиностроение и металлургия.

В списке машиностроительных предприятий Республики 38 предприятий, среди которых Донецкгормаш, Ясиноватский, Горловский и Макеевский машиностроительные заводы, Донецкий завод «Продмаш», НПП «Энергия» и ряд других. В список предприятий металлургического комплекса входит 21 хозяйствующий субъект, в числе которых Юзовский металлургический завод был запущен этой осенью, Донпромкабель, ПКП «Металлист», Енакиевский металлургический завод введен в эксплуатацию весной 2017года, Завод алюминиевых профилей и т.д. Из за боевых действий лишь 30% промышленных предприятий работает в полную силу.

Внешнее управление было введено 1 марта 2017года на территориях Донецкой и Луганской Народных Республик на предприятиях, которые не были зарегистрированы в ДНР и ЛНР. Такое решение было принято главами республик в ответ на транспортную блокаду Донбасса. Однако сложности никуда не делись, и некоторые предприятия не начали работу до сих пор.

Наиболее стабильными видятся перспективы металлургических заводов. Весной был запущен остановленный ранее Енакиевский металлургический завод, Макеевский филиал ЧАО «Енакиевский металлургический завод». Осенью введен в эксплуатацию Юзовский металлургический завод, ввод которого откладывался в связи с рядом форс мажорных обстоятельств : запчасты закупались за границей и необходимо было доукомплектовать штат сотрудников.

В сентябре текущего года начал работу Харцызский трубный завод, однако из –за отсутствия стального листа, как основного сырьевого компонента, предприятие часто простаивает. В апреле был запущен Харцызский завод "Силур", производящий стальные канаты, проволоку, арматуру. Он

перешел под внешнее управление еще в конце 2016 года отдельным распоряжением главы ДНР Александра Захарченко. Его продукция востребована на шахтах, а шахты, в свою очередь, отчасти "завязаны" на металлургические заводы. Так, проблема со сбытом коксующихся углей во многом вызвана простоями металлургических заводов и должна быть разрешена вместе с их пуском.

Начало работу одно из старейших предприятий Донецка - Донецкий электротехнический завод. Из-за экономической блокады со стороны Украины в 2014 году завод потерял большое количество заказчиков, а в 2017 году, после украинской блокады, и вовсе остался без работы. После введения внешнего управления предприятие, по словам его директора, получило заказы от России, в частности, для горной промышленности Ростовской, Мурманской, Иркутской областей.

На шахтах ДНР ситуация продолжает оставаться тяжелой. Даже при пуске всех предприятий на территории ДНР рынок сбыта угля останется гораздо меньшим, чем был до войны. Так, шахта "Комсомолец Донбасса" в городе Кировское, работает на 50% своей мощности. На шахте им. Засядько, также национализированной в марте, дела обстоят лучше. До войны она считалась одной из самых производительных хотя одна из самых взрывоопасных. 31 марта 2015 года на шахте «Холодная балка» государственного предприятия «Макеевуголь» была запущена первая в истории ДНР лава мощностью порядка 1000 тонн угля в сутки. Необходимо отметить, что именно макеевские горняки первыми среди угольных объединений Республики преодолели миллионный рубеж по добыче угля.

В целом промышленность ДНР пока напоминает пациента, который пытается выздороветь, но для этого необходимы подходящие условия. То есть выздоровление идет, но медленно. Россия оказывает значительную помощь в восстановлении, не только предприятий, но и их сотрудников. Так, в течение лета дети сотрудников предприятий, перешедших под внешнее управление, по 2-3 недели отдыхали в российских оздоровительных центрах, лагерях, на курортах – в Крыму, на Кубани, в Подмосковье и других регионах. Порядка тысячи детей и их родители с благодарностью вспоминают все благотворительные мероприятия и движения со стороны Российской Федерации. А также надеются на дальнейшее улучшение ситуации в мире, что обеспечит мирное урегулирование Донецкой Народной Республики.

Список литературы

1. Размещение производительных сил Украины / под ред. Е.П. Початка. - К.: Высшая школа, 1998. - 375 с.
2. История технического развития угольной промышленности Донбасса. Отв. ред. А.Н. Щербань. в 2-х т., т.2. К.: Н.д., 1999.
- 3.[Электронныйресурс].<http://delovoydonbass.ru/news/economy/>

ПРИМЕНЕНИЕ АВТОМАТИЗИРОВАННОГО ЭЛЕКТРОПРИВОДА В ПРОМЫШЛЕННОСТИ

Сидоренко Д.А. (valeriy.iluschenko@gmail.com)
Научный руководитель – Илющенко В.С.

ГПОУ «Енакиевский металлургический техникум»

Автоматизированный электропривод, это электромеханическая система, которая состоит из электрического двигателя, преобразователя, передаточного и управляющего устройства, предназначенная для приведения в действие исполнительных органов рабочей машины и управления этим движением.

Более чем за 170-летнюю историю развития электропривод претерпел радикальные изменения, прошел путь от примитивного группового (общий двигатель – много трансмиссий – простые рабочие агрегаты) до высокоинтеллектуального, осуществляющего сложнейшие операции в условиях изменяющихся внешних воздействий. Дальнейшее развитие электропривода во многом определяет будущее развитие техники, электрификации и автоматизации технологических процессов.

Тенденции развития современного автоматизированного электропривода[1]:

расширение сферы применения автоматизированного электропривода в промышленности, энергетике, стройиндустрии, на транспорте и в других отраслях;

неуклонное снижение доли систем автоматизированного электропривода с двигателями постоянного тока и увеличение доли систем привода с двигателями переменного тока;

применение приводов с вентильными, т. е. электронно-коммутируемыми двигателями в качестве альтернативы коллекторным приводам постоянного тока. В качестве исполнительных бесколлекторных двигателей постоянного тока (БДПТ) преимущественное применение получили синхронные двигатели с возбуждением от постоянных магнитов или с электромагнитным возбуждением (для больших мощностей);

преимущественное применение электроприводов с короткозамкнутыми асинхронными двигателями, быстрое увеличение доли частотно-регулируемых асинхронных электроприводов;

повышение точности управления техпроцессом за счет перехода от аналоговых систем управления приводами к системам прямого цифрового управления;

разработка приводов с прямым цифровым управлением моментом;

расширение функций приводов, как следствие роста вычислительных возможностей встроенных систем управления приводами. Кроме прямого цифрового управления силовым преобразователем реализуются

дополнительные функции поддержки интерфейса с пользователем (через пульт оперативного управления), а также управления техпроцессом;

стремление предельно удешевить привод привело к отказу от датчиков механических переменных и переходу к системам бездатчикового управления, где для оценки механических координат привода (положения, скорости, ускорения) используются специальные цифровые наблюдатели.

В электроприводе основным элементом, который непосредственно преобразовывает электрическую энергию в механическую, является электрический двигатель, который чаще всего управляется с помощью соответствующих преобразовательных и управляющих устройств с целью формирования статических и динамических характеристик электропривода, которые отвечают требованиям производственного механизма.

Широкое применение электропривода объясняется целым рядом его достоинств и преимуществ в сравнении с другими видами приводов: использование электрической энергии, распределение и преобразование ее в другие виды энергии, в том числе и в механическую, более экономичны; большой диапазон мощности и скорости движения; разнообразность конструктивных выполнений, что позволяет рационально сочленять его с исполнительным органом и рабочей машиной и использовать для работы в самых разнообразных условиях: в воде, в среде агрессивных жидкостей и газов, в условиях космического пространства и так далее; простота автоматизации технологических процессов; высокий КПД и экологическая чистота. Возможности современного электропривода продолжают постоянно расширяться за счет использования достижений в смежных областях науки и техники — электромашиностроении и электроаппаратостроении, электронике и вычислительной технике, автоматике и электротехнике. В металлургической промышленности прокатное производство, которое является одним из основных технологических процессов обработки металла давлением, больше всего широко использует системы автоматизированного электропривода. Прокатные цеха являются основными при завершении технологической обработки металла в металлургической отрасли [2].

Последнее десятилетие ознаменовалось значительными успехами развития силовой электроники — было освоено промышленное производство биполярных транзисторов с изолированным затвором (IGBT), силовых модулей на их основе, а также силовых интеллектуальных модулей (IPM) со встроенными средствами защиты ключей и интерфейсами для непосредственного подключения к микропроцессорным системам управления.

В последние годы выявилась тенденция к использованию в подъемно-транспортных механизмах частотно-регулируемых асинхронных электроприводов. Частотный способ регулирования скорости асинхронных двигателей является самым экономическим по сравнению с другими известными способами (рис.1).



Рисунок 1 — Общий вид частотного преобразователя фирмы Siemens

подавляющее большинство механизмов в настоящее время имеют привода с короткозамкнутыми асинхронными двигателями. В связи с резким удешевлением статических преобразователей частоты часть частотно-регулируемых асинхронных электронных электроприводов быстро увеличивается.

Автоматизированные электроприводы за последнее время имеют широкое распространение в разных отраслях жизнедеятельности человека. Они обладают достойным диапазоном мощности и возможностью автоматизации и быстрого управления. Устройства хорошо регулируют все технологические процессы, оптимизируют работу механизмов по всем стандартным критериям. Особенности развития можно считать широту применения, повышение требований к динамическим показателям и расширение общего функционала. Уникальным усовершенствованием следует выделить внедрение в производства унифицированных блочных устройств. Это предполагает использования так называемых безредукторных приводов, которые на практике оказываются более надежными и имеют перспективы широкого применения в будущем.

В рамках развития программы «Энергосбережение» государство должно поддерживать и всячески поощрять внедрение на предприятиях Республики энергосберегающего оборудования.

Список литературы

И.Я.Браславский Энергосберегающий асинхронный электропривод, М., 2004г.
<http://dan-news.info/ekonomika>

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ ПИЩЕВОЙ И ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩЕЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

**Симашкевич Н.А. (simashkevich99@mail.ru)
Научный руководитель – Окорокова В.В.**

ГПОУ «Макеевский политехнический колледж», г.Макеевка

Одной из приоритетных задач государственной политики во всех странах было и остается продовольственное обеспечение населения страны. Оно зависит от эффективности функционирования производственных отраслей продовольственного комплекса: сельского хозяйства, пищевой и перерабатывающей промышленности, так как за счет них формируются продовольственные фонды и создаются стратегические запасы продовольствия в стране. От объема производства продуктов питания, их ассортимента, качества и цены зависит уровень жизни населения. Поэтому пищевую промышленность в системе народнохозяйственного комплекса страны по праву относят к числу стратегических социально значимых отраслей.

В Донецкой Народной Республике. пищевая промышленность является одной из самых перспективных и быстро развивающихся отраслей промышленности. Она играет активную роль в экспортно-импортном обороте Республики.

Структура пищевой и перерабатывающей промышленности ДНР включает в себя 10 отраслей: производство продуктов мукомольно-крупяной промышленности; производство хлеба, хлебобулочных, мучных и макаронных изделий; производство мяса и мясных продуктов; переработка и консервирование рыбы; переработка и консервирование фруктов и овощей; производство растительного масла и животных жиров; производство молочных продуктов; производство прочих пищевых продуктов; производство готовых кормов для животных; производство напитков.

Количество предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности по состоянию на 01.10.2017 г. составляет более 120 организаций, что на 20% выше показателя на 01.07.2015г. Численность сотрудников, занятых на предприятиях, составляет в настоящий момент более 9 тысяч человек.

Производство за январь-сентябрь 2017 г. по отношению к аналогичному периоду 2015г. выросло:

- мясных и колбасных изделий на 70 %;
- молочной продукции на 100%;
- муки на 2%;
- хлебных изделий на 4% [1].

Производственные мощности предприятий пищевой промышленности имеют возможность обеспечить население Республики в полном объеме

такими стратегически важными продовольственными товарами как мука, хлеб и хлебобулочные изделия [2].

Восстановили работу и нарастили объёмы выпускаемой продукции следующие предприятия:

- ГП «Шахтерская птицефабрика» (мясо цыплёнка бройлера);
- РП «Еленовский КХП» (мука).

Созданы новые предприятия:

- ГП «Азов рыба»;
- ГП «Агро-Донбасс»;
- ГП «Сады Донбасса» (высажен суперинтенсивный яблоневый сад);
- ООО «Винтерпром» (производство мороженого);
- ООО «Доноил» (переработка семян подсолнечника, производство масла подсолнечного нерафинированного).

Многие предприятия расширили рынки сбыта и наладили экспорт продукции в ЛНР и РФ.

И все это в рамках стратегии продовольственной безопасности Республики [1].

По объёму реализации продукции предприятия пищевой промышленности в ДНР в марте 2016 года поднялись с пятого на третье место и в 2017 году продолжают его удерживать, уступая только металлургическому производству и электроэнергетике [2].

Однако, в 2016 г. предприятия пищевой промышленности лишь на 45% обеспечивали жителей ДНР продуктами собственного производства. В начале декабря текущего года Шахтерская птицефабрика запустила новую современную линию оборудования, позволяющие увеличить производство продукции в 2,5 раза, что позволит Республике уже в 2018 году полностью обеспечить жителей мясом птицы [3].

Несмотря на положительную динамику, состояние пищевой промышленности ДНР характеризуется наличием нерешенных проблем, узких мест, препятствующих развитию ее конкурентного потенциала. Остается высокой доля старых пищевых предприятий с низким технологическим уровнем производства, не требующих высокой квалификации персонала. Предприятия работают в условиях ограниченных сырьевых ресурсов, продолжающийся военный конфликт. Рост цен на сырье, а также низкая платежеспособность населения являются сдерживающими факторами развития пищевой промышленности Донецкой Народной Республики [2].

Положительной тенденцией в деятельности предприятий является то, что при жестких ограничениях финансовых ресурсов определяются задачи повышения качества продукции и ее соответствия современным стандартам. С февраля 2017 года в Республике действует Система добровольной сертификации «Стандарт Донбасса». Главной целью данного проекта является повышение качества и конкурентоспособности продукции, производимой в ДНР, а также повышения доверия потребителей к отечественным производителям. На сегодняшний день три предприятия

пищевой промышленности получили сертификаты «Стандарт Донбасса». Сертификаты соответствия получили «Народная производственная компания» по переработке и консервированию рыбы, Макеевский комбинат детского питания «Река молока», производитель майонеза и макаронных изделий «Славолия Групп», чья продукция может служить эталоном качества [4].

Таким образом, проведенный анализ состояния предприятий пищевой и перерабатывающей промышленности Республики позволяет сделать вывод, что несмотря на позитивные тенденции, ситуация в отрасли остается непростой. Для достижения устойчивого развития необходимо основные усилия направить на рост конкурентоспособности выпускаемой продукции, повышение эффективности производства и совершенствования его структуры на базе реализации стратегии развития отраслей пищевой и перерабатывающей промышленности.

Для решения этих задач необходимо:

- увеличить объем капиталовложений в техническое перевооружение и реконструкцию производства по выпуску конкурентоспособной продукции;
- внедрять прогрессивное оборудование, автоматизацию производственных процессов;
- расширить рынки сбыта за пределами Республики;
- формировать систему профессиональной подготовки кадров рабочих, специалистов среднего и высшего звена соответствующего профиля. С этой целью в Республике в 2017 году открылась ГОУ ВПО «Донбасская аграрная академия».

Список литературы

<http://delovoydonbass.ru/>

<http://smdnr.ru/>

<http://econri.org/>

<https://dan-news.info/obschestvo/chetyre-prompredpriyatiya-dnr-poluchili-sertifikaty-kachestva-standart-donbassa.html>

ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ
ДОНБАССА

Храповицкая Е.Д.

Кошеленко В.В.ГОУ ВПО Донецкий национальный университет
Экономический факультет

Постановка проблемы. Угольная промышленность является одной из наиболее крупных отраслей в нашей стране. Доля угля составляет около 94-96% в общем объеме потребляемых собственных энергоносителей. Обеспечение необходимого и достаточного количества добываемого высококачественного и конкурентоспособного угля является гарантией энергетической независимости государства. Развитие угольной промышленности сопряжено с периодами крупного роста и спада объемов добываемого угля. На протяжении всей истории основным поставщиком угля был и остается Донецкий угольный бассейн.

Анализ последних исследований и публикаций. Данная тема привлекает многих ученых и исследователей, поскольку от эффективности функционирования угольной отрасли зависит уровень энергетической безопасности государства. Она нашла свое отражение в трудах таких авторов, как Соколова О.В., Феоктистов В.М., Малец А.Л., Сапицкая И.К., Гринев В.Г., Вовченко А.Р.

Цель работы – изучить перспективы развития угольной промышленности в Донецкой области. Поиск путей решения проблем в отрасли и внедрение новых технологий, которые могут способствовать научному прогрессу.

Изложение основного материала исследования.

Само формирование Донбасса связано с открытием в этой местности угля (в 1721 году) Никитой Вепрейским и Семеном Чирковым, которые несли свою службу в Бахмутской области.

Так, на Донбассе исторически сложился мощный топливно-энергетический комплекс. Во времена СССР власть рассматривала отрасли промышленности по данной территории как одну из важнейших составляющих всесоюзного хозяйства. Отрасль активно развивалась и не прекращала своего функционирования во время Великой Отечественной войны. Упадок пришелся на 1984 год, когда технологии добычи устарели, модернизация не происходила, так из-за несовершенства технологий было перерасходовано 240 млн к. Вт. ч. электроэнергии и 25 млн м древесины. После реформ в производственном процессе, добыча угля начала возвращаться в прежнее состояние. Однако война на Донбассе вновь повлияла на промышленность.

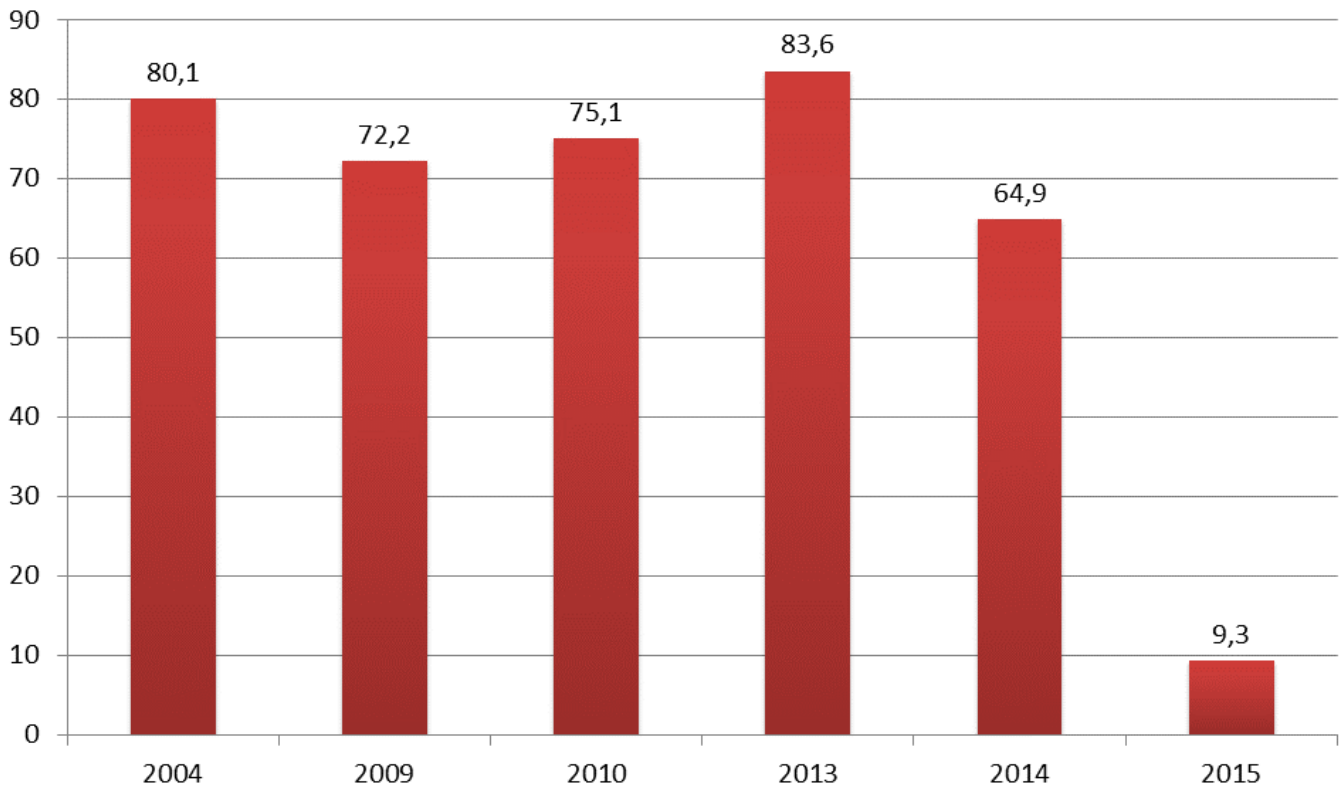


Рис.1 Динамика добычи угля [1]

С 2004 года добыча угля составляла 165 млн.т , к 2016 упала до рекордно низкого показателя . Данные приведены по всей угледобыче Украины , где Днепропетровская область добывала 23%, Донецкая -27% , Луганская-43%. [1]

Самое простое и наиболее наглядное проявление научно- технического прогресса — механизация и автоматизация производственных процессов. Здесь проделана значительная работа, но она коснулась главным образом двух основных процессов — очистных (собственно выемка угля) и подготовительных работ. Осталось еще много недостаточно механизированных процессов и большое количество ручного труда — и здесь существенного прогресса практически не наблюдалось даже до усложнения ситуации в Донбассе. При всей важности повышения уровня механизации это может (и то при определенных условиях) привести лишь к некоторому улучшению работы шахты. Целью научно-технического прогресса должно стать существенное повышение эффективности работы отрасли в целом и анализ возможностей ее развития. Современное состояние угольной промышленности может быть охарактеризовано как весьма сложное. Не лучше обстоит дело и с проблемой развития отрасли. Рассмотрим перспективу в 20—30 лет. За минувшее столетие страной (в основном — в Донецком бассейне) добыто 9,4 млрд. тонн угля, то есть более четверти имеющихся запасов. Совершенно естественно, что отработывались пласты с относительно наиболее благоприятными условиями.

Почти полностью отработаны запасы антрацитов в Донецкой, а также в значительной степени — в Луганской области; уменьшилась добыча дефицитных коксующихся углей. По этой причине в будущем может произойти изменение качества добываемых углей в худшую сторону.[1]

В сентябре 2014 года на Украине работали только 36 шахт — 12 шахт за пределами Донбасса и 24 из 93 шахт Донбасса (ещё 60 шахт находились в режиме поддержки жизнедеятельности, а 7 были полностью разрушены в ходе боевых действий, однако большинство еще способно приносить прибыль). К тому же уголь является наиболее распространенным источником энергии в мире, значительно превышающим запасы нефти и газа. Он обеспечивает 29,6% мировой потребности в энергии и производит 42% электроэнергии в мире. Харальд Хеккинг из института EWI дает такой прогноз: "В Европе уголь до 2030 года будет и дальше играть большую роль, поскольку цены на него низкие, а угольных электростанций много. Но в строительство новых уже мало кто вкладывается, а старые будут постепенно закрываться. Одно это приведет к снижению спроса на уголь. После 2030 года целевые установки в деле защиты глобального климата станут более амбициозными, что может привести к вытеснению угля с европейского рынка".

Одним из решений проблемы угледобычи может стать переход шахт в частную собственность. Развитие отрасли невозможно без привлечения значительных инвестиций, однако этому мешает отсутствие эффективного менеджмента. Только за счет эффективного владельца можно привлечь к управлению эффективных менеджеров, которые будут соответствующим образом мотивированы. В свою очередь, это может обеспечить привлечение необходимых инвестиций и развитие отрасли. При этом роль государства должна не уменьшаться, а перераспределяться, потому что только государство может обеспечить действенный контроль за соблюдением норм безопасности труда, соблюдением экологических норм, выполнением новым владельцем взятых на себя социальных обязательств. Кроме того, государство должно обеспечить необходимый налоговый и инвестиционный климат. [2]

Будущее угля может быть за углехимией. Говоря о перспективах углехимии, что получение из угля продуктов с высокой добавленной стоимостью должно так же стоять приоритетной задачей иметь возможности восстановить свои позиции в этой области.

Однако параллельно должно вестись финансирование, в том числе из государственного бюджета, научных разработок, опытно-конструкторских работ по созданию и промышленному использованию альтернативных и перспективных источников энергии, доведению объема производства электроэнергии из таких источников до 10—15% ее общего производства в течение ближайших 25—30 лет. Принципиальное отличие от вложений в угольную промышленность состоит в том, что в результате мы получаем наукоемкое и технологически передовое производство, создание которого

будет мощным двигателем превращения в государство с промышленностью, наукой и инфраструктурой, соответствующих вызовам XXI века. [3]

Но несмотря на это есть и другой исход событий . Будущее угля может быть за углехимией . Говоря о перспективах углехимии, что получение из угля продуктов с высокой добавленной стоимостью должно стоять приоритетной задачей иметь возможности восстановить свои позиции в этой области.

Выводы. Для того чтоб получить страну развитую, экологически чистую и процветающую нельзя игнорировать проблемы отрасли . Затягивание решения проблемы постепенной ликвидации угольной промышленности или развитие ее новых аспектов приведет к усложнению существующих и накоплению новых, в первую очередь, социальных, проблем. Надо трезво оценить обстановку и понять, как это ни прискорбно, что Донбасс как угольный регион может себя исчерпать, если необходимые меры не будут предприняты.[4] Однако уголь останется уникальным богатством , которое будет служить еще многим поколениям . Именно поэтому на территории нашего края необходимо обеспечить доступность современных технологий для шахт региона , повысить престиж шахтерского труда, который сложен и опасен, из-за чего необходимо поднять заработные платы и увеличить шахтерские льготы . Всем известен тот факт , что газ с технических и экологических взглядов гораздо предпочтительней , однако мы не можем перейти полностью на другой вид топливного ресурса .Этот фактор влечет за собой необходимость защиты окружающей среды и ее состояния , создания заповедных территорий .

Литература:

1. Экономическая оценка государственных приоритетов технологического развития / За ред. д-ра экон. наук Ю.М. Бажала. — К.: Ин-т экон. прогнозов., 2014. [1] С 39-40
2. Кабанов А.И. вестник экономической науки Украины / 2012, №1. С 68-70[2]
3. http://www.torezavtomatika.narod.ru/index2_files/239.htm[3]
4. Чумаченко Н.Г. Очерки по экономике региона. К.: Научная мысль, 2005.– 338 с.[4]

О ДОМИНИРУЮЩЕМ ПОЛОЖЕНИИ ИНФОРМАЦИОННЫХ УСЛУГ В ЭКОНОМИКЕ

Бородин К.Н.(aligator995@rambler.ru)

Научный руководитель – Новак Ю.А.

ГПОУ «Горловский техникум»

ГОУВПО «Донецкий национальный университет», г. Горловка

Жизнь современного общества и функционирование предприятия невозможно представить без компьютеризации основных процессов. Компьютерные технологии прочно вошли в нашу жизнь. Не является исключением и современная бухгалтерия. В настоящее время важнейшей задачей является повышение конкурентоспособности, которое неразрывно связано с экономическим ростом нашего региона.

Известно, что информатизация является одной из тех областей, которая в настоящее время развивается наиболее интенсивно и динамично.

Компьютерные технологии играют важную роль в обществе, так как важна не сама информация, а конкретные способы и механизмы оперирования ею

За короткое время существенно изменилось как техническое, так и программное обеспечение, применение информационных технологий выходит на новый уровень в различных отраслях экономики, и практически на всех уровнях иерархии управления.

Информационная экономика базируется на информации как на основном ресурсе и товаре одновременно. Под информационным ресурсом понимают:

Данные, преобразованные в нужную форму что является значимой для предприятия;

Данные значимые для управления предприятием;

Информацию созданную, зарегистрированную, оцененную, по определённым законам.

Важную роль в развитии информационных ресурсов, технологий, и систем в современной экономике играют следующие факторы:

Создание нового вида бизнеса, базирующегося на современных технологиях

Увеличение инвестирования в развитие технологий в экономике что позволяет повысить производительность за счёт увеличения возможностей и гибкостей в использовании глобальной сети

Больше возможностей для создания связей между компаниями за счёт новейших средств коммуникации

Увеличение информационных продуктов и услуг для конечного пользователя что обусловлено снижением стоимости оборудования
Стремительное развитие рынков электроники повышение их функциональности позволяющие расширить рынок услуг
Либерализация условий ведения международного бизнеса
Появление новых видов деятельности и изменение вида деятельности специалистов в новой экономике.

На данное время 70% населения работает в сфере информационных услуг, наиболее высокий уровень в США около 85%, где потребление материальных благ наивысшее.

Основными тенденциями внедрения в экономику информационных технологий является: доминирующее положение информационных услуг в экономике, значение особенности государства, бизнеса, постепенный переход предприятий в технологическое пространство, выход информации как ресурса на уровень финансов, сырья, энергии, но наиболее важным является развитие современных технологий во всех сферах. Исследования в данной сфере проводили такие учёные, как Д. Белл, Ф. Вебер.

В своих работах учёные называют современную экономику, коммуникационной, интернет-экономикой, подчёркивая то что для ведения бизнеса необходимо обязательное внедрение коммуникационных технологий, компьютерных средств и сетей, применение цифровой связи для достижения предприятием конкурентного преимущества.

Основной целью предприятий на данном этапе развития экономики нашего региона является поддержание информационной инфраструктуры на современном уровне. Исходя из цели можем сформировать задачи:

Организация и повышение функциональности предприятий за счёт интеграции отдельных функций.

Повышение качество получаемой информации о состояниях на рынках, состояния конкурентов, возможности сбыта, и о международных положениях или изменениях законодательств.

Повышения эффективности сбыта за счёт участия в сетевых рынках.

Интеграция с другими предприятиями через электронную коммерцию.

Защита персональной информации.

Однако существуют и факторы что довольно существенно влияют на достижение поставленных задач. Например, производство программного обеспечения что в совокупности с рынком информационных услуг составляет всего 53% от всего мирового сектора IT-технологий, или производство компьютерной техники что на данный момент снижена из-за важности программного обеспечения. И наиболее весомым фактором является

коммуникационное оборудование что является наиболее динамично-развивающимся рынком.

Вместе с этим учёные отмечают тот факт, что бурное развитие и внедрение технологий может вызвать обратный процесс, вызывающий глобальный информационный кризис что, не редко называют «информационным голодом».

Тем не менее изменение окружающей среды приводит к увеличению объёмов и скорости распространения данных что приводит к сокращению времени принятия решений для успешного ведения бизнеса. Это влечёт за собой и полную компьютеризацию и автоматизацию предприятий. Анализ тенденций развития технологий в сфере экономики и бизнеса показывает, что информатизация неизбежна как процессов управления, так и процессов производства товаров и услуг.

Однако в ДНР была разработана программа «Молодёжная инициатива возрождения Донбасса» в которой могут принимать участие, студенты ОУ СПО и ОУ ВПО ДНР. Им предлагается разработать бизнес-идею и написать по ней доклад, или же возможность провести научное исследование на бизнес тематику.

Целью данной программы является поддержка интеллектуальной молодёжи ДНР, повышение конкурентоспособности молодых специалистов на рынке труда, укрепление отношений и связей с предприятиями дружественных стран как стратегических партнёров.

Оценить взгляд молодёжи на модернизацию и развитие тех или иных сфер бизнеса что позволило бы выйти на мировой уровень конкурентоспособности нашего региона, что позволило бы решить стратегические проблемы в экономике. А молодёжи принять участие в строительстве экономики республики. Победителям же предоставляется возможность пройти преддипломную практику с дальнейшим трудоустройством.

Список литературы

Аверченков, В.И. Информационные системы в производстве и экономике: учебное пособие. /В.И. Аверченков, Ф.Ю. Лозбинец, А.А. - Издательство: ФЛИНТА, - 2011. - 274 с..

Трофимов, В. В. Информационные системы и технологии в экономике и управлении: учебник для академического бакалавриата / В. В. Трофимов; отв. ред. В. В. Трофимов. — 4-е изд. — М.: Издательство Юрайт, 2014. -542с.

Информационные технологии бухгалтерского учета. Авторы: Мордвинцева А.Д., Ковалев Д.И., редактор: в авторской редакции// [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://abc.vvsu.ru/books/inftechbu/>

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ГОРЛОВСКОГО ХУДОЖЕСТВЕННОГО МУЗЕЯ

Панченко И.Г. (Panchenko_ivan19@mail.ru)

Научный руководитель – Машарова Р.В.

ГПОУ «Горловский техникум»

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Горловка

К Интернету, или к так называемой Всемирной паутине World Wide Web, все привыкли настолько, что с трудом представляют свое существование без него. И каким бы тяжелым ни было финансовое положение музеев, практически все имеют выход в Интернет. При этом коллекции и история музея представлены почти повсеместно, информация для посетителей, постоянная экспозиция и выставки - заметно реже, образовательные программы и научная информация - в единичных случаях.

Я, Панченко Иван, студент ГПОУ ГТ ГОУ ВПО ДОННУ, прохожу практику в Горловском Художественном музее. Получил задание на разработку Web-сайта[2].

Удачный web-сайт — это в высшей степени эффективный инструмент торговли — он способен захватывать внимание аудитории. Как и любой другой маркетинговый инструмент, основанный на принципе непосредственного отклика, прежде всего он должен заинтриговать посетителя, а затем подтолкнуть его к определенным действиям. Однако, многие игнорируют эту особенность главной страницы, что часто приводит к тому, что посетители не задерживаются на сайте надолго и покидают его. Такие web-сайты, пусть даже содержащие иногда огромное количество полезных советов и статей, практически никогда не достигают предполагаемого уровня посещаемости, не говоря уже о продажах.

Сделав всего несколько изменений, простой web-сайт может превратиться в более надежный и эффективный инструмент. Важно помнить, что изо дня в день на потенциальных клиентов обрушивается поток информации и различных рекламных сообщений, и что в плане завоевания их внимания существует предельно жесткая конкуренция. Web-сайт, способный привлечь внимание и вызвать любопытство, побудит клиентов не только просмотреть оставшиеся страницы и совершить покупки, но и снова посетить его через некоторое время, а также рекомендовать своим друзьям и знакомым.

Цель создания сайта определена тем, каких людей музей хочет видеть в качестве посетителей сайта, какие действия эти люди должны там совершать. Структура сайта, его дизайн, его навигация - все это должно работать так, чтобы помочь человеку совершать интересующие музей действия. Особенно это важно для Горловского Художественного музея, который борется за посещаемость и за привлечение новых категорий друзей и спонсоров музея.

Типовая структура сайта Горловского Художественного музейного такова [Рисунок 1]:

- Главная;
- О музее;
- Коллекции;
- Залы;
- Отзывы;
- ВКонтакте.

Разработанный сайт используется для привлечения большей аудитории в Художественный музей города Горловка, для помощи сотрудникам в систематизации информации относительно учреждения и для популяризации заведения среди жителей города. Посетители музея, в свою очередь, могут найти на сайте всю нужную информацию. На сайте размещены информация о действующей выставке, контактные данные, форма обратной связи и отдельная вкладка, которая содержит инструкцию для покупки билетов или организации групповых экскурсий в музей. [Рисунок 3]

Данный сайт повышает посещаемость группы Художественного музея города Горловка в социальной сети ВКонтакте, что так же является важнейшим показателем эффективности работы учреждения культуры.

Сайт служит неоценимым источником знаний для подрастающего поколения, давая им возможность посетить музей, чтобы полностью окунуться в творчество великих художников.

Сайт «Художественный музей» – это сайт, разработанный для предоставления пользователям следующей информации о Горловском Художественном музее:

- информация о работе музея;
- информация о проведении экскурсий по музею и ее стоимости;
- история музея;
- информация о залах музея.

На главной странице сайта расположены:

- Логотип сайта;

- Строка поиска по сайту;

Пункт меню сайта, который отображает, на какой странице мы сейчас находимся;

- Доступные разделы меню;

- Вид музея с улицы.

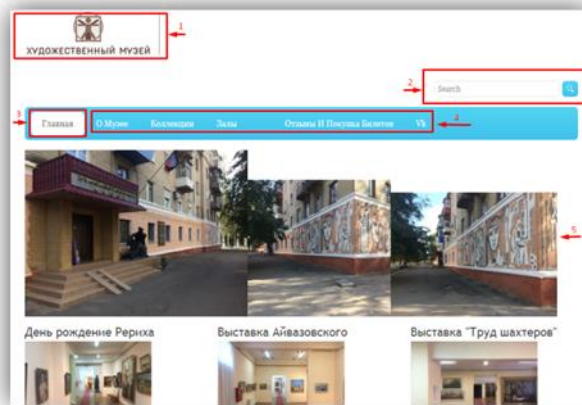


Рисунок 1 – Страница «Главная»

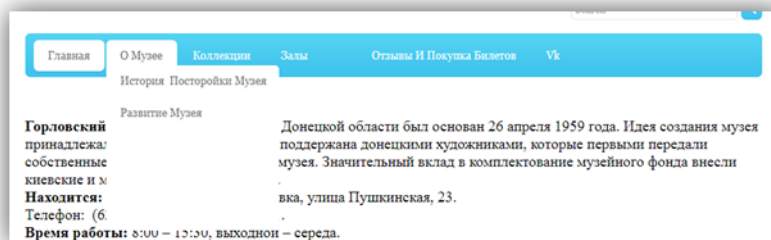


Рисунок 2– Страница «О музее»

При наведении курсора мыши на кнопку «О Музее» в выпадающем меню появляются ссылки для перехода на страницы «История Постройки Музея» и «Развитие музея».

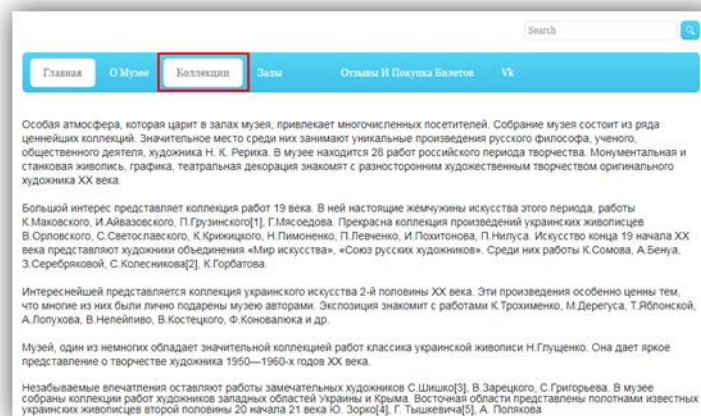


Рисунок 3 – Страница «Коллекции»

При нажатии на кнопку «Коллекции» пользователь попадает на страницу с подробным описанием всех коллекций, которые на данный момент находятся в музее.



Рисунок 4 – Страница «Залы»

При наведении курсора мыши на кнопку «Залы» в выпадающем меню появляются ссылки для перехода на страницы залов музея, на которых описаны картины что в них находятся. [Рисунок 4]

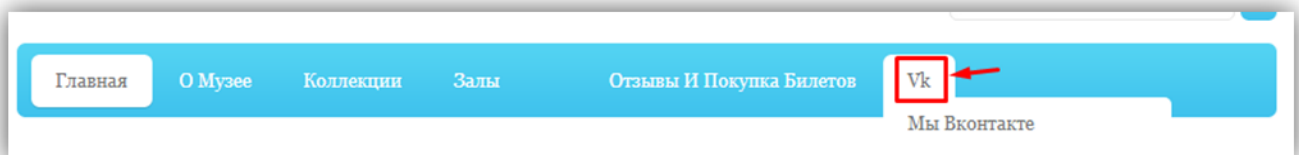


Рисунок 5 Страница «Vk»

При наведении курсора мыши на кнопку «Vk» в выпадающем меню появляется ссылка для перехода в сообщество учреждения в социальной сети «ВКонтакте».

Разработанный сайт не является коммерческим. Продвижение и хостинг осуществляется собственными силами Художественного музея.

Для отображения показателей экономической эффективности, необходимо знать ответы на следующие вопросы:

сколько целевых посетителей обращаются к страницам сайта;

сколько страниц смотрит каждый из них, как много времени он проводит за чтением информации;

сколько из посетителей обращаются к сайту вновь, становясь постоянными.

Ответы на эти вопросы подобно показателям экономической эффективности, отобразят «коэффициент полезного действия» ресурса, формирование преданной пропагандируемой через него идеи аудитории, расширение числа «адептов» и просто заинтересованных лиц.

Данный ресурс может принести своему владельцу реальную денежную прибыль – в основном за счет рекламы и процентных отчислений за помощь в реализации определенных товаров и услуг, в основном программно-информационного характера[1].

Доходы, приносимые автору сайта, могут быть следующего характера:
 баннерная реклама;
 текстовая реклама;
 размещение статей;
 размещение анонсов;
 подписка.

Создание нового дизайна сайта, который будет привлекать посетителей, вызывать у них положительную оценку, способно повысить посещаемость данного ресурса.

Оплата баннерной рекламы обычно производится в двух вариантах:
 оплата за клик;
 оплата за 1000 показов.

В первом случае, средняя цена за клик колеблется в диапазоне от 15 коп. до 6 руб. Во втором случае, цена в среднем колеблется от 300 руб. до 600 руб. за 1000 показов.

Стоимость текстовой рекламы, чаще всего, указывается за неделю или месяц показа. Цена колеблется в диапазоне от 200 руб. до нескольких тысяч за месяц.

Стоимость размещения статьи на сайте колеблется в диапазоне от 150 руб. до нескольких тысяч.

Таким образом, средний доход от рекламы сторонних организаций в месяц составит примерно 4250 руб.

Горловский Художественный музей также получил экономию в размере 16500 руб., не пользуясь услугами программиста.

В силу возрастающей роли информации и непрерывно умножающегося количества появляющихся технологий, общество испытывает острую необходимость в оперативном доступе к различного рода информации[5].

Web-сайт Горловского Художественного музея используется как механизм общения между сотрудниками музея и его посетителями, а иногда - между самими посетителями. Web-сайт позволяет автоматизировать деятельность Горловского Художественного музея с целью повышения экономической эффективности его работы.

Список литературы

- Козырев А.А. Информационные технологии в экономике и управлении: Учебник. – СПб.: Изд-во Михайлова В. А., 2000. – С.3-152.
- Этапы тестирования веб-сайтов [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <https://art-lemon.com/site-test> – Дата доступа: 22.09.2017.
- Что такое информационный портал? [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <http://sait-sozdat.ru/vidy-sait/info-portal/chto-takoe-informatsionniy-portal.php> – Дата доступа: 22.09.2017.
- Тестирование веб-сайтов [Электронный ресурс]. – 2017. – Режим доступа: <https://allbest.ru/> – Дата доступа: 22.09.2017.

ИНФОРМАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ АВТОТРАНСПОРТНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Свиридова Ю.А. (juliya.sviridova01@gmail.com)

Научный руководитель - Прокопенко О.В.

ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж», г.Донецк

Использование современных информационных технологий и создание информационных систем позволяет оптимизировать деятельность автотранспортных предприятий во многих направлениях. Современные информационные системы, следуя за тенденциями в экономике, становятся все более сложными. Основными направлениями, по которым необходимо строить информационные системы для АТП, являются: однократный ввод первичной информации в компьютер с использованием средств автоматической идентификации; пересмотр документооборота, использование единых массивов данных всеми подразделениями; автоматизация принятия управленческих решений на базе экспертных систем; реализация обмена информацией между подразделениями АТП через компьютерную сеть; работа информационной системы в режиме реального времени, использование систем контроля работы подвижного состава. Желательно работу информационных систем строить таким образом, чтобы и снизить трудозатраты на ввод первичных данных, и обеспечить абсолютную достоверность информации. Исследования показали, что опытный оператор ручного ввода данных делает одну ошибку на 300 знаков. В развитых странах для ввода первичной информации уже достаточно давно используются средства идентификации объектов и системы контроля работы транспорта. Таким образом, даже просто избежав ручного ввода данных, мы можем существенно повысить эффективность работы транспортной системы.

В системах управления обработка данных, полученных средствами электронной идентификации, должна строиться таким образом, чтобы использовать их основные преимущества в получении достоверной информации в режиме реального времени. С этой целью в информационной системе формируют функционально законченные блоки, которые позволяют автоматизировать отдельные бизнес-процессы. Например, задача проверки соответствия предельным ограничениям габаритов и массы АТС выполняется путем считывания информации с соответствующих датчиков и идентификации номерного знака автомобиля (рис.1).

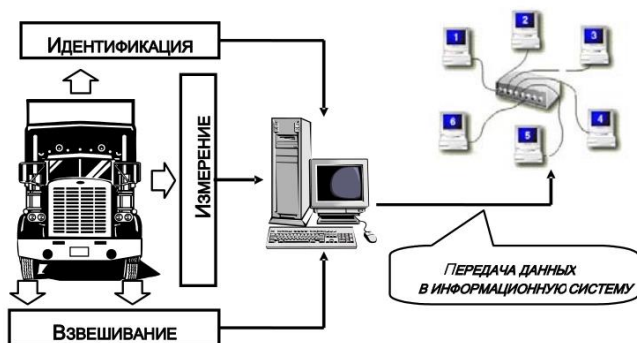


Рисунок 1. Пример автоматизации бизнес-процесса

На основе анализа факторов, влияющих на прибыль автотранспортного предприятия, выделяют две группы информационных подсистем, необходимых для эффективного управления работой АТП: 1) для решение учетно-статистических задач; 2) для решения задач оперативного управления (простоями в ТО и ремонте, расходом топлива, шин и пр.). Объемы учетной информации в автотранспортных предприятиях велики. Например, для АТП мощностью 400 автомобилей ежемесячно обрабатывается порядка 10 тыс. путевых листов и товарно-транспортных накладных, около одной тысячи листов учета ТО и ТР, множество других документов. Естественно, без применения современных компьютеров обработать такой поток информации является трудной задачей. Традиционный круг учетно-статистических задач, решаемых с использованием информационных технологий: учет основных фондов; планирование и учет ТО и ремонта; учет расхода запчастей; учет расхода топлива; учет пробега шин; учет кадров; учет работы водителей и пробега автомобилей; учет подвижного состава. Информационная подсистема АТП для решения учетно-статистических задач должна строиться на завязанных в локальную сеть автоматизированных рабочих местах. АРМ (автоматизированное рабочее место) представляет собой рабочее место различных работников, оборудованное ПЭВМ и предметно-ориентированными пакетами прикладных программ на основе общей информационной базы. В АТП, как правило, АРМ расположены в следующих подразделениях: технический отдел, отдел кадров, отдел эксплуатации, группа учета топлива, группа учета шин, ЦУП, склады, плановый отдел и бухгалтерия. В зависимости от размера АТП количество АРМов и схема обмена информации между ними будут различными. Использование АРМов для решения учетно-статистических задач дает снижение затрат на обработку вторичной информации на 60%. Установлено, что в АТП до 90% первичной информации можно вводить в ЭВМ с использованием средств автоматической идентификации, что дает снижение трудоемкости операций ввода на 80% при одновременном исключении ошибок. Реальный объем информации, обрабатываемой персоналом вручную, сокращается в 10-12 раз, себестоимость перевозок - на 7-10%. Установлено, что существует "критический" набор задач,

начиная с которого применение АРМов в конкретном АТП будет экономически оправдано.

В целом эффективность информационных систем возрастает при увеличении числа задач, решаемых на фиксированной технической базе. В настоящее время на рынке существует множество информационных систем, которые позволяют выписывать и обрабатывать путевые листы, вести помашинный учет затрат, рассчитывать эксплуатационные показатели и многое другое. Установлено, что информационные подсистемы первой группы обеспечивают только снижение трудоемкости работ персонала, занятого обработкой данных. Вклад таких информационных подсистем в эффективность всей информационной системы составит около 47% [2]. Остальные 53% эффекта от внедрения информационных технологий могут быть получены только в случае запуска подсистем второй группы, предназначенных для оперативного управления перевозками. И этот потенциал на сегодняшний день практически не реализован [2]. Наличие оперативно действующих информационных систем позволяет реально использовать экономико-математические методы на уровне предприятий, в том числе: разработке и корректировании нормативов технической эксплуатации; оценке и управлении возрастной структурой парка; определении рационального момента замены автомобилей, целесообразности использования лизинга; подборе автомобилей с учетом особенностей условий эксплуатации; распределении ограниченных ресурсов по различным подсистемам ИТС и др.

Применение современных методов управления производством и принятия решений на базе информационных технологий - это применение экспертных систем (ЭС) при принятии управленческих решений. Экспертная система – это программный комплекс, включающий базу знаний и механизм вывода, позволяющий на основе правил и представляемых пользователем факторов распознать ситуацию и дать рекомендации для выбора дальнейших действий. В отличие от традиционного программного обеспечения, выдающего пользователям информацию о состоянии объекта, ЭС обеспечивают выработку оптимального решения по управлению объектом на основе данных о его состоянии (например, ставят диагноз и формируют набор технических воздействий на основе данных о состоянии элементов двигателя).

Для решения задач оперативного управления огромное значение имеет внедрение оборудования на сам транспорт, таких как новейшие тахометры, средства слежения за машинами, GPS навигаторы. В настоящее время крупными АТП используются системы мониторинга и контроля автоперевозок на основе глобальной технологии GPS. GPS-мониторинг автотранспорта — это способ отслеживания и контроля передвижения и состояния транспортных средств посредством современных высокотехнологичных спутниковых систем. С помощью специальных датчиков, установленных на автомобиле, спутниковая система определяет местонахождение транспортного средства и производит

GPS слежение в режиме реального времени. На диспетчерский пульт постоянно передаются такие данные, как координаты машины, ее скорость и т. п., а также специальная информация о состоянии транспортного средства, позволяющая сразу реагировать на внештатные ситуации. Для локального позиционирования более перспективным на настоящий момент считается развитие систем определения местоположения подвижного объекта с помощью сотовых систем связи (GSM-позиционирование) (рис.2).



Рисунок 2. Схема доставки данных о местоположении автомобиля с помощью сотовой связи и собственного диспетчерского пункта

В результате внедрения системы мониторинга предприятие получает мощный инструмент для эффективного контроля за использованием автомобилей, расчета реального пробега (с точностью до метров) и расхода топлива. Затраты на внедрение системы слежения, как правило, окупаются за несколько месяцев, как за счет исключения приписок километража и прямой экономии горючего, так и за счет косвенных факторов, связанных с повышением дисциплины водителей и качества обслуживания клиентов. Опыт использования систем мониторинга транспортными компаниями показывает, что внедрение подобных систем позволяет повысить эффективность использования автотранспорта до 20%. Внедрение системы GPS контроля автотранспорта также позволит эффективно планировать перевозки и предотвратить кражи грузов. Благодаря автоматизации посредством такой системы, у АТП появляется возможность обслуживать больше клиентов и делать это значительно быстрее, чем прежде. Это позволяет оптимизировать затраты и, соответственно, увеличить прибыль. Кроме того, наличие такой инновационной системы, как GPS-мониторинг, укрепляет имидж АТП среди клиентов. Это дополнительное преимущество ответственной, современной и надежной организации, которая всегда заботится об имуществе своих клиентов.

Применяемые информационные системы позволяют анализировать работу подвижного состава на основании разработанной системы ключевых показателей эффективности Система КРІ должна быть многоуровневой. Например, самый верхний уровень (т.н. светофорный уровень) предназначен для директора компании и может включать в себя такие показатели, как прибыль по конкретным направлениям перевозок, долю простоя машин,

количество выполненных заявок в срок. Это показатели, которые позволяют оценить деятельность транспортной компании в целом и дают информацию для принятия управленческих решений. На операционном уровне должны применяться показатели, которые напрямую влияют на показатели светофорного уровня и дают понимание причин проблем. Это могут быть, например, показатели прибыльности по каждой транспортной единице, процент загрузки транспорта, коэффициент технической готовности. Всего существует более 30 показателей, позволяющих оценить эффективность работы транспорта, и важно правильно выбрать те семь-десять из них, которые будут использоваться в работе транспортной компании и объективно отражать ситуацию.

Подводя итоги, следует отметить, что использование современных информационных технологий на автотранспорте является требованием времени. Ликвидация непроизводительных трудовых и материальных затрат ведет к снижению себестоимости перевозок, повышению эффективности работы АТП. Для современных предприятий автотранспорта использование современных информационных технологий – это шаг к устойчивому развитию, получению высокой прибыли, надежности и повышению авторитета предприятия.

Список литературы

- Горев, А. Э. Информационные технологии на транспорте. Электронная идентификация автотранспортных средств и транспортного оборудования: учеб. пособие для студентов специальностей 190701 – организация перевозок и управление на транспорте, 190702 – организация и безопасность движения (автомобильный транспорт) / А. Э. Горев; СПбГАСУ. – СПб., 2015. – С.79-88
- Постолит, А. В. Совершенствование информационного обеспечения технической эксплуатации автомобилей: автореф. дис на соиск. учен. степ. докт.технич. наук (05.22.10) / Постолит Анатолий Владимирович; Акад. упр. МВД России. – Москва, 2012. – 423 с.
- Пузько, М.В. Автоматизация учетно-управленческих процессов на авто-транспортном предприятии г. Сочи [Текст] / М.В. Пузько // Материалы Международной научно-практической конференции «Актуальные проблемы экономики и финансов на современном этапе», 2012. – Сочи:РИО СГУТиКД, 2012. – 0,4 п.л.
- Как повысить эффективность транспортного предприятия [Электронный ресурс]: многопредмет. журн. / Генеральный директор - Электрон. журн.– Москва:[б.и.], 2013.– режим доступа к журн.: <https://www.gd.ru/articles/2856-kak-povysit-effektivnost-transportnogo-predpriyatiya>

ВЫБОР И РАЦИОНАЛЬНОЕ ПРИМЕНЕНИЕ ПРОГРАММНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ДЛЯ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ РАБОТЫ ФИНАНСОВО–АНАЛИТИЧЕСКОЙ СЛУЖБЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

Сергиенко Лилия Сергеевна (lilyasergienko525@gmail.com)

Научный руководитель: Даниленко Ольга Анатольевна

ГПОУ «Донецкий транспортно-экономический колледж»

Существование и перспективы развития любого предприятия сводится к экономическому анализу его хозяйственной деятельности. Применение компьютерных технологий повышает эффективность аналитической работы финансовых экспертов. Это достигается за счет сокращения сроков проведения анализа; более полного охвата влияния факторов на результаты хозяйственной деятельности; замены приближенных или упрощенных расчетов точными вычислениями.

Компьютеры становятся неотъемлемой частью рабочего места экономиста, а его деятельность приобретает характер автоматизированного труда. В связи с этим автоматизация экономического анализа на базе компьютеров становится объективной необходимостью. Но компьютер без специальных программ для экономического анализа деятельности предприятия – это просто «печатная машинка».

На сегодняшний день создан ряд программных продуктов, предназначенных для выполнения комплексной оценки деятельности предприятия, выявления основных тенденций его развития, расчета базовых нормативов для планирования и прогнозирования, оценки кредитоспособности предприятия. Рассмотрим и сравним некоторые из них.

«MS Excel» используется повсеместно в качестве простейшей и наиболее дешевой автоматизированной системы. Она прекрасно знакома всем финансистам и позволяет вводить любые формулы и строить практически любые взаимосвязи и прогнозы.

Кроме того, в эту программу можно импортировать информацию из большинства учетных систем, что облегчает ввод данных.

Причинами использования «MS Excel» для автоматизации финансового управления являются быстрое и недорогое внедрение процессов планирования, анализа и прогнозирования, доступность и простота освоения продукта. Причем в подавляющем большинстве случаев имеющаяся в этом продукте функциональность до конца не используется.

Но даже в таком варианте удобство, простота, интуитивная понятность электронных таблиц обеспечивает растущее число поклонников и приверженцев, однако у финансового управления на основе электронных таблиц есть свои недостатки: [1]

В этой системе сложно коллективно работать, даже два сотрудника не могут одновременно пользоваться одним файлом. Для просмотра файл всегда

откроется. В этом режиме в него нельзя вносить изменения, не видны изменения после последнего сохранения файлов. В остальном, смотреть и анализировать данные в файле «MS Excel» могут любое количество пользователей;

Невозможно использовать одну Книгу для решения всех задач. Для каждой задачи или проекта нужно заводить свой файл, что может приводить к путанице. У каждого файла свое имя, место, атрибуты. Для того чтобы не было путаницы, нужно просто грамотно организовать структуру и правила обращения с этими файлами. Именно так это сделано во всех специализированных программах.

Консолидировать данные нужно вручную, что может вызвать большое количество ошибок и несоответствий. Решить это можно с помощью небольшого макроса. Если же на предприятии процесс финансового управления детально разработан и соблюдается, то консолидация (т.е. сбор информации из разных подразделений, филиалов, представительств) происходит организованно и безболезненно. Что касается человеческого фактора, то он может проявиться в любой, самой совершенной программе.

Нет гибких механизмов разграничения доступа к данным, все данные доступны всем пользователям, тогда как на практике некоторые данные должны быть ограничены.

Если информация организована в одном файле, то существует такая проблема. Любой пользователь, открывший файл, открывает и все его рабочие листы. Доступ к отдельным листам может быть ограничен, но сделать многоуровневую систему доступа будет сложно. Как решается эта проблема? Файлы от подразделений (филиалов, представительств), естественно доступны только этим подразделениям и менеджеру, производящему финансовое управление. Сведенная информация - это уже уровень финансового аналитика, контроллера, менеджера, директора. У них, в любой системе будет полный доступ к информации. Если информация о размерах зарплаты должна быть конфиденциальной, значит, в сводную таблицу она может поступать либо суммарно, либо не указывая получателя. На уровне руководства, как правило, нужны сводные отчеты и прогнозы. Нужно ли при этом закрывать доступ ко всей информации? Скорее всего, только для защиты от изменений.

Отсутствуют функции защиты данных от исправлений. На самом деле эта возможность есть, и неплохо организована в «MS Excel». Можно защитить данные на уровне ячейки, листа, книги. Все это работает. На этапе подготовки составления бюджета все формы должны быть организованы с учетом этого фактора. В какие ячейки данные можно вносить, в какие нет. Более того, можно с помощью макроса установить невозможность изменить данные в файле, после того, как он закрыт. Это может быть полезно при составлении крупных финансовых отчетов. Ответственный за его составление может быть уверен, что никто не изменит, внесенные им данные.

У системы низкая производительность при работе с большими объемами данных. Насколько это действительно проблема?

Во-первых: вычислительные мощности компьютеров растут с такой скоростью, что массивы данных, требующих обработки, явно за ними не успевают. Такой аргумент можно было серьезно воспринимать лет 10 назад.

Во-вторых: Сводные таблицы правильнее делать в одном файле. Даже если размер этого файла превысит 10 Мбт, а количество листов будет в пределах 40-50, это не будет препятствием для выполнения всех, заложенных в него алгоритмов.

Могут быть проблемы, если модель построена на большом количестве сложных формул. Это вызывает некоторую задержку выполнения. Задержка с загрузкой «MS Excel» файла, скорее всего, будет меньше, чем это происходит при работе с мощными серверными приложениями.

7. В «MS Excel» затруднено прогнозирование.

Математические инструменты прогнозирования существуют в «MS Excel», более того, любая математическая функция может быть реализована в «MS Excel». Либо самостоятельно, а проще с помощью специализированных надстроек к «MS Excel», которых написано великое множество. Если действительно есть в этом потребность, проще купить такую надстройку, чем полностью переходить на другую систему

Таким образом, нельзя однозначно сказать, что «MS Excel» не может выполнять функцию автоматизации финансового управления, всё очень индивидуально и зависит от конкретного предприятия. «MS Excel» имеет очень большой функционал, и порой из-за незнания, предприятие вынуждено заказывать дорогие и "тяжеловесные" программные продукты, когда можно было обойтись стандартными возможностями «MS Excel». Так что – необходимо просчитывать все возможные варианты, даже самые простые и очевидные на первый взгляд.

Программа «Финансовый анализ 3.0.» изготовлена на платформе Microsoft Excel, что имеет свои преимущества для возможных изменений внешнего вида таблиц и расчетных формул. Это единственная бесплатная программа. Специальной установки не требуется. Позволяет определить состояние предприятия в динамике за ряд лет, произвести горизонтальный и вертикальный анализ бухгалтерской отчетности с учетом инфляции и без него, рассчитать более пятидесяти финансовых коэффициентов. Она автоматически создает более сорока аналитических таблиц, помогает спрогнозировать дальнейшее развитие предприятия, избежать неприятных отношений с акционерами и контрагентами, имеющими доступ к балансовому отчету.

Программа «Финансовый анализ 3.0.» позволяет анализировать не только новые формы отчетности, но и трансформировать старые. [2]

Применяя программу, можно определить реальную стоимость имущества и других статей баланса в динамике, поскольку в программе введена возможность корректировки стоимости имущества с учетом инфляции.

«Финансовый анализ» версии 3.0. рассчитывает точку безубыточности, эффект финансового рычага и производит анализ кредитоспособности предприятия по различным приведенным в ней методикам. Программа позволяет не только быстро оценить «общий уровень благосостояния»

предприятия и его перспективы, но также подготовить графики, иллюстрирующие основные показатели предоставленной финансовой отчетности. Разработка может быть интересна не только для маркетологов, бухгалтеров, руководителей предприятий. Она представляет практический интерес для любых пользователей, поскольку позволяет получить общую оценку о степени устойчивости интересующего предприятия на основании стандартной сводной отчетности о его деятельности.



Рисунок 1. Иллюстрация графика изменения точки безубыточности в программе «Финансовый анализ 3.0.»

«ФинЭкАнализ» - это программа финансового анализа. Она является автоматизированной системой комплексного анализа финансового состояния и управленческого анализа хозяйственной деятельности предприятия. В последней версии программы реализовано более 40 аналитических блоков, внутренний скриптовый язык позволяет быстро внедрять новые формы и методики анализа. Результаты представляются в виде выводов и рекомендаций с использованием графиков.

Хороший дизайн интерфейса программы и форм. Отчеты с использованием наглядных графиков весьма важны для представления результатов финансового анализа руководителям и при общении с инвестором. В программе хорошо реализованы система помощи, открытость используемых экономических расчетов для пользователей.

Используя систему «ФинЭкАнализ» можно:

Быстро провести финансовый анализ состояния предприятия.

Эффективно управлять капиталом, дебиторской задолженностью и оборотными средствами.

Построить финансовые модели предприятия.

Повысить ликвидность баланса и рентабельность.

Улучшить финансовое состояние предприятия.

Сэкономить финансовые средства организации.

Простой и удобный интерфейс программы «ФинЭкАнализ» выгодно отличает ее от других аналогичных пакетов, что отмечается большинством пользователей. Важной особенностью программы является открытость используемых экономических расчетов для пользователей. «ФинЭкАнализ» в

категории программы финансового анализа является одной из лучших по соотношению цена/качество. [3]

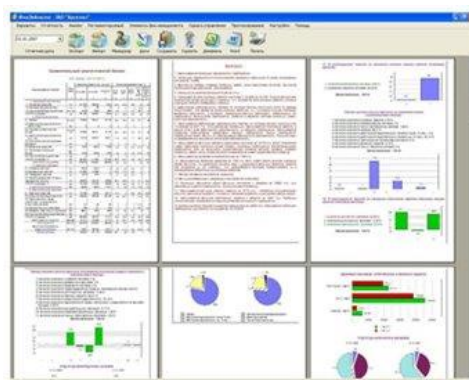


Рисунок 2. Иллюстрация программы финансового анализа «ФинЭКАнализ»

Подводя итог, хотелось бы отметить, что в мире существует огромное количество программ, позволяющие провести детальный экономический анализ финансового состояния предприятия. Но лишь некоторые из них способны удовлетворить потребности пользователей. Выше были рассмотрены только три программы, на мой взгляд, очень простые и понятные в применении, и что немало важно в наше непростое время, не требующих существенных денежных затрат на их приобретение. А уже дело за руководителями организаций, какую программу выбрать и как ее рационально приспособить к специфике финансово-хозяйственной деятельности предприятия.

Литература

1. Гришин В.Н. Информационные технологии в профессиональной деятельности: Учебник/ В.Н. Гришин, Е.Е Панфилова. – М: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА – М, 2013.-416с.
2. Михеева Е.В., Титова О.И. Информационные технологии в профессиональной деятельности экономиста и бухгалтера: Москва Издательский центр «Академия» 2008.- 207с.
3. Федотова Е.Л. Информационные технологии в профессиональной деятельности: Учебное пособие / Е.Л. Федотова. – М6 ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2012.-368с.

ФОРМИРОВАНИЕ ЛИДЕРСКИХ КАЧЕСТВ СТУДЕНТОВ ГПОУ «ГОРЛОВСКИЙ ТЕХНИКУМ» ГОУ ВПО «ДОННУ» В ДЕЯТЕЛЬНОСТИ СТУДЕНЧЕСКОГО СОВЕТА

Кульбачка Д.В.

Научный руководитель – Синьтюк В.И., заместитель директора по ВР
ГПОУ «Горловский техникум»
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Горловка

Практически в любом коллективе (группе) выделяется лидер. Способности, знания лидера, как показывают психологические исследования, оцениваются людьми всегда значительно выше, чем соответствующие качества остальных членов группы. Чем же определяется лидерское влияние? Почему одни могут влиять на людей, а другие нет?

В науке известны, по крайней мере, три теории лидерства:

- 1) Харизматическая теория,
- 2) Теория черт,
- 3) Синтетическая теория – объединение харизматической теории и теории черт.

Сторонники харизматической теории считают, что можно воспитать истинного лидера, вождя, если выявить лидерские качества личности, а затем организовать ее обучение и воспитание.

К личностным качествам психологи относят – интеллигентность в вербальном и символическом плане, инициативность, уверенность в себе (благоприятная самооценка), привязанность к сотрудникам, мужественность (у мужчин) и женственность (у женщин), зрелость суждения, мотивационные способности.

Согласно ситуационной теории лидерства, лидером становится тот человек, который при возникновении в группе какой-либо ситуации имеет качества, свойства, способности, опыт, необходимые для оптимального ее разрешения.

В исследованиях психолога Б.Д.Прыгина выделены три типа лидеров:

- 1) В зависимости от характера деятельности – универсальный лидер, ситуативный лидер;
- 2) В зависимости от содержания деятельности – лидер-вдохновитель, лидер-исполнитель, деловой лидер, эмоциональный лидер;

3) В зависимости от стиля руководства – авторитарный лидер, демократичный лидер.

Лидером группы может стать только тот человек, который:

- 1) Способен привести группу к разрешению тех или иных проблем, задач, ситуаций;
- 2) Несет в себе наиболее важные для этой группы личностные черты;
- 3) Несет в себе и разделяет те ценности, которые присущи группе.

Лидер является «зеркалом группы»: какова группа – таков и лидер.

Таким образом, человек, который является лидером в одной группе, совсем не обязательно станет лидером в другой.

В соответствии с масштабностью решаемых задач выделяются следующие типы лидерства:

- 1) Бытовой (лидеры в семьях, школьных, студенческих группах, досуговых объединениях);
- 2) Социальный (лидер производственных коллективов, профсоюзных объединений, общественно-спортивных, творческих и т.д.)
- 3) Политический (лидеры партий, государственные и общественные деятели)

Между типами лидерства существует взаимосвязь: бытовые лидеры часто становятся социальными, а затем и политическими лидерами.

Организаторские способности являются важнейшим качеством личности лидера. Лидер с организаторскими способностями быстро и правильно оценивает ситуацию, выделяет задачи первостепенной важности, отличает реальность от бесплодных фантазий, достаточно точно рассчитывает сроки решения задач.

Главной отличительной чертой способного организатора является его умение быстро находить эффективные пути и средства решения задач.

Гениальный полководец, военный организатор, политический лидер Наполеон Бонапарт высказывался о себе так: «Мой гений состоит в том, что одним быстрым взглядом я охватывал все трудности дела, но в то же время и все ресурсы для преодоления этих трудностей; этому обязано мое превосходство над другими».

Основная задача лидера - сплотить людей для выполнения какой-либо социально значимой деятельности, будь то защита прав населения, помощь нуждающимся, образовательная программа, организация

досуга и др. Но стихийные лидеры не всегда конструктивно могут работать с коллективом, поэтому задача развития лидерских качеств молодежи - одна из самых основных в современном воспитательном процессе.

Между развитием лидерских качеств студентов и их деятельностью в органах студенческого самоуправления существует взаимодействие: выраженность лидерских качеств студентов существенно возрастает с их более активным участием в процессе реализации программ и проектов студенческого самоуправления.

«Лидерство», «лидерские качества личности» в классической зарубежной и отечественной литературе рассматриваются в зависимости от субъективной позиции ученого. При всем многообразии трактовок нет единых подходов к пониманию содержания данного феномена. Такое положение вещей потребовало уточнений и дополнений к трактовке следующих понятий: «лидерские качества студентов» - сложное многомерное образование, формирующееся под влиянием образовательно-воспитательной среды на основе реализации лидерского поведения каждого студента;

– «развитие лидерских качеств» – это целенаправленный процесс творческого взаимодействия студентов друг с другом, с педагогами, социальными партнерами, позволяющий развивать качества личности, связанные с лидерским статусом, приобретать опыт лидерского поведения;

– «студенческое самоуправление» – это активная форма организации жизнедеятельности студентов, способствующая развитию их самостоятельности в принятии решений и ответственности за полученные результаты по достижению общественно и лично значимых целей. Студенческое самоуправление – это педагогическая категория, заключающаяся в обосновании организации деятельности, обеспечивающей развитие самостоятельности студентов в принятии и реализации решений, а также ответственности за их результаты

Выработка организаторских, управленческих качеств - проблема обучения и воспитания. Для определения выраженности лидерских качеств у студентов было проведено тестирование.

Критерии и показатели сформированности лидерских компетенций у студентов

Критерии \ Уровни	Начальный	Средний	Высокий
Самооценка студента об уровне теоретических знаний о лидерстве и руководстве (от 1 до 10 баллов)	1–5 баллов	5–7 баллов	8–10 баллов
Мотивация студента к лидерской деятельности	Проявляет интерес к лидерской деятельности	Периодически участвует в деятельности студенческих формирований	Демонстрирует устойчивую лидерскую позицию
Уровень выраженности лидерских способностей	Низкий	Средний	Высокий
Социальный опыт лидерства в УВО	Отсутствует	Менее 1 года	Более года
Лидерские умения и навыки	Владеет приемами привлечения внимания публики, периодически планирует дела, не умеет распределять учебную и общественную нагрузку. Частично владеет навыками организации и проведения мероприятий, командообразования	Умеет быстро и точно распознавать свойства и состояние конкретного человека; располагать к себе мимикой, пантомимикой, интонациями и риторическими оборотами; ненавязчиво показать возможности сотрудничества; распределять учебную и общественную нагрузку. Демонстрирует навыки делового взаимодействия	Обладает навыками самопрезентации, тайм-менеджмента, командообразования, управления конфликтами, организации и проведения культурно-досуговых мероприятий
Способность реализовать социально значимую инициативу	Поддерживает проявленную другим инициативу, участвует в разработке проекта, предлагает способы решения проблемы	Способен выстроить структуру проекта, обосновать актуальность проблемы, предложить план реализации проекта, провести анализ заинтересованных сторон, рассчитать бюджет проекта	Способен разработать структурные элементы проекта, собрать команду и распределить роли участникам проекта. Занимается фандрайзингом проекта. Координирует выполнение задач участниками проекта

В тестировании принимали студенты 2-3 курсов.

На основе анкетирования можно сделать вывод, что у студентов 2-3 курсов преобладает направленность, в первую очередь, на себя. Да и то в том случае, если будут увлечены идеей и будет виден результат. Готовность помочь другому, занимает последнюю позицию. Это подтверждает то, что студенты выполняют только то, что им интересно, это, конечно, напрямую связано и с успеваемостью.

Проведя анализ, видно, что студенты, принимающие активное участие в студенческом самоуправлении, в научно-исследовательской деятельности, в спортивных и гражданско-патриотических мероприятиях, становятся способными не только понимать сущность и специфику возникшей ситуации или проблемы, но и способными решать ее и становятся мотивированными это делать. Студенты также способны проанализировать свою деятельность и ее последствия.

Таблица 2

**Результат диагностики сформированности лидерских качеств студентов
ГПОУ «Горловский техникум» ГОУ ВПО ДОННУ**

№	Приоритетные качества лидера	2й курс			3й курс		
		Уровни сформированности лидерских качеств (в %)					
		низкий	средний	высокий	низкий	средний	высокий
1.	целеустремленность	6	40	54	4	36	60
2.	самостоятельность в принятии решений	8	32	60	6	28	66
3.	социальная активность	16	50	34	8	58	34
4.	мобильность	12	48	40	10	50	40
5.	способность преодолевать препятствия	36	42	22	28	44	28
6.	коммуникабельность	6	38	56	2	40	58
7.	эмпатия	24	30	46	16	32	52
8.	способность к творческой самореализации	14	28	42	6	26	68
9.	ответственность	18	24	58	16	36	58
10.	способность создать команду	12	26	62	2	28	70

Для развития лидерских качеств были запланированы и проведены тренинги на 2-3 курсах. Одной из составляющих профессии студентов предполагается установление контакта с людьми, организация обмена информацией, разработка стратегий взаимодействия, восприятия и понимания другого человека. Поэтому, эффективная организация процесса общения, включающая в себя умение устанавливать межличностные контакты с различными участниками общения и коммуникативную компетентность в значительной степени, будет оказывать влияние на адаптацию, ход и результативность профессиональной деятельности.

Развитие лидерских качеств студентов в деятельности студенческого самоуправления позволит решить задачу подготовки высокоэффективных лидеров, способных гибко и в опережающем режиме реагировать не только на изменяющиеся запросы общества и потребности государства, но и на глобальные тренды развития человечества.

Анализ литературы по теме исследования позволяет говорить о новой роли студенческого самоуправления, как школе молодежных инициатив, имеющего специфические механизмы развития лидерских качеств студентов.

Студенческое самоуправление- это активная форма организации жизнедеятельности студентов, способствующая развитию их самостоятельности в принятии решений и ответственности за полученные результаты по достижению общественно и лично значимых целей.

Теоретический анализ, обобщение полученных в ходе исследования данных свидетельствуют, что широкий спектр задач, решаемых в деятельности студенческого самоуправления, способствует развитию лидерских качеств студентов. Развитие лидерских качеств - это целенаправленный процесс творческого взаимодействия студентов друг с другом, с педагогами, социальными партнерами, позволяющий развивать качества личности, связанные с лидерским статусом, приобретать опыт лидерского поведения.

С целью развития лидерских качеств председатель и заместитель председателя студсовета Кульбачка Дмитрий и Иванова Елена обучались в республиканской «Школе лидеров». По окончании курса лидеры студенческого самоуправления техникума проводят наставническую работу среди членов студсовета. ***В техникуме студсовет реализует различные проекты.***

1. «Здоровый образ жизни – наш выбор!». Цель – формирование потребности в здоровом образе жизни студентов. Комплекс мероприятий: конкурс творческих работ «Быть здоровым – это здорово», студенческая спартакиада, участие в городских велопробегах, разработка мероприятий по профилактике табакокурения, алкоголизма и наркомании. Активную позицию здесь играет спортсектор студсовета.

2. «Дарить детям улыбки», «Обыкновенное чудо». Цель: формирование гражданственности, патриотизма у молодёжи, социальная помощь детям из реабилитационных центров. Реализуется волонтерским сектором.

3. «Поклонимся великим тем годам». Цель: формирование у студентов высокого патриотического сознания, чувства верности и гордости за Отечество.

4. «Моя активная жизненная позиция». Цель: формирование у студентов высокого патриотического сознания, активной жизненной позиции. В рамках проекта – проведение Школы актива, встречи с успешными людьми.

5. «Творчество без границ». Цель: развитие творческого потенциала студентов. Проведение смотров-конкурсов, концертов, конкурсов. За эту часть работы студсовета отвечает лидер студклуба.

6. «История в мгновеньях». Цель: формирование творческого потенциала, патриотизма, чувства гордости за техникум. Ведение исторической хроники техникума, работа по освещению жизни техникума. Отвечает за эту работу сектор СМИ.

И еще большое количество общественной работы возложено на студенческое самоуправление.

Вывод:

Для некоторых студентов общественная деятельность не является столь важным и приоритетным в их жизни. Внеучебное время становится рабочим временем для одних, временем свободного времяпрепровождения для других. Хотя это совсем далеко не так. Очевидно, что студенты, занятые в студенческом самоуправлении, получают навыки планирования и организации деятельности, научатся ее анализировать, искать и привлекать дополнительные ресурсы.

На мой взгляд, сочетание различных видов студенческого самоуправления и общественной деятельности способствует не только поиску оптимальных механизмов и путей решения проблем студентов, но и позволяет развивать их инициативу и лидерские качества не только в рамках техникума, но и за его пределами. Студенческое самоуправление дает стимул развития молодого человека как интеллигентная личность с лидерскими качествами, что позволяет ему правильно ориентироваться в жизни.

Список литературы

1. Лукаш, С. Н. Педагогические условия развития лидерских качеств у студенческой молодежи / С. Н. Лукаш, П. В. Тимченко // Человек и Образование. – 2015. – № 2(43). – С. 104–108.
2. Вакула, М. Н. Социально-психологический портрет современного лидера молодежной организации / М. Н. Вакула // Научные труды РИВШ: исторические и психолого- педагогические науки: сб. науч. ст. – Минск, 2015. – Ч. 2. – С. 54– 61.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА МОЛОДЕЖИ В ДНР

Андреева Д. В. (dashaandreeva2000@list.ru)

Научный руководитель - Максецкая С.С.

ГПОУ «Донецкий техникум промышленной автоматики»

*Две вещи губительны для того,
кто хочет взойти по лестнице успеха
– молчать, когда наступает время говорить,
и говорить, когда наступает время молчать.*

Фридрих Бодиштейн

На данный момент в Донецкой Народной Республике проблема трудоустройства актуальна, особенно среди молодежи. На основании статистических данных, указанных на сайте Республиканского Центра Занятости ДНР (рис.1), можно сделать вывод, что количество безработных в стране растет.

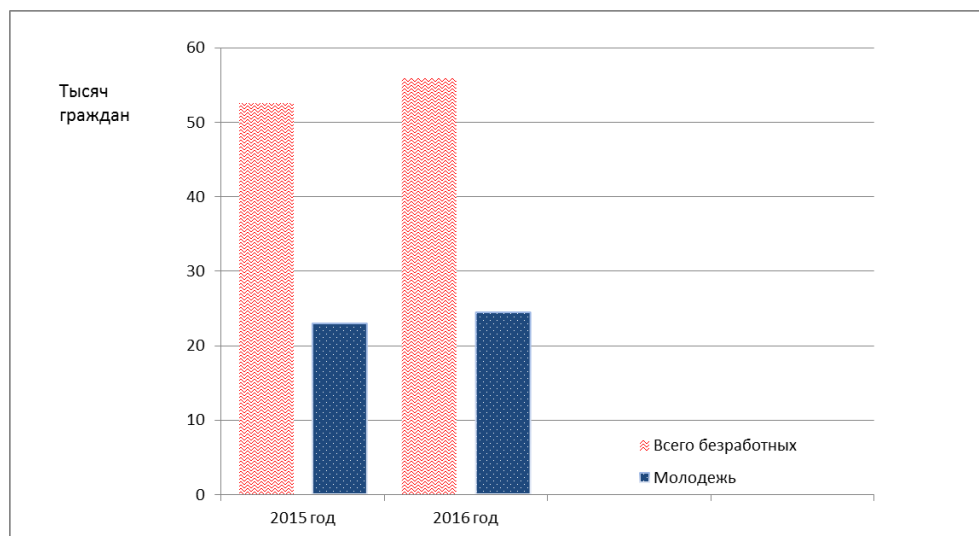


Рисунок 1 – Количество безработных в ДНР

Так, в 2015 году всего безработных было 52, 6 тыс. граждан, в том числе молодежь- 23 тыс. граждан. При этом средняя заработная плата на конец года составила 4290 рос. руб.

В 2016 году наблюдается ухудшение ситуации. Так, количество безработных увеличилось на 3,3 тыс. граждан, а безработной молодежи стало больше на 1,1 тыс. человек. При этом средняя заработная плата увеличилась на 811 рос. руб. и составила 5101 рос. руб. С чем же связан рост безработицы среди молодёжи? Давайте попробуем разобраться в причинах.

Во-первых, очень часто абитуриенты выбирают свою будущую специальность, ориентируясь на ее «громкое название»: экономист, юрист программист и т.д., или могут учиться с друзьями за компанию. При этом они

не задумываются о том востребована ли эта профессия на рынке труда, будут ли сложности с трудоустройством. Как говорил Г. Форд: «Самая трудная вещь на свете - это думать своей собственной головой». Вот, наверное, почему так мало людей этим занимаются. Так же, зачастую, при выборе профессии молодежь советуется с родителями. Они помогают сделать выбор на основании имеющегося опыта, однако стоит полагаться и на собственные желания.

Во-вторых, амбиции современной молодёжи очень велики. Все хотят работу с комфортными условиями и высокой заработной платой. Да, многие работодатели не хотят брать на работу без опыта, но бывают и исключения. Может для начала нужно поискать не столь высокооплачиваемую работу, как хотелось бы, а ту, которая позволит отточить навыки в выбранной профессии. Ведь дальше, с опытом работы и познаниями, можно будет найти работу с более высокой заработной платой.

В-третьих, знания, полученные в образовательных учреждениях очень важны для будущего трудоустройства, чтобы выпускники могли дать работодателю не только диплом, но и соответствовать знаниям, оценки по которым стоят в нем. Поэтому нужно учить теоретический материал, выполнять практические и лабораторные работы, активно участвовать в конференциях, конкурсах, олимпиадах. Знания, полученные во время обучения, нужно показывать в процессе работы. Какой смысл в больших знаниях, если держишь их при себе? [2, с. 35]

Еще одной проблемой трудоустройства молодежи является отсутствие грамотного самопиара. Самопиар – это рекламирование человеком самого себя, своих качеств, достоинств и достижений. Без него невозможно устроиться на хорошую работу, продвинуться по карьерной лестнице, продвинуть свое творчество любого рода. К самопиару можно отнести составление резюме, участие в собеседовании. Рассмотрим это подробнее.

Составлять резюме нужно с ответственностью, понимая, что вся информация, содержащаяся в нем, должна быть точной и соответствующей реальности. Все свои знания и умения нужно подкреплять фактами. Резюме должно быть кратким и аккуратным, т.е. без ошибок и исправлений.

Прежде чем отправлять резюме на какое-либо предприятие, нужно обдумать все преимущества и недостатки желаемого рабочего места в данной организации, ведь на собеседовании вы можете рассказать почему вы выбрали именно эту организацию, и заинтересовать работодателя тем, что вы владеете информацией о данном предприятии.

Немаловажным является так же и телефонный разговор с работодателем, который имеет место перед собеседованием. Стоит говорить четко и внятно, не торопясь, так, чтобы были понятны ваши слова. Для начала нужно поздороваться и представиться, а после назвать цель данного звонка и вакансию, которая вас интересует. Нужно помнить, что работодатель может опубликовать объявление о наборе людей не на одну вакансию. После этого более корректно будет спросить: «В чем заключается работа?», чтобы понять, что будет входить в ваши обязанности, если вдруг в дальнейшем вы будете там работать. При данном разговоре желательно иметь при себе ручку и блокнот,

если собеседник скажет какую-то информацию, нелегкую к запоминанию, например адрес, имена или какую-то дату.

Никаких гарантий не существует, но лучше заранее быть готовым ко всему, чем столкнуться с неожиданностью [2, с.54].

Студенты после окончания учебного заведения начинают задумываться о том, как обеспечить свою дальнейшую жизнь, и как все-таки более выгодно и комфортно трудоустроиться. Конечно, амбиции через край, энтузиазм просто неутолим и они в предвкушении самостоятельной жизни начинают пачками рассылать резюме, живя в предвкушении высокооплачиваемой работы.

Но, когда, наконец, выпускник получает ответ и приглашение на собеседование, то начинает так сильно нервничать, что проваливает вполне себе простую беседу. Но если заранее знать как себя вести, то многих стрессовых моментов можно просто избежать.

Страх может предупредить и защитить нас от опасности, но в то же время он способен убивать мечты и надежды, возможности личного роста и самореализации, стремление жить полной жизнью [1, стр.118].

Собираясь на собеседование, нужно понимать то, что вы идете на деловую встречу, а не на вечеринку с друзьями. Поэтому нужно соблюдать соответствующий дресс-код. Аккуратность превыше всего. Одежда, которую вы оденете на собеседование с работодателем, - это первое, на что он обратит внимание при визуальном контакте. Именно поэтому ваш внешний вид должен быть соответствующим.

В день, на который у вас назначено собеседование, нужно иметь достаточно времени, чтобы подготовиться и выйти заранее, т.к. работодатель так же обращает свое внимание на вашу пунктуальность и ответственность. Перед выходом нужно не забыть проверить все документы и вещи, которые вам понадобятся, чтобы собеседник видел, что вы ответственный и организованный человек.

Во время общения на собеседовании нужно соблюдать официально-деловой стиль, этику жестов и дистанцию общения. В этот момент будут оценивать все: вашу речь, внешний вид, умение выражать свои мысли и правильно их обосновывать. На некоторых предприятиях людей, пришедших на собеседование, проверяют на возможность адекватно мыслить в стрессовых ситуациях и принимать рациональные решения. К этому также нужно быть готовым, так как даже опытный специалист не всегда может правильно поступить в стрессовой ситуации.

Вы добьетесь удивительных результатов, если заставите самые дальние уголки вашего мозга работать на вас. Придайте всему этому эмоциональную окраску и комбинация окажется просто потрясающей [4, с. 85].

Пусть даже компания солидная, а должность серьезная и ответственная, но не стоит приходить хмурым, проявляя на лице вселенскую скорбь, улыбайтесь! Улыбка располагает к себе и немного разряжает и без того нависшую атмосферу официальности. Но не нужно натягивать дежурную улыбку, она должна быть естественной и непринужденной. Главное, не переусердствуй, громкий смех на весь офис явно не то, что нужно в этой ситуации. После того,

как вы зашли в кабинет и поздоровались, начинайте внимательно слушать вопросы собеседника, и отвечать на них. Ответы ни в коем случае не должны быть «Да» или «Нет». Мысль должна быть обоснована и полностью раскрыта так, чтобы слушатель мог понять все, что вы хотите донести до него своим ответом.

В конце собеседования не нужно с напором спрашивать результат. Если вы понравились работодателю, он вас об этом оповестит. Если же нет, не расстраивайтесь, проанализируйте собеседование, ваши ответы, возможно, вы найдете где-то ошибки. Если все же вам отказали - смело отправляйте резюме в другую компанию. Теперь вы будете более опытным, и не допустите прошлых ошибок. Я уверен, что существует много возможностей добиться успеха, и только один способ остаться неудачником - потерпеть неудачу и смириться с ней [3, с.9].

В дополнении ко всему выше сказанному немаловажную роль в становлении личности и достижении желаемого результата в жизни молодёжи является самообразование. Главное в работе - ваш интерес и комфортные условия, а на втором месте уже стоит заработная плата.

Часто говорят что деньги - это не самое главное в жизни. Может быть, это так. Однако, нельзя отрицать их влияние на то, что действительно важно: здоровье, образование, уровень жизни. В конечном счете деньги либо делают человека рабом- рабом работы, долгов и иногда даже отношений, либо приносят ему свободу - право жить по своему выбору [1. с.292].

Конечно же все эти причины можно постараться устранить, но для уменьшения количества безработных также необходима помощь государства, а именно:

- корректировка политики городских и районных центров занятости;
- разработка программы по обучению эффективного поведения на рынке труда;
- выделение больше финансовой помощи для реализации программ по трудоустройству;
- создание гибкого графика работы для студентов дневной формы обучения, чтобы студенты могли работать после учёбы;
- рассматривать регулирование занятости молодёжи как основную задачу социальной политики государства.

Список литературы

- Богатая женщина / К. Кийосаки ; пер. с англ. И. В. Гродель. – Мн. : «Попурри», 2007. – 304 с.
- Почему мы хотим, чтобы вы были богаты / Д. Трамп, Р. Кийосаки вместе с М. Макайвер и Ш.Лектер ; пер. с англ. С. Э. Борич. – Мн. : «Попурри», 2007. – 320с.
- Как превратить неудачи в ступени к успеху / Пер. с англ. В. М. Баженов.- Мн. : ООО «Попурри», 2003.- 256с. (Серия «Успех!»).

ИНТЕГРАЦИЯ ВЫПУСКНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ В СФЕРУ ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ: РЕАЛИИ И ПЕРСПЕКТИВЫ

Автор Виничук А.А. (lkk@ukr.net)

Научные руководители Недобега Н.П., Донченко Л.З.

ГОУ СПО ЛНР «Луганский государственный колледж экономики и торговли»

Аннотация: исследуются проблемы трудоустройства выпускников государственных образовательных учреждений среднего профессионального образования, их адаптация на рынке труда, а также перспективы интеграции выпускников в сферу трудовой деятельности

Ключевые слова: трудоустройство, рынок труда, социализация, адаптация, конкурентоспособность, образовательные услуги, молодой специалист.

Молодёжь – это социально-демографическая группа, выделяемая на основе обусловленных возрастом особенностей социального положения молодых людей, их места и функций в социальной структуре общества, их специфических интересов и ценностей.

Современные учёные считают, что возрастные границы периода молодости условны, их можно определить интервалом от 13-14 лет до 29-30 лет. Однако молодость – не столько этап жизненного цикла, сколько определённый социальный статус человека, связанный с основными видами деятельности: учащийся, студент, военнослужащий, работающий и так далее.

Безусловно, молодёжь как социальная группа, имеет свои особенности. Зачастую они связаны с трудностями адаптации к современным социально-экономическим условиям: с профессиональным и социальным самоопределением, трудоустройством, жилищными проблемами и другими факторами. Необходимость анализа положения молодёжи на республиканском рынке труда обуславливается рядом обстоятельств. Во – первых, молодые люди составляют около 35 % трудоспособного населения Луганской Народной Республики., во-вторых, молодёжь – будущее Республики, и от стартовых условий их деятельности зависит уровень развития нашего государства в будущем. Молодёжь уже сегодня во многом определяет политическую, экономическую и социальную структуру общества. Вместе с тем, это одна из наиболее уязвимых групп населения нашей Республики. Бесспорным достижением нашей молодёжи является стремление получить образование в университетах, колледжах. В тоже время существует проблема трудоустройства выпускников, получивших профессиональное образование. Общеизвестно, что одной из главных проблем всех уровней профессионального образования является его недостаточная адекватность потребностям рынка труда. Учебные заведения готовят, как правило, специалистов по традиционным для каждого учебного заведения специальностям, удовлетворяя потребности в большей мере

населения, а не экономики. Следствием этого является тот факт, что в целом по Республике многие выпускники учебных заведений работают не по специальности.

В Луганской Народной Республике подготовку специалистов среднего звена осуществляют 24 колледжа. Численность студентов в этих учебных заведениях с 2014 по 2016 год значительно снизилась в связи со сложными политическими и экономическими условиями. Это можно проследить на примере численности студентов ГОУ СПО ЛНР «Луганский государственный колледж экономики и торговли». В 2014 году она составляла 582 человека, в 2015 году – 493 человека, в 2016 году – 440 человек.

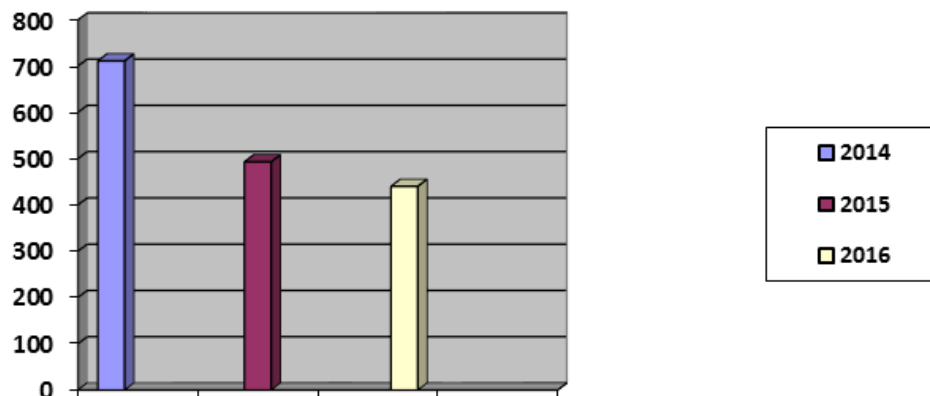


Рис.1 Численность студентов ГОУ СПО ЛНР «Луганский государственный колледж экономики и торговли» за 2014-2016 г.

При этом следует отметить, что подготовка специалистов осуществляется на бюджетной основе. Если рассмотреть структуру распределения численности студентов по специальностям, то она выглядит следующим образом

Таблица 1 Структура численности студентов по специальностям за 2015-2016 года

Название специальности	2015	2016
Технология производства общественного питания	44	47
Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров	18	23
Финансы	38	30

По данным таблицы видно, что наиболее популярной специальностью является «Технология производства общественного питания», в структуре она составляет 47 %, причём по сравнению с 2015 годом удельный вес её увеличился на 3 %. К сожалению, следует отметить снижение престижности специальности «Финансы». По сравнению с 2015 годом удельный вес этой специальности в общей структуре снизился на 8 %.

При этом исследования показывают, что свои профессиональные возможности по избранной специальности реализуют менее половины

выпускников. Остальные либо выбирают работу не связанную с полученной специальностью, либо продолжают обучение в высших учебных заведениях.

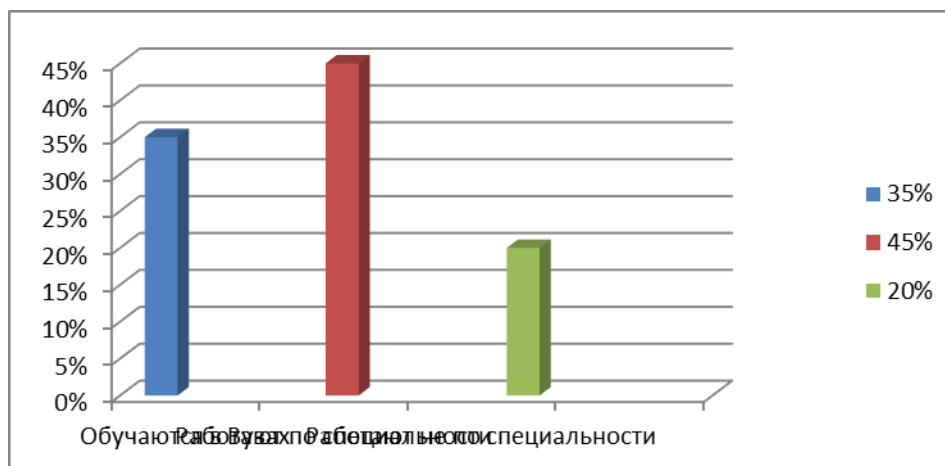


Рис. 2 Распределение студентов по направлениям трудоустройства за 2015 г.

Одной из проблем трудоустройства, по мнению студентов, является то, что руководители предприятий не спешат принимать на работу молодых специалистов без опыта работы. В свою очередь, работодатели называют следующие причины такого отношения к молодым специалистам: отсутствие навыков трудовой деятельности, неумение выстраивать взаимоотношения в коллективе, излишняя эмоциональность и неустойчивость поведения. Эти характеристики свидетельствуют о социальной незрелости молодых людей, недостаточном уровне их социализации в обществе. Масштабность и устойчивость влияния стереотипов такого рода приводят к дискриминационному отношению к молодёжи на рынке труда.

Многие выпускники отчётливо осознают необходимость личной инициативы и намерены самостоятельно трудоустроиться. Об этом говорят результаты социологического исследования, которое мы провели в ГОУ СПО ЛНР «Луганский государственный колледж экономики и торговли» среди студентов 3-го курса. В результате опроса мы выяснили, что при поиске работы молодые люди рассчитывают на:

- на себя – 53 %;
- государственную службу занятости – 15,3 %;
- на помощь родителей и их связи – 13,4 %;
- объявления - 9,8 %;
- организацию собственного дела – 6,8 %;
- коммерческую службу занятости – 1,5 %.

Среди качеств потенциальных работников, которые могут заинтересовать работодателя при приёме на работу, были названы следующие:

- высокий профессионализм и компетентность – 37,4 %;
- ответственность и надёжность – 26,2 %;
- коммуникабельность – 20,3 %;
- работоспособность, здоровье – 16,1 %.

Таким образом, можно сделать вывод, что выпускники довольно адекватно оценивают и воспринимают возросшие требования работодателей к качеству образования и умению не только принимать решения, но и нести за них ответственность.

Для успешной адаптации студентов к трудовой деятельности в ГОУ СПО ЛНР «Луганский государственный колледж экономики и торговли» преподаётся дисциплина: «Факторы успешного трудоустройства». Эта дисциплина предлагает активные формы обучения навыкам эффективного поведения на рынке труда. Основная проблема выпускников не в том, что они получили плохое образование, а в том, что они не умеют грамотно строить отношения с работодателем при трудоустройстве. Известно, что работодатели охотнее берут на работу коммуникабельных, уверенных в себе, инициативных людей, а самое главное – умеющих творчески подходить к решению проблем. Изучение данной дисциплины позволяет усвоить практический опыт трудоустройства, развивает личные качества молодых людей, то есть делает их более конкурентоспособными на рынке труда. Приобретая, казалось бы, престижную специальность, выпускник рискует оказаться невостребованным по окончании учебного заведения, в связи с резко изменившимся рейтингом престижных профессий и специальностей. В данном случае наиболее важным представляется наличие у выпускников навыков, позволяющих быстро адаптироваться к изменившейся ситуации. Эти навыки должны воспитываться в процессе социализации личности как в семье, так и во время обучения. Так, в ГОУ СПО ЛНР «Луганский государственный колледж экономики и торговли» студенты специальностей «Технология продукции общественного питания», «Организация обслуживания в общественном питании» отрабатывают умения и навыки по специальности в реальных условиях, на базе учебно-производственного комплекса ГОУ СПО ЛНР «Луганский государственный колледж экономики и торговли». Эти умения и навыки позволяют им быстро адаптироваться на рынке труда.

Студенты специальности «Товароведение и экспертиза качества потребительских товаров» отрабатывают свои умения и навыки в действующем торговом предприятии «Универсам 1».

Воспитание навыков, позволяющих быстро адаптироваться на рынке труда у студентов экономических специальностей осуществляется в колледже во время встреч с руководителями и сотрудниками финансовых, налоговых и других организаций и учреждений ЛНР. В 2016 году такая встреча была проведена с директором Государственного банка ЛНР Чайкиным Д.С. Результатом этой встречи стало трудоустройство выпускников специальности «Финансы» в Государственный банк ЛНР. В 2017 году встреча проводилась с сотрудниками Государственного комитета налогов и сборов ЛНР. Организация таких встреч даёт возможность наладить механизм заключения прямых договоров между учебным заведением и предприятиями и организациями на обучение специалистов требуемых специальностей.

Данные экономического мониторинга образования, проведённого по заданию Министерства образования Российской Федерации, показывают, что

доля затрат на доучивание работников внутри предприятия составляет до 40 % затрат на образование. Такая же проблема существует и на предприятиях ЛНР. В других странах доля этих затрат – 15-20%. Потери предприятий из-за того, что они не участвуют в системе образования, а потом вынуждены доучивать своих работников, достигают сегодня значительных цифр. Эту проблему можно решить, привлекая предприятия к разработке образовательных стандартов, учебных планов, а также к участию в самом обучении.

В сложившейся ситуации на рынке труда перспективы его развития требуют качественного обновления системы профессионального образования, особенно в части формирования новых профессиональных стандартов обучения, увязанных с потребностями рынка труда и перспективами экономического развития Республики.

Одним из вариантов содействия занятости выпускников является создание центров трудоустройства на базе учебных заведений. Именно эти структуры позволят наладить взаимодействие между учебными заведениями и предприятиями различных отраслей экономики, повысить адекватность рынка образовательных услуг рынку труда. Эффективность сотрудничества можно также повысить путём создания Молодёжных информационных агентств при Центре занятости. Основная задача агентства – это информирование и содействие в трудоустройстве молодёжи на вакантные места на предприятиях всех форм собственности. Одной из функций таких агентств может стать координация деятельности структур по содействию в трудоустройстве выпускников учебных заведений, оказанию психологической поддержки молодёжи. Через эти агентства можно проводить ярмарки вакансий, рабочих мест, дни карьеры в профессиональных учебных заведениях. Важное значение для решения проблем трудоустройства имеют установившиеся партнёрские связи службы занятости с работодателями. Эффективности работы центров занятости будут способствовать договора о совместной деятельности с учебными заведениями по трудоустройству выпускников.

Молодые специалисты это гордость и надежда любого государства, но если молодёжь не имеет соответствующей социальной защищённости, «непристроенность» молодёжи превращается в одну из наиболее значимых угроз экономической безопасности и социальной стабильности страны.

Перспектива нормализации положения на рынке труда связана с корректировкой работы служб занятости, продуманной разработкой государственных социальных программ и приведением системы образования в соответствие с нуждами современной экономики.

Литература

1. Временный основной закон (Конституция) Луганской Народной Республики с изменениями, внесенными Законом ЛНР от 24.09.2014 № 22-І и от 03.12.2014 № 1-ІІ
2. Трудовой кодекс ЛНР № 23-ІІ от 30.04.2015 г.

ТРУДОУСТРОЙСТВО ВЫПУСКНИКОВ: ЗАДАЧИ И СОДЕЙСТВИЕ КОЛЛЕДЖА

Доника Н. А. (donika99@mail.ru)

Научный руководитель - Овчаренко Е. В. (ovcharenko_el_vl@mail.ru)

ГПОУ «Горловский колледж промышленных технологий и экономики», г.Горловка

Рынок труда для выпускников профессиональных образовательных учреждений среднего профессионального образования представляет собой довольно проблемную среду. Каждый выпускник рассчитывает найти работу по профилю полученной специальности с высокой заработной платой. Карьера выпускников — это составляющая репутации любой образовательной организации, поэтому ежегодно в колледже промышленных технологий и экономики проводится мониторинг трудоустройства выпускников различных специальностей [1, с. 8].

Данные анализа позволяют говорить о том, что образовательные потребности населения Донецкой Народной Республики ежегодно смещаются в сторону предпочтения высшего образования, хотя это в полной мере не отвечает потребностям сопряженного рынка – рынка труда. К тому же, статистика утверждает, что при оценке системы образования около 90 % родителей советуют своим детям поступать в высшие учебные заведения, многие школы ставят во главу достижения поступление выпускников, поступающих в ВУЗы [3, с. 18].

Стоит вопрос, где же брать специалистов среднего звена для работы в разных сферах деятельности Донецкой Народной Республики.

Современная система образования в ДНР позволяют формировать мышление современного молодого поколения. Рост конкуренции, высокие требования к качеству труда определяют сегодня профессиональную подготовку специалистов.

К сожалению, в современных условиях государственное распределение выпускников после окончания учебных заведений отсутствует. С одной стороны, это дает более широкие возможности для самореализации, поскольку молодой специалист сам выбирает свой дальнейший профессиональный путь. С другой стороны, человек должен самостоятельно прилагать усилия по поиску работы и трудоустройству в ситуации, когда количество вакансий ограничено, а желающих занять их значительно больше. Поэтому каждый выпускник среднего профессионального образования, устраиваясь на работу, сталкивается с определенными проблемами:

1. Нехватка рабочих мест по полученной специальности.
2. Низкий уровень заработной платы (из-за отсутствия стажа работы).
3. Не соответствие профессиональной компетенции выпускников требованиям работодателей.

4. Завышенные требования, предъявляемые работодателями при трудоустройстве. В любых вакансиях существуют стандартные требования: наличия образования и опыта работы [4, с. 37].

В современных условиях свои профессиональные возможности по полученной специальности реализуют не более 60 % выпускников профессиональных образовательных организаций среднего профессионального образования. Остальные вынуждены выбирать работу не связанную с полученной специальностью, либо обращаются в центры занятости. На данный момент центры занятости ведут пассивную политику занятости выпускников профессиональных образовательных организаций, предлагая в основном работу, не связанную с полученной профессией [5, с. 4].

Для решения проблемы трудоустройства выпускников профессиональным образовательным организациям необходимо заключать договоры с социальными партнерами. Совместная работа с широким кругом предприятий и организаций во многом зависит решение основной задачи — повышения качества образования, подготовки высококвалифицированных специалистов, конкурентоспособных и мобильных на рынке труда [2, с. 451]. Поэтому одним из приоритетов колледжа является развитие социального партнерства, нацеленного на максимальное согласование и реализацию интересов всех участников этого процесса. В соответствии с государственными стандартами и учебными планами колледжа по специальностям предусмотрено прохождение производственных и преддипломных практик студентами в организациях, деятельность которых соответствует подготовки профилю обучающихся.

С целью повышения конкурентоспособности выпускников на рынке труда колледж выдвигает первоочередные задачи: повышение качества подготовки за счет инновационных методов обучения и информационно-коммуникационных технологий, развитие и совершенствование материально-технической базы, расширения направлений деятельности в рамках проекта «Цифровой колледж», поиск партнеров, без которых полноценное достижение целей этой работы невозможно.

В настоящее время наиболее востребованными являются выпускники специальностей «Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)», «Компьютерные сети» и «Автоматические системы управления». В период производственной практики студенты демонстрируют хорошие теоретические знания и практические навыки, качественно выполняя производственные задания.

В прошлом году студенты выпускных групп в период преддипломной практики зарекомендовали себя, как грамотные специалисты. 22% студентов получили предложения от предприятий и организаций гарантированного трудоустройства (НРБ, машиностроительные заводы города, торговые предприятия и т.д.).

Содействие трудоустройству выпускников колледжа строится по нескольким направлениям:

1. Обучение технологиям самостоятельного поиска работы: обучение выпускников колледжа способам поиска информации о рабочих местах, вакансиях (справочники, периодические издания, сеть Интернет, СМИ, Центры занятости населения, Ярмарки вакансий, Дни карьеры и др.), ознакомление с особенностями поиска работы в сети Интернет, со спецификой работы агентств по трудоустройству и кадровых центров.

2. Обучение технологиям самостоятельного трудоустройства: выработка навыков составления и презентации резюме, проведения телефонных переговоров с работодателем, самопрезентации, прохождения собеседования с работодателем, составления сопроводительных писем.

3. Профессиональное информирование: ознакомление обучающихся колледжа с актуальным состоянием рынка труда г. Горловка, Донецкой Народной Республики и России, потребностями экономики ДНР в квалифицированных кадрах; с особенностями развития конкретной отрасли (по которой выпускники колледжа получают образование), возможностями профессионального роста и самосовершенствования в процессе избранной трудовой деятельности.

4. Правовое информирование: ознакомление выпускников колледжа с нормативными документами касательно трудовых отношений, правами и обязанностями молодых специалистов, документами, необходимыми для трудоустройства, правилами оформления трудового договора, со способами получения информации по взаимодействию с работодателем.

5. Профессиональное и психологическое консультирование: оказание помощи в профессиональном самоопределении с целью принятия осознанного решения в определении способов и вариантов развития профессиональной карьеры с учетом своих психологических особенностей, возможностей, а также потребностей рынка труда г. Горловка и в целом Донецкой Народной Республики. Оказание помощи в построении долгосрочных жизненных планов, формирование установок и мотивации к последующему трудоустройству по полученной профессии.

6. Содействие адаптации молодых специалистов к трудовой деятельности: предполагает формирование психологической и профессиональной готовности у выпускника колледжа к началу профессиональной деятельности за счет развития у него навыков делового общения в коллективе и знакомства со стратегиями поведения в конфликтных ситуациях. Начиная с 1-го курса, классные руководители академических групп, преподаватели выпускных цикловых комиссий колледжа проводят семинары и тренинги для обучающихся с целью их психологической поддержки. Цель этих мероприятий – формирование ряда социальных компетенций и ряда психологических составляющих важнейших профессиональных компетенций студентов, обеспечивающих их успешность и более высокую адаптивность на рынке труда.

Учебной частью колледжа осуществляется постоянный мониторинг ожиданий студентов, в том числе выпускных курсов, от производственной практики и предстоящего трудоустройства. Анализ полученной информации

позволяет более гибко реагировать на ожидания обучающихся, вести своего рода внутренний контроль качества деятельности партнеров-работодателей и своевременно устранять возникающие трудности в организации сотрудничества и во взаимодействии работодателей и студентов. Предварительные опросы студентов-выпускников на предмет исследования ожиданий от будущего рабочего места и предпочтений в сфере трудоустройства позволяют в процессе подбора и рекомендаций вакансий учитывать эти предпочтения.

На настоящий момент времени колледжем накоплен значительный и успешный опыт по содействию в трудоустройстве выпускникам. В базе данных колледжа находится более 58 договоров с работодателями, не только охотно предоставляющими места практики студентам и рабочие места выпускникам колледжа, но все более активно участвующими в образовательном процессе. Специалисты организаций и предприятий проводят в колледже отдельные лекции и мастер-классы для обучающихся и педагогического состава.

По данным анализа трудоустройства за последние два года 65% выпускников принимают решение о продолжении избранного при поступлении в колледж профессионального пути. Выпускники, решившие продолжать обучение по избранной специальности, поступают в профильные ВУЗы, с которыми колледж заключил договора.

Современная Концепция долгосрочного развития ДНР предполагает опережающую модернизацию образования (прежде всего профессионального) как двигателя системных изменений в экономике и обществе, локомотив модернизации экономики.

С целью повышения мотивации обучения и дальнейшего трудоустройства обучающихся очень важно объединить усилия Республики, работодателей и учебных заведений, итогом которых было включение их в реализацию стратегии развития предприятий.

Литература

1. Задорина М.А., Тесленко И.В. Перспективы трудоустройства глазами студентов образовательных организаций среднего профессионального образования // Современные проблемы науки и образования. – 2015. – № 1.
2. Зирне Л. О. Проблема трудоустройства выпускников профессиональных образовательных организаций // Молодой ученый. — 2014. — №20. — С. 449-452.
3. Мананьева Л.Е. Профессиональная социализация молодежи как фактор повышения трудовых ресурсов. - М.: ИНФРА-М, 2015, с.65.
4. Павлов Б. С. Профессиональная подготовка молодых специалистов: проблемы соответствия спроса и предложения на рынке труда [Текст] /Выдержки из доклада Павлова Б. С.// Научно-аналитический журнал «Управленец», УрГЭУ, — 2015. — № 7–8. — С. 36–38.
- 5.http://kait20.mskobr.ru/trudoustrojstvo/biblioteka/trudoustrojstvo_vypusknikov_kolledzha_problemy_opyt_perspektivy/ (дата обращения: 27.11.2017).

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ

Древаль Ирина Витальевна

Научный руководитель: Кищенко Наталья Михайловна

ГПОУ Докучаевский техникум ДонНУЭТ

Из года в год, проблема, которая не теряет своей значимости, это трудоустройство молодежи. Она остается одной из острейших проблем в сфере труда. Сегодня, как никогда, актуально оценить ее масштабы и спрогнозировать ее динамику, найти пути оказания эффективной помощи молодым людям, испытывающим затруднения с трудоустройством. В настоящее время общество нашей республики находится в сложной социально-политической и экономической ситуации. Проведенные реформы негативным образом отразились на слабо защищенных слоях населения, к которым относят детей, женщин, стариков, инвалидов. В ходе всеобщего обнищания населения особо заметным стало снижение экономического статуса такой социально-демографической группы, как молодежь. Снижение общего жизненного уровня вынуждает молодых людей бросать свои учебные заведения. С другой стороны, выпускники не могут найти работу в связи с недостаточной квалификацией, во многом обусловленной слабой готовностью среднеспециальных и высших учебных заведений к изменениям, отвечающим серьезным переменам в экономико-отраслевой и социальной конъюнктуре предприятий. Оказавшись за бортом общественно-полезной деятельности, молодежь пополняет контингент «групп риска». Отсутствие механизма, регулирующего трудоустройство выпускников учебных заведений, приводит к возникновению серьезных проблем. Многие молодые люди не находят себе работы по специальности и вынуждены обращаться к службам по трудоустройству для разрешения своей проблемы. Одной из самых востребованных организаций, где горожане могут получить квалифицированную помощь по трудоустройству, остается центр занятости населения. Молодежь - это наше будущее.

Проблемы трудоустройства выпускников во многом определяются эффективностью функционирования рынка образовательных услуг (системы высшего профессионального образования), его способностью быстро и адекватно реагировать на изменения, происходящие на рынке труда. Развитие высшего образования выдвигается в современном постиндустриальном обществе как ключевая социально-экономическая задача, от успешного решения которой зависит будущее цивилизации. Для России, вступающей на

путь социальной рыночной экономики и демократии, значимость проблем подготовки и трудоустройства специалистов особенно велика.

Представляется, что это обстоятельство не в полной мере осознано органами управления образованием, а также научной общественностью. К сожалению, нам не удалось обнаружить капитальных исследований проблемы трудоустройства выпускников высшей школы, несмотря на то, что отсутствие эффективной системы трудоустройства наносит обществу определенный материальный ущерб: общество тратит большие деньги на подготовку специалистов, которые оказываются невостребованными народным хозяйством.

Нельзя не отметить также, что в принятой недавно национальной концепции развития образования не нашлось места специальному разделу, посвященному проблемам трудоустройства выпускников.

Причина проблем с трудоустройством, отмечается отсутствие энтузиазма у самого соискателя, безынициативность, неумение преподать себя, неуверенность в себе, а также завышенные требования к работодателям, особенно по зарплате. Личностные качества и глубокая заинтересованность в постоянном месте работы являются основными латентными факторами трудоустройства, определяющими в ходе дальнейшей карьеры и стратегию накопления человеческого капитала, и пути поиска работы. Отмечается низкий уровень информированности работодателей относительно возможностей социологии. На этом фоне умение подать себя, продемонстрировать очевидные преимущества своих знаний и навыков, накопленных за долгие студенческие годы, является важнейшим умением для трудоустройства по специальности.

Молодые специалисты во многом попадают в замкнутый круг: трудоустроен тот, у кого есть опыт работы. Но опыт работы всего лишь ярлык, за которым скрываются определенные знания и умения, который вполне можно получить и в рамках учебного заведения. СПО в этом случае может выступить в виде полигона, здесь можно реализовывать свою самостоятельность. Рост самостоятельного ведения какого-либо дела только увеличивает вероятность трудоустройства, а цена ошибки будет ниже, чем на рабочем месте. Если человек ради своей идеи не смог объединить своих же друзей-сокурсников, то он не сможет это сделать и на рабочем месте среди незнакомых людей.

К тому же учебные заведения СПО - единственный источник теоретических знаний, получить которые впоследствии будет очень сложно, а на самостоятельное изучение просто не будет времени. В конечном счете, чем выше стартовый «человеческий капитал», тем выше вероятность попасть на работу, и именно университет – неограниченный источник пополнения человеческого капитала во всех отношениях.

В современных условиях рыночной экономики возрастает необходимость введения новых требований к процессу обучения и формированию

эффективного работника, его ресурсных качеств в рамках всех ступеней образования.

Вследствие увеличения запроса на социологов в научной и в прикладной области, возрастает спрос на квалифицированный персонал. Несмотря на тот факт, что основной целью профессионального образования является подготовка квалифицированного специалиста, конкурентоспособного на рынке труда, готового к постоянному профессиональному росту, социально и профессионально мобильного, работодатели не склонны принимать на работу молодых специалистов без опыта и трудового стажа.

Различные формы организации учебного процесса, направленные на совершенствование практической подготовки выпускников в соответствии с потребностями рынка труда, сделаны предложения по организации системы трудоустройства выпускников на местном уровне. Предлагаются также типовая структура вузовской службы трудоустройства и меры по совершенствованию работы службы занятости населения с безработными выпускниками вузов.

Таким образом, проблемы трудовой социализации студенческой молодежи на современном этапе непосредственно связаны с процессами, происходящими в современном обществе. Духовно-нравственные устои и образ жизни не просто существенно изменились, но и приобрели новое, качественное содержание. Причем изменения, охватившие общество, в том числе и студенчество, в последние годы имеют системный характер и затрагивают как экономические, так и социально-профессиональные и духовные аспекты.

Список использованной литературы

1. Абалкин Л.И. Заметки о российском предпринимательстве. М., 2004.
2. Адамчук В. В., Ромашов О. В., Сорокина М. Е. Экономика и социология труда. М.: ЮНИТИ, 2004. 407 с.
3. Атаманова Р. И. Поиск работы М,2001
4. Багдасарьян Н. Г., Немцов А. А., Кансузян Л. В. Послевузовские ожидания студенческой молодежи // Социс. 2003. 11.
5. Баумгартен Л. И снова о реформе образования // Управление персоналом. 2002. 5
6. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала. Пособие по кадровой работе. М.: Юрист, 2002 г.

КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬ МОЛОДЁЖИ НА РЫНКЕ ТРУДА ДОНЕЦКОГО РЕГИОНА

Койда А.О. (koyda.98@mail.ru)

Научный руководитель - доцент Капыльцова В.В.

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

Молодёжь на рынке труда играет важную роль в обеспечении устойчивого социально-экономического развития Донецкого региона, так как она составляет практически половину всего населения, и с трудоустройством молодёжи связаны перспективы общественного развития в целом.

Вопросы по поводу конкурентоспособной молодёжи на рынке труда нашего региона исследовались такими известными учеными, как: Е. И. Бородин, Л. М. Ильич, В. С. Васильченко, О. О Яременко и др.

Целью данной работы является выявление причин, которые способствуют возникновению неблагоприятных тенденций, и нахождение способов устранения критических направленностей на рынке труда молодёжи Донецкой области.

Безусловно, прогрессивное развитие социально-экономических отраслей, повышение уровня конкурентоспособности в Донецком регионе, непосредственно, зависит от соответствующей инновационной политики в регионе. Это обусловлено процессами глобализации и, набирающей обороты, информационно-коммуникационной революции, которые, в свою очередь, влекут за собой исчезновение устаревших профессий и образование новых. Исходя из этого, внедрение и запуск инновационных производств сможет увеличить количество рабочих мест и обеспечить снижение уровня безработицы, предоставив при этом новые высокопродуктивные рабочие места, при этом активизировав трудовые ресурсы региона.

Вопросы занятости и безработицы среди молодого поколения сохраняются актуальными, являясь неотъемлемой частью всех важных экономических и социальных решений. Безусловно, одним из приоритетов социальной политики должно быть создание дополнительных рабочих мест на рынке труда, что обусловит привлечение молодёжи.

Важность анализа положения молодежи на рынке труда Донецкого региона связана со следующими важными составляющими:

- во-первых, молодёжь – это практически половина всего трудоспособного населения нашего региона, около 48%[3];
- во-вторых, что самое важное, молодое население – это будущее нашего региона, и от стартовых условий их деятельности в различных сферах напрямую зависит последующее развитие Донецкого края.

Молодёжь – это отдельная социально-демографическая группа, которая требует к себе отдельного внимания, особенно в плане её функционирования практически во всех сферах жизнедеятельности человека. При этом одним из важных аспектов жизни молодого индивида являются трудовые отношения, в

рамках которых молодежь выступает как исключительный потенциал региона. Однако стоит заметить, что сейчас очень часто можно столкнуться с тем, что молодое поколение на рынке труда является наиболее уязвимой категорией. Это обоснованно тем, что юные специалисты являются крайне неконкурентоспособными, несмотря на их наиболее активный, мобильный и энергичный трудовой ресурс.

Если затрагивать категорию людей, которые уже имеют профессиональное образование и решились выйти на рынок труда для поиска их первой работы, то для них свойственно глубокое теоретическое знание и полное отсутствие трудовой практики и опыта. Данное положение ставит молодежь в крайне непривлекательное положение по отношению к потенциальному работодателю, так как опыт – это самый важный фактор для принятия на работу. Однако, с другой стороны, и молодой специалист предъявляет завышенные требования к условиям работы, исходя из своих профессиональных амбиций, хорошей подготовленности, а также стремления к карьерному росту.

Следует также заметить, что рынок труда молодежи, как и рынок труда в целом – это сфера не столько противостояния предпринимателей и работников, сколько в современном толковании – сфера социального партнерства, компромиссов и договоренностей сторон. Причем государство должно организовывать цивилизованный диалог между субъектами рынка труда. В связи с этим необходимо разработать целую программу, для обеспечения наиболее приемлемых условий их взаимодействия.

Сегодня можно наблюдать несоответствие показателей спроса и предложения на рынке труда молодежи и, соответственно, данная ситуация оказывает значительное воздействие на цену способности труда и на уровень занятости молодых специалистов (см. табл. 1) [1]. Обществу и, следовательно, органам государственной и муниципальной власти необходимо выбирать между альтернативой: высокая занятость (низкая безработица) при невысокой средней заработной плате либо уменьшение уровня занятости (высокая безработица) при более высокой средней заработной плате.

Таблица 1

Спрос и предложение на зарегистрированном рынке труда среди молодёжи в Донецкой области в 2015 г. (чел.)

Наименование показателя	Всего	Работники	Служащие	Лица без профессии
Численность молодёжи	16998	7952	6825	2221
Кол-во свободных рабочих мест	5028	3232	1029	767
Нагрузка на 1 рабочее место	25000	25000	30000	20000

Результаты проведенного нами исследования, позволяют утверждать, что по-прежнему остаётся высокий спрос на специалистов с высшим образованием,

а именно необходимы: инженеры-механики, экономисты, программисты, архитекторы, врачи. На современном этапе промышленному комплексу требуются профессиональные работники, которые обучены деловому маркетингу, могут производить актуальный анализ хозяйственной деятельности, а также знают основы управления персоналом.

Однако стоит отметить, что предложение по отдельным профессиям не соответствует спросу не только по количеству, но и по качеству. Например, многими работодателями, заявляющими в службу занятости об имеющемся определенном количестве свободных рабочих местах, предъявляются настолько высокие требования к претендентам и их квалификации, что среди безработных, имеющих нужную работодателю профессию, не находится соответствующих этим требованиям. Например, желающий занять вакансию экономиста предприятия или бухгалтера должен уже иметь опыт работы не менее 5 лет.

Кроме того, современное положение на рынке занятости в Донбассе требует от молодых специалистов не только высокого профессионально знания, но и определенной ответственности, связанной с психологической устойчивостью к соответствующим трудовым стрессам.

Основная характеристика конкурентоспособности молодёжи на рынке труда – это качество индивидуальных человеческих ресурсов, которые могут быть оценены как качественно (критерии конкурентоспособности), так и количественно (показатели конкурентоспособности) [2].

Наряду с этим, условия, в которых сейчас заключены молодые люди, не являются приемлемыми, так как молодой специалист не желает попасть в сложные, некомфортные условия труда. Поэтому сейчас мы можем наблюдать отсутствие желания к поиску работы, что приводит к тому, что многие не могут воспользоваться рядом существующих возможностей и предложений в данной сфере. Для решения этой проблемы предложено, прежде всего, более раннее привлечение подростков к труду, на выгодных им условиях, что позволит заинтересовать человека и правильно воспользоваться профориентацией.

Другим важным моментом является необходимость наличия у выпускников вузов высокого уровня самоорганизации с тем, чтобы в поиске работы иметь возможность соответственно встречать и преодолевать трудности, связанные с не комфортностью предлагаемого труда.

Проведенный нами анализ показывает, что основными особенностями функционирования рынка труда среди молодого поколения в Донецком регионе являются:

- высокий уровень безработицы;
- избыток предложения определенных специальностей;
- низкий уровень заработной платы, которая не стимулирует молодых людей повышать уровень профессиональных знаний;
- несоответствие спроса и предложения в определенных сферах занятости;
- появление дефицита на некоторые виды специальностей.

В связи с этим, на наш взгляд, для того, чтобы устранить данные критические направленности, которые можно наблюдать на рынке труда молодежи Донецкого региона, необходимо обеспечить:

- во-первых, повышение качества информационной нагрузки у организаций и учреждений, которые занимаются трудоустройством;
- во-вторых, изменение системы образования с учетом современных требований рынка труда, а также оказание более пристального внимания профориентационной работе;
- в-третьих, усиление заинтересованности трудящихся в усовершенствовании своих профессиональных знаний, умений, навыков и компетенций;
- в-четвертых, привлечение инвестиций и предоставление новых рабочих мест.

Таким образом, на основе всего вышеизложенного, следует констатировать наличие актуальности проблемы конкурентоспособности молодежи на рынке труда на современном этапе становления региональной экономики. На фоне этого растут и требования работодателей, предъявляемые к молодым специалистам. Исходя из этого, остро встает проблема реформирования всей системы образования. Названные проблемы отягчаются в условиях современной глобализации, а значит и ответная реакция государства должна быть незамедлительной, чтобы не допустить массовой безработицы и обеспечить людей необходимыми рабочими местами. Поэтому проблема обеспечения занятости молодежи в Донецком регионе стоит довольно остро и требует оперативного государственного вмешательства и решения с целью восстановления и дальнейшего прогрессивного социально-экономического развития нашего региона.

Литература

- Белов, Е. И. Спрос и предложение рабочей силы на зарегистрированном рынке труда Донецкой [Электронный ресурс]: научная статья – Режим доступа: <http://www.dcz.gov.ua>.
- Лазаревич, К. С. Индекс развития человеческого потенциала [Электронный ресурс]: информация об исследовании – Режим доступа: <http://gtmarket.ru>.
- Социально-экономические проблемы развития регионов Украины : учеб. для студентов вузов / Черник Л. Г [и др.] ; под ред. Б. М. Данилишина. – М.: Академия, 2006. – 315 с.
- Романенко, В. В. Особенности обеспечения инновационного развития регионов Украины / В. В. Романенко; перевод с укр. А. Дубинина; – К.: Знание, 2008. – 115с.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА ВЫПУСКНИКОВ ГПОУ «ЕМТ» НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ГОРОДА

Хвощев Виктор Александрович (hvosevviktor@gmail.com)

Безбородова Айгюн Габилевна

Государственное профессиональное образовательное учреждение «Енакиевский металлургический техникум»

Трудоустройство — это одна из самых серьезных проблем для выпускников ОУ СПО и ВПО. Связано это, прежде всего, с высокими запросами выпускников и низкой заинтересованностью работодателей в молодых специалистах. После десятка собеседований у выпускника, не прошедшего конкурс, появляется множество вопросов: «Как устроиться на работу, не имея опыта?», «Может ли молодой специалист найти высокооплачиваемую работу?» и т.д. Все работодатели твердят в один голос, что, несмотря на отличное образование, высокую профессиональную компетенцию, молодые специалисты имеют недостаточное представление о рынке труда и стратегии поведения на нём. Тем не менее, многие работодатели, разрабатывая планы развития своих предприятий, делают ставку на молодежь. Прежде всего, они считают, что:

молодые работники отличаются высокой трудовой мобильностью (частой сменяемостью работы);

у молодежи отсутствуют внутренние психологические барьеры, препятствующие смене занятий, что позволяет ей довольно легко откликаться на соответствующие предложения работодателя;

молодежь обладает большим потенциалом для профессионального обучения, переподготовки и повышения квалификации;

современные юноши и девушки отличаются энергией и способностью более быстро приспосабливаться к новым условиям работы.

К препятствиям успешных действий молодых людей на рынке труда можно отнести низкий уровень личной активности, ответственности и самостоятельности при трудоустройстве, отсутствие у юношей и девушек необходимых навыков целенаправленного поиска работы. Одни, не владея достоверной информацией о положении дел на региональном рынке труда, не могут реально оценить возможности своего трудоустройства. Другие, имея завышенную самооценку, не в состоянии вести объективный диалог с работодателем, претендуя на вакантное рабочее место. Молодые люди, отказываясь от вакансий, обычно ссылаются на низкую заработную плату, нарушение сроков ее выплаты, неподходящие условия труда. Причем

наибольшее число подобных отказов наблюдается среди выпускников высших учебных заведений.

Таким образом, у каждого выпускника или желающего найти работу молодого человека возникает потребность освоить современные технологии трудоустройства с тем, чтобы эффективно искать работу.

Действительно, время поиска работы - тяжелое и беспокойное. Начинающие специалисты волнуются, стремятся произвести благоприятное впечатление на работодателя, с надеждой ожидают результатов собеседования. Сложнее приходится тем, у кого, кроме «желания работать и зарабатывать», ничего нет – выпускникам ОУ СПО и ВПО. Буквально в каждом объявлении о вакансии содержится требование к опыту работы по специальности «от года, трех, пяти лет». Отсутствие опыта представляет серьезную проблему для этой категории соискателей не только в практическом, но и в психологическом плане. Однако мы уверены в том, что «желание работать и зарабатывать» является основным фактором в эффективном поиске работы. Ведь существует множество примеров, когда выпускники (при отсутствии опыта) устраивались на вакантную должность, основным требованием которой являлся опыт работы.

Изучая проблему трудоустройства, было проведено социологическое исследование профессиональных предпочтений выпускников, в том числе:

- 1-й степень подготовленности для успешного трудоустройства;
- 2-й источники информации поиска работы;
- 3-й желаемое место работы;
- 4-й отраслевые предпочтения для трудоустройства;
- 5-й предполагаемая работа;
- 6-й желаемая профессия работы;
- 7-й желаемая студентами заработная плата;
- 8-й возможности студентов продолжить свое образование на платной основе и другое.

В целом результаты по этим вопросам показывают, что при трудоустройстве для молодого специалиста ключевую роль играют такие факторы:

- 1-й профессиональные знания в сфере предполагаемой работы;
- 2-й опыт работы и профессиональные навыки;
- 3-й умение работать с людьми.

Эти результаты интересно сочетаются с распространенным мнением о том, что для молодого специалиста (выпускника) сейчас очень важен опыт работы. Действительно, опыт работы дает ему огромное преимущество по сравнению с теми кандидатами, которые его не имеют. Несомненными лидерами из желаемых специальностей стали вполне ожидаемые направления: технические и технологические, экономические и управленческие профессии и позиции. Видимо, специалисты производства, бухгалтеры, финансисты, а также управленцы различной специфики являются наиболее актуальными профессиями на сегодняшний день. Вероятно, можно сделать вывод о том, что тенденции, полученные в опросах, характерны для всего рынка труда в целом.[5]

Выпускники в основном настроены самостоятельно решать проблемы, связанные с трудоустройством после завершения обучения. Некоторая неопределенность ситуации на рынке труда, отсутствие систематизированной работы по информационному обеспечению выпускников о вакансиях организаций и учреждений, переизбыток выпускников некоторых специальностей приводят к тому, что молодой специалист вынужден вставать на учёт в службе занятости или же сам ищет работу. При этом он, используя свои психологические, коммуникативные, организационные и другие способности, как бы «продает себя», зачастую скрывая от будущего работодателя информацию о желании дальнейшего обучения в вузе по заочной форме. Часто это приводит к тому, что молодой специалист вынужден устраиваться на работу не по специальности и заново переучиваться, что ведет к затрате как его личных средств, так и средств работодателя. Однако, учитывая то обстоятельство, что получение места работы сразу после окончания среднего профессионального учебного заведения (и чаще не по полученной в учебном заведении специальности) еще не снимает остроту проблемы трудоустройства молодого специалиста, необходимо продолжать заниматься его проблемами до тех пор, пока он не приобретет необходимые навыки на цивилизованном рынке труда. Решение этой группы проблем возможно только через взаимодействие рынка труда с рынком образовательных услуг.

В современных условиях необходимо решать задачи, связанные с исследованием и прогнозированием рынка труда, как в количественном, так и в качественном отношении, т. е. выходить за рамки только чисто образовательной деятельности в обычном понимании смысла этого слова. По этой причине актуализируется роль социологических исследований, которые дают объективную информацию о состоянии проблем трудоустройства выпускников учреждений профессионального образования в условиях современного рынка труда в целом и в условиях конкретного региона и способствуют выявлению приоритетов социальной политики и управления профессиональным образованием на всех его уровнях, в том числе и особенно на уровне среднего профессионального образования (в техникумах, колледжах).

Список используемой литературы

1. Карташов С.А., Олегов Ю.Г., Кокорев И.А. Трудоустройство: поиск работы. Учебное пособие / Под ред. Ю.Г. Олега. -М.: Издательство «Экзамен», 2002. - 384 с.
2. Ларионов А. В., Багдасарян Е. С. Технология поиска работы. Методические материалы. Тюмень: Издательство ТюмГУ, 2005. 32 с.
3. Методические указания по содействию в трудоустройстве выпускников ТюмГНГУ. ТюмГНГУ /Составители: В.В. Конев, А.Н. Самсонов, Т.В. Коньшева - Тюмень: ТюмГНГУ, 2004 - 22 с.
4. Старовойтова Л. И., Золотарева Т. Ф. Занятость населения и ее регулирование: Учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений. — М.: Издательский центр «Академия», 2001. — 192 с.

ПРОБЛЕМЫ ТРУДОУСТРОЙСТВА СТУДЕНТОВ ОУ СПО

Шевченко Виктор Александрович (yptu45@mail.ru)

Научный руководитель – Вовк Валерия Юрьевна

ГПОУ «Ясиноватский центр профессионально-технического образования»

В 2014 году начался новый этап в развитии образования в Донецкой Народной Республике, связанный с изменениями законодательства об образовании, реорганизацией системы профессионального образования.

Кардинальные меры по реформированию республиканской системы профессионального образования были нацелены на изменение сложившейся ситуации, характеризующейся дефицитом объемов подготовки рабочих, гипертрофированными объемами контингентов высшего образования на фоне спада численности обучающихся в учреждениях среднего профобразования, низкими показателями трудоустройства по полученной профессии, специальности.

На рынке труда ДНР существует потребность в работниках со средним профессиональным образованием. Тем не менее, выпускники системы профессионального образования чаще всего трудоустраиваются не по полученной специальности – на должности, не требующие полученного ими уровня квалификации. Выпускники учреждений высшего образования занимают места выпускников организаций среднего профессионального образования, которые, в свою очередь, либо остаются безработными, либо трудоустраиваются на должности, требующие более низкого уровня квалификации.

Для того, чтобы наиболее эффективно решать социально-экономические проблемы республики, необходима обратная связь с населением. Важно понимать, чем руководствуются молодые люди при выборе образовательных учреждений, уровня и направления образования, специальности или профессии. Важно знать, в какой мере современные студенты удовлетворены получаемым профессиональным образованием. Мною было проведено исследование, опрошено 50 студентов образовательных учреждений среднего профессионального образования с целью изучения профессиональных ориентаций обучающихся – отношения к миру профессий (специальностей) в целом и к каждой профессии в частности, которое проявляется в осознанном выборе профессии с учетом индивидуальных особенностей и возможностей, требований профессиональной деятельности и социально-экономических условий, а также в построении стратегических жизненных целей.

Большинство респондентов составили выпускники средних общеобразовательных школ (95 %). Больше половины опрошенных студентов учреждений среднего профессионального образования проживает в малых городах и поселках (53 %), третья часть студентов (35 %) – в Донецке, каждый девятый опрошенный студент (12 %) – в крупных городах.

Мнение студентов ОУ СПО о перспективах трудоустройства распределилось в следующих соотношениях: большинство студентов (64 %) удовлетворены выбранным учебным заведением и осваиваемой профессией, специальностью. Каждый шестой студент не удовлетворен выбором учебного заведения (17 %), каждый седьмой – выбранной профессией, специальностью (14 %). Не удовлетворены ни получаемой специальностью, ни выбранным учебным заведением 5 % студентов.

Сегодня у студентов разное понимание того, какие факторы играют основополагающую роль в достижении успеха в жизни. Студенты организаций среднего профессионального образования приоритетными считают связи и знакомства (32 %), инициативность (26 %). И лишь 23 % студентов отдает предпочтение образованию. Можно предположить, что студенты несколько разочарованы в образовании и его роли в жизненном успехе, в связи с чем, больше склонны полагаться либо на себя и собственную инициативность, либо на помощь других посредством связей и знакомств.

Выбор того или иного учреждения профессионального образования у каждого пятого студента связан прежде всего с интересом к профессии (20 %). Между тем, желание получить диплом, неважно где и какой, присуще каждому тринадцатому студенту профессиональных образовательных учреждений (8 %). Каждого десятого студента привлекает перспектива найти хорошую работу после окончания училища или техникума, равно как и престиж учебного заведения (по 10 % соответственно).

На рисунке 1 представлено мнение студентов ОУ СПО о наиболее важных аспектах будущей работы.

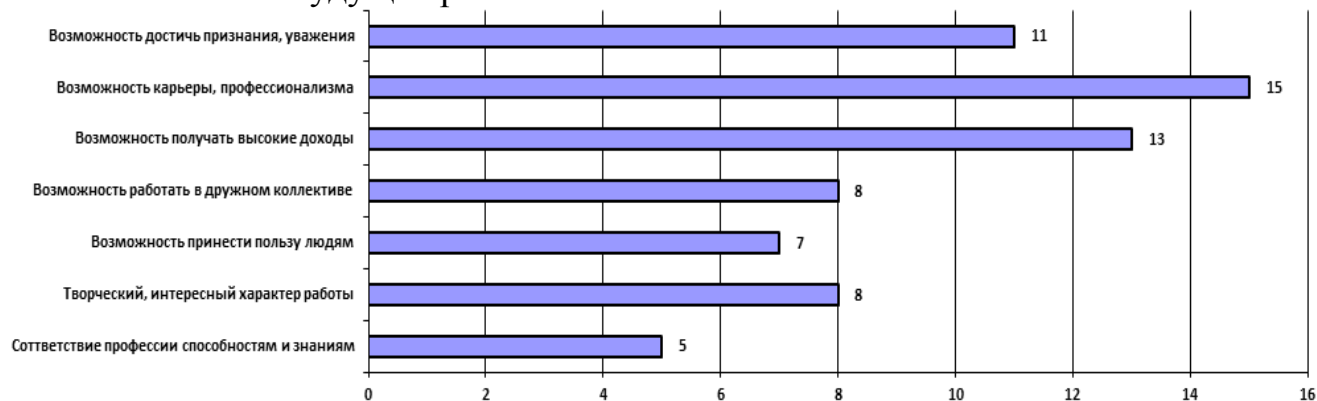


Рисунок 1 Мнение студентов о наиболее важных аспектах будущей работы, %

В будущей работе для студентов важна возможность карьерного роста и достижения высокого уровня профессионализма (15 %), а также возможность получать высокие доходы (13 %). Наименее распространенным ответом стало соответствие профессии склонностям и знаниям (5 %), что является следствием отсутствия комплексного подхода к профессиональной ориентации молодого населения.

Особый интерес представляют профессиональные планы студентов о том, чем бы они хотели заниматься после окончания образовательных учреждений. Большинство будущих молодых квалифицированных рабочих высказывает желание работать по полученной профессии (46 %), каждый шестой студент

желает освоить новую профессию или продолжить образование в вузе (12 %). Студенты солидарны в том, что найти работу по специальности не очень легко, но можно. Четверть студентов (25 %) предполагает, что найти работу по специальности крайне затруднительно. Как видно на рисунке 2, студенты ОУ СПО считают самым результативным способом найти работу – трудоустроиться по месту прохождения производственной практики (25 %).

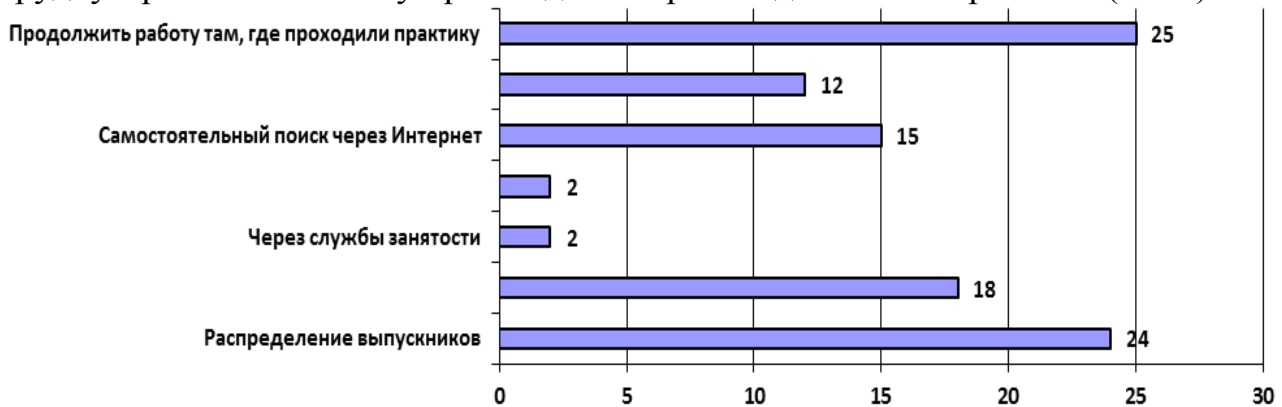


Рисунок 2 Мнение студентов о наиболее результативных способах трудоустройства, %

Необходимость улучшения профориентационной деятельности в школах по ряду направлений высказывают и сами студенты профессиональных образовательных учреждений: информирование об особенностях обучения в тех или иных образовательных учреждениях СПО; психолого-педагогическое консультирование в целях содействия профессиональному самоопределению обучающихся, увеличения возможности самодиагностирования профессионально значимых качеств; адаптация методик и содержания преподавания к потребностям и склонностям обучающихся; информирование о мире профессий и о рынке труда и др.

Таким образом, исследование показало, что в процессе получения среднего профессионального образования студенты в силу различных обстоятельств (ситуации на рынке труда; отсутствия возможности получить помощь при выборе направления образования, образовательного учреждения от специалиста по профессиональной ориентации; качества получаемого образования; собственных интеллектуальных особенностей и умений) были несколько разочарованы получаемым образованием ввиду сложностей с трудоустройством по специальности. Возможным следствием сложившейся ситуации стало отношение к образованию как фактору достижения успеха в жизни, которое у студентов ОУ СПО стоит лишь на третьем месте – после связей и знакомств, а также собственной инициативности.

Список использованной литературы

Современные проблемы науки и образования / Электронный научный журнал | ISSN 2070-7428 | Эл. № ФС77-34132

Электронный сборник

«ЭКОНОМИКА РЕГИОНА ГЛАЗАМИ МОЛОДЁЖИ»

Материалы

II региональной
научно-теоретической студенческой конференции

Издательство:

ГПОУ «Горловский техникум»

ГОУВПО «Донецкий национальный университет»

ул.Гагарина 40, г.Горловка, 84617, тел.

(0624)52-29-51

E-mail: git@gtdonnu.ru

Сайт: gtdonnu.ru