

**АВТОМОБИЛЬНО-ДОРОЖНЫЙ ИНСТИТУТ**



**АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ И  
УПРАВЛЕНИЯ: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ  
АСПЕКТЫ**

**Материалы**

**Первой международной научно-практической конференции  
г. Горловка  
17–18 МАЯ 2016 г.**

*Конференция приурочена к 95-летию  
Донецкого национального технического университета*



**Горловка  
АДИ ГОУВПО «ДонНТУ»  
2016**

УДК 338.2  
ББК У + У212  
А 437

Редакционная коллегия:

М.Н. Чальцев – директор АДИ ГОУВПО «ДонНТУ», д-р техн. наук, проф.;  
Г.И. Пещеров – заведующий кафедрой «Социальные науки и государственное управление»  
Московского государственного областного университета, д-р воен. наук, проф.;  
Р.Ю. Заглада – заместитель директора по научно-педагогической работе АДИ ГОУВПО  
«ДонНТУ», канд. экон. наук, доцент; Л.П. Вовк – декан факультета «Экономика и  
управление» АДИ ГОУВПО «ДонНТУ», д-р техн. наук, проф.; Е.П. Мельникова –  
заведующая кафедрой «Менеджмент организаций» АДИ ГОУВПО «ДонНТУ», д-р техн.  
наук, проф.; В.П. Полуянов – заведующий кафедрой «Финансы и бухгалтерский учет»  
Донского казачьего государственного института пищевых технологий и экономики, д-р экон.  
наук, проф.; Н.Д. Лукьянченко – заведующая кафедрой «Управление персоналом и  
экономика труда» ГОУВПО «ДонНТУ», д-р экон. наук, проф.; С.А. Бедарев – заместитель  
декана заочного факультета ГОУВПО «ДонНТУ», канд. техн. наук, доцент; И.А. Бондарева –  
заместитель декана факультета «Экономика и менеджмент» ГОУВПО «ДонНТУ», канд.  
экон. наук, доцент; Н.Ф. Курган – начальник РИО АДИ ГОУВПО «ДонНТУ»; Е.Ю. Руднева  
– доцент кафедры «Менеджмент организаций», канд. экон. наук, доцент; О.Л. Дариенко –  
ассистент кафедры «Менеджмент организаций».

**А 437 Актуальные проблемы экономики и управления: теоретические и прикладные аспекты** [Электронный ресурс]: материалы Первой международной научно-практической конференции, г. Горловка, 17–18 мая 2016 г. / отв. ред. Е.П. Мельникова / Автомобильно-дорожный институт ГОУВПО «ДонНТУ». – Горловка: АДИ ДонНТУ, 2016. – 565 с. – Режим доступа: <http://www.adidonntu.ru/node/1837>

В материалах конференции представлены доклады ученых и специалистов по актуальным проблемам экономики и управления: теории управления экономическими системами и истории экономической мысли; глобальных тенденций экономического развития; экономики труда и управления персоналом; региональной и социальной экономики; экономики, организации и управления предприятиями, отраслями, комплексами; инвестиционной и инновационной деятельности; экономики природопользования и экологического менеджмента; использования математических методов, моделей и информационно-коммуникационных технологий в экономике и управлении предприятием.

Для специалистов народного хозяйства, ученых, преподавателей, аспирантов и студентов высших учебных заведений.

Рекомендовано ученым советом Автомобильно-дорожного института  
ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет» (г. Горловка)  
протокол № 6 от 27.04.2016 г.

© Коллектив авторов, 2016  
© Автомобильно-дорожный институт ГОУВПО  
«Донецкий национальный технический университет», 2016

## СОДЕРЖАНИЕ

### СЕКЦИЯ 1

#### ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ И ИСТОРИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МЫСЛИ

<b>Пещеров Г.И.</b> ФИЛОСОФСКИЙ СМЫСЛ РАБСТВА В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО- ПОЛИТИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ В МИРЕ .....	16
<b>Солодилов А.В.</b> ПРОБЛЕМЫ НЕЛЕГАЛЬНОЙ МИГРАЦИИ И ЕЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ РОССИИ	21
<b>Капыльцова В.В., Наместникова В.С.</b> ТЕНЕВАЯ ЭКОНОМИКА УКРАИНЫ: ОЦЕНКА МАСШТАБОВ И ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ БОРЬБЫ.....	29
<b>Гарянин Г.А.</b> ПОРТАЛ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ РОССИИ КАК ИНФРАСТРУКТУРНЫЙ ЭЛЕМЕНТ ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ .....	33
<b>Карпунин А.Д.</b> ПРОБЛЕМЫ МАЛОГО БИЗНЕСА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ .....	35
<b>Пук М.Р.</b> ПРОЕКТНОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТОВ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА: КРАТКИЙ ОБЗОР.....	38
<b>Тихонов А.И.</b> ВЛИЯНИЕ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ В ГОСУДАРСТВАХ ПОСТСОВЕТСКОГО ПРОСТРАНСТВА НА НАЦИОНАЛЬНУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ДЕТАЛИЗИРОВАННАЯ ОЦЕНКА.	41

### СЕКЦИЯ 2

#### ГЛОБАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

<b>Сергеев В.Ю.</b> МЕСТО СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ В СВЕТЕ ТЕОРИИ СТАДИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА УОЛТА РОСТОУ .....	46
<b>Мячин В.В., Кравцова Е.М.</b> ТРАДИЦИОННЫЕ И ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИРОДНОГО ГАЗА НА МИРОВОМ РЫНКЕ .....	51
<b>Войткова И.Г., Колос И.В.</b> ОСОБЕННОСТИ КОНЪЮНКТУРЫ МИРОВОГО РЫНКА ЦВЕТНЫХ МЕТАЛЛОВ .....	55
<b>Горощенко В.В., Яхья А.А.</b> АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДОНЕЦКОЙ ОБЛАСТИ .....	59

<b>Мищенко Д.В., Деречинский Ю.Н., Гайдай Р.Ф.</b> ЗНАЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ В СОВРЕМЕННОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ .....	62
<b>Дариенко О.Л., Ставицкая В.В.</b> ИССЛЕДОВАНИЕ ПОНЯТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА .....	66
<b>Линский Д.В.</b> МЕГАТRENДЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В КОНТЕКСТЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ .....	70
<b>Карпюк А.В., Лаврищева М.В.</b> ОПЫТ АНТИМОНОПОЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СТРАН С РАЗВИТОЙ ЭКОНОМИКОЙ КАК ОСНОВА ДЛЯ РАЗВИТИЯ АНТИМОНОПОЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ДНР .....	74
<b>Сулицкий Е.В.</b> ПРОЯВЛЕНИЯ КРИЗИСА НА ПОСТСОВЕТСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ.....	77
<b>Защитина Е.К., Звягинцева Ю.С.</b> КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО ПРЕДПРИЯТИЯ – УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ.....	81
<b>Деречинский Ю.Н., Хриткина В.Ю.</b> НЕОБХОДИМОСТЬ УЧЕТА ГЛОБАЛЬНЫХ ДИСБАЛАНСОВ В КОНТЕКСТЕ ИХ ВЛИЯНИЯ НА СБАЛАНСИРОВАННОЕ РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ .....	84
<b>Маловецкая Д.П.</b> ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВОЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	87

### СЕКЦИЯ 3 ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

<b>Головинов О.Н., Аветисова А.А.</b> ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ .....	91
<b>Заглада Р.Ю., Шехман В.В.</b> К ВОПРОСУ ДИАГНОСТИКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ .....	95
<b>Кирильчук С.П., Подрядов П.В.</b> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОДГОТОВКИ МАГИСТЕРСКИХ КАДРОВ ДЛЯ УСИЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	99
<b>Ращупкина В.Н., Гордиенко С.В.</b> АУТСОРСИНГ – НАПРАВЛЕНИЕ УМЕНЬШЕНИЯ ЗАТРАТ ПРЕДПРИЯТИЯ НА РЫНКЕ ЛОГИСТИЧЕСКИХ УСЛУГ .....	103
<b>Балашова Р.И., Гребенкова Е.А.</b> КОНТРОЛЛИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ.....	107

<b>Бондарева И.А., Селезнева Н.А.</b> УПРАВЛЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНЫМИ ПОТОКАМИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ .....	111
<b>Кондаурова И.А., Геммерлинг В.А.</b> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТРУКТУРЫ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАПАСОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ .....	115
<b>Коробкин А.З.</b> СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ ДОХОДНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ТОРГОВЛИ .....	118
<b>Гридасова Е.А.</b> ОБУЧАЮЩАЯСЯ ОРГАНИЗАЦИЯ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ .....	123
<b>Алексеева А.В., Плакса Ю.В.</b> ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ .....	126
<b>Курган Е.Г., Додонова Д.М.</b> ОСОБЕННОСТИ МАРКЕТИНГА АВТОТРАНСПОРТНЫХ УСЛУГ .....	130
<b>Курган Е.Г., Помазова Л.А.</b> ЦЕНООБРАЗОВАНИЕ НА АВТОМОБИЛЬНОМ ТРАНСПОРТЕ .....	133
<b>Савельева Е.В.</b> СТРУКТУРА СИНХРОНИЗИРУЮЩЕГО ЯДРА КОНЦЕПЦИИ ИМИДЖЕЛОГИИ .....	137
<b>Дорошко В.Н.</b> ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕПУТАЦИОННЫХ АКТИВОВ ОРГАНИЗАЦИИ .....	140
<b>Тарасова Е.А., Моисеенко Ю.С.</b> СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО БИЗНЕСА РФ .....	144
<b>Кулаков В.А., Чехарина К.В.</b> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ ЗА СЧЕТ ВНЕДРЕНИЯ ИНТЕГРИРОВАННОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ ERP-СИСТЕМЫ УЧЕТА В ЭНЕРГЕТИЧЕСКУЮ ОТРАСЛЬ .....	148
<b>Хованская А.Р., Савельева Е.В.</b> ИМИДЖ – ОДИН ИЗ ГЛАВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ .....	152
<b>Шехмаметьев Т.Р., Савельева Т.М.</b> АНАЛИЗ РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ .....	155
<b>Щербаков А.О., Заричанская Е.В.</b> РЕЗЕРВЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ .....	159
<b>Харченко В.А., Авдеева А.В.</b> ИННОВАЦИОННАЯ СТРАТЕГИЯ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ .....	162
<b>Курган Е.Г., Возиянова В.А.</b> УПРАВЛЕНИЕ СБЫТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ .....	165
<b>Сильченко В.А., Кравцова Л.В.</b> РОЛЬ ИННОВАЦИЙ В РЕСУРСНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЙ В КРИЗИСНЫХ УСЛОВИЯХ .....	169

<b>Харченко В.А., Садовая И.Н.</b> УПРАВЛЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ .....	172
<b>Горюнова А.А., Заричанская Е.В.</b> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ .....	176
<b>Коржов В.С., Тарасенко Ю.В.</b> МЕРОПРИЯТИЯ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ДИВИЗИОНАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ .....	179
<b>Мухина В.А., Савельева Е.В.</b> УПРАВЛЕНИЕ РЕПУТАЦИЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ .....	183
<b>Савельева Т.М., Серёгин А.С.</b> ФАКТОРЫ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ .....	187
<b>Вавулин Л.С., Титова Е.О.</b> МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЛОГИСТИКОЙ ТРАНСПОРТНО-СКЛАДСКИХ ЦЕНТРОВ .....	190
<b>Карпушина К.Н., Корнеев М.Е.</b> ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ .....	194
<b>Заиченко О.А., Титова Е.О.</b> ФОРМИРОВАНИЕ, РАЗВИТИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ .....	197
<b>Везелев И.И.</b> РОЛЬ КЛАССИФИКАЦИИ ЗАТРАТ В УПРАВЛЕНИИ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ .....	202
<b>Миронова А.О.</b> МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ РОЛИ КОНКУРЕНЦИИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ .....	206
<b>Косенко У.В.</b> ЛОГИСТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЗАПАСАМИ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ .....	209
<b>Губа И.Р., Бондарева И.А.</b> ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОБОРОТНОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ .....	214

#### СЕКЦИЯ 4 ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ

<b>Лукьянченко Н.Д., Колесник Ю.С.</b> МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ .....	218
<b>Сардак Е.В.</b> ИМИДЖ ПРЕДПРИЯТИЯ-РАБОТОДАТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ РЫНКА .....	222
<b>Исик Л.В.</b> К ВОПРОСУ О КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ .....	225

<b>Лобас Ю.Н.</b> ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ В НАУКЕ: НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ .....	229
<b>Полонская Л.А., Николаенко А.О.</b> ДЕМОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА И МЕТОДЫ БОРЬБЫ С НЕЙ .....	233
<b>Милушев Р.М., Жеребьев Я.И.</b> УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА НА ПРЕДПРИЯТИИ ..	236
<b>Гуменюк Н.В.</b> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИНЦИПОВ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА .....	239
<b>Горчакова И.А., Демченко К.А.</b> ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАДЕЖНОСТИ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТНОСПОСОБНОСТИ .....	243
<b>Новицкая Е.А., Руднева Е.Ю.</b> ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОРАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ .....	246
<b>Дариенко О.Л., Турбаба М.В.</b> УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ .....	250
<b>Столярова А.С., Руднева Е.Ю.</b> КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА .....	254
<b>Стрюкова Ю.В., Дариенко О.Л.</b> РАЗВИТИЕ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННЫХ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ .....	257
<b>Барыло И.В., Митасова А.А.</b> ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ: АПРОБАЦИЯ НА ПРИМЕРЕ ОАО «ВИНТЕР» .....	261
<b>Иванова К.А., Дариенко О.Л.</b> МОТИВАЦИЯ В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ .....	265
<b>Штагер О.А., Воплюшкина Ю.И.</b> ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «БУШЕ» .....	269
<b>Семашкина А.И., Ращупкина В.Н.</b> СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА К ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА .....	273
<b>Казакова Е.В., Демьянова А.К.</b> СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ .....	276
<b>Барыло И.В., Карячкина Д.С.</b> ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА .....	279
<b>Снеговая С.Н.</b> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА К ОБУЧЕНИЮ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА АТОМНЫХ СТАНЦИЙ .....	281
<b>Щербакова Е.В., Муромцева О.Ю., Данькова О.Н.</b> КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРИ СОЗДАНИИ ЯЗЫКОВОГО ЦЕНТРА.....	286

<b>Сердюк Е.А., Руднева Е.Ю.</b> ОЦЕНКА ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА МОТИВАЦИЮ СОТРУДНИКОВ ПАО «ДТЭК ДОНЕЦКОБЛЭНЕРГО».....	289
<b>Лохматов С.А., Руднева С.П.</b> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ.....	292
В СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЯХ.....	292
<b>Барыло И.В., Кирьянова К.А.</b> АНТИХЕДХАНТИНГ КАК МЕТОД ЗАЩИТЫ ОТ ПЕРЕМАНИВАНИЯ КАДРОВ.....	296
<b>Вольвак Ю.С.</b> ФОРМИРОВАНИЕ КАЧЕСТВЕННОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ОТБОР, МОТИВАЦИЯ И ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ ...	300
<b>Барыло И.В., Шайда И.И.</b> ГРУППОВОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА .....	304
<b>Танич К.Л.</b> НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ПОНЯТИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА .....	308
<b>Барыло И.В., Шурыгина Т.Ю.</b> СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ .....	311
<b>Солдатова А.В., Савельева Т.М.</b> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	315
<b>Севрюкова С.В., Власенко Е.С.</b> МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ПЕРСОНАЛ.....	319
<b>Калмыкова И.А., Ломоносова А.М.</b> ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	322
<b>Новак Ю.А., Гладкова В.О.</b> ДИАГНОСТИКА И РАЗРАБОТКА АНТИКРИЗИСНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	326

## СЕКЦИЯ 5 РЕГИОНАЛЬНАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА

<b>Теслюк Т.И.</b> АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО СТРАХОВАНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ.....	330
<b>Мабиала Ж., Бадалова Г.А., Решевская К.И.</b> РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ И СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ.....	333
<b>Капыльцова В.В., Иванова Е.Ю.</b> МИРОВОЙ ОПЫТ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НЕПОЛНЫХ СЕМЕЙ.....	338



<b>Макарец Ю.В.</b> АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ИНТЕГРАЦИИ НАУКИ, ОБРАЗОВАНИЯ И БИЗНЕСА .....	342
<b>Кулаков В.А., Гетьманская В.Л.</b> АНАЛИЗ ДИНАМИКИ ИНДЕКСА ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ И РОЗНИЧНЫХ ЦЕН В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ .....	346
<b>Бондаренко И.Л.</b> МИНИМИЗАЦИЯ СРОКА СТРАХОВЫХ ВЫПЛАТ КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ В ОБЩЕСТВЕ .....	350
<b>Фомина Т.Ю.</b> ОЦЕНКА СТРУКТУРЫ ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕВАСТОПОЛЬСКОГО РЕГИОНА .....	354
<b>Тарасова Е.А., Винокурова И.Е.</b> АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ .....	359
<b>Скараник С.С.</b> К АНАЛИЗУ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ.....	362
<b>Колос И.В., Ярославцева Т.А.</b> РЕКЛАМА КАК СПОСОБ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ВНИМАНИЯ К СОЦИАЛЬНЫМ ПРОБЛЕМАМ НА ПРИМЕРЕ РЕКЛАМНОЙ КАМПАНИИ VENETTON .....	366

## СЕКЦИЯ 6

### ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ, КОМПЛЕКСАМИ

<b>Полуянов В.П., Головчанская М.А.</b> УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬЮ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА .....	369
<b>Коренькина Н.Н., Макеев В.А.</b> ТЕХНОЛОГИЯ ЕДИНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВА ПРЕДПРИЯТИЙ СМЕШАННЫХ ПЕРЕВОЗОК .....	374
<b>Бедарев С.А., Лозко А.П.</b> ОЦЕНКА ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ СИСТЕМЫ ОТСЕЧКИ КОНВЕРТЕРНОГО ШЛАКА .....	378
<b>Целикова Л.В.</b> КОМФОРТ КАК ИНДИКАТОР ВЫСОКОГО КАЧЕСТВА ОБСЛУЖИВАНИЯ В КЛАСТЕРНОЙ СЕТИ ГОСТЕПРИИМСТВА.....	382
<b>Аронова В.В., Зимич Е.В.</b> РАЗРАБОТКА АЛЬТЕРНАТИВНЫХ РЕШЕНИЙ ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА ДЛЯ СЛУШАТЕЛЕЙ ЯЗЫКОВОГО ЦЕНТРА «TERRA LINGUA» .....	386
<b>Титова Т.И., Лысюк А.И.</b> ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ УСЛУГ ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗАХ .....	389

<b>Чорноус О.И.</b> СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ КОНКУРЕНТНЫМ РАЗВИТИЕМ ТРАНСПОРТНОГО КЛАСТЕРА .....	392
<b>Леонова Г.Д., Захарова И.В.</b> ВОЕННЫЙ ТИП МАРКЕТИНГА В УПРАВЛЕНИИ СПРОСОМ НА ДОНБАССЕ..	396
<b>Легкий С.А.</b> СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЦЕННОСТЬЮ АВТОТРАНСПОРТНЫХ УСЛУГ .....	400
<b>Евсеева Е.В.</b> ОЦЕНКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИОННО-ОРИЕНТИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЙ .....	405
<b>Селезнева Н.А., Теслюк В.И.</b> ФОРМИРОВАНИЕ ПОДХОДОВ К РАЗВИТИЮ ТРАНСПОРТНОЙ СИСТЕМЫ ДОНЕЦКОГО РЕГИОНА .....	409
<b>Харина Е.В., Шапочкин И.А.</b> ФОРМИРОВАНИЕ АНТИКРИЗИСНОЙ ФИНАНСОВОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	413
<b>Руднева Е.Ю., Камушкова Е.В.</b> ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТОВАРНОГО АССОРТИМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЯ ...	415
<b>Матюшин А.В., Аборчи А.В.</b> ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ .....	418
<b>Титова Т.И., Выпряжкин И.И.</b> ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОДЕЛИ ОБСЛУЖИВАНИЯ В ТОРГОВЛЕ .....	422
<b>Ромасюк Е.А., Гайдай Р.Ф.</b> ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ В ПРОИЗВОДСТВО АСФАЛЬТОПОЛИМЕРБЕТОНОВ, КОМПЛЕКСНО-МОДИФИЦИРОВАННЫХ ЭТИЛЕНГЛИЦИДИЛАКРИЛАТОМ МАРКИ «ELVALOY-AM» АМЕРИКАНСКОГО КОНЦЕРНА «DUPON».....	426
<b>Журавлева Н.В., Бородаенко В.В.</b> ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИЯ .....	430
<b>Козлов В.С.</b> УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ТРАНСПОРТНОГО ПОТЕНЦИАЛА .....	433
<b>Елатонцева Е.И., Бабкина Е.Ю.</b> СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЕ СТРАХОВАНИЕ КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ .....	436
<b>Шаниязов Р.Р., Пехтерева В.В.</b> РОЛЬ АВТОМАТИЗАЦИИ В ПОВЫШЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ.....	440
<b>Болкунова М.А., Бабкина Е.Ю.</b> ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЯСНОГО СКОТОВОДСТВА В РЕСУРСНОМ ЦЕНТРЕ СОРОЧИНСКОГО ВЕТЕРИНАРНОГО ТЕХНИКУМА .....	443
<b>Объедкова Е.Н., Хамзина А.Р.</b> ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ГОРОДСКОГО ПАССАЖИРСКОГО ТРАНСПОРТА .....	447

<b>Гуськова Е.А., Гасило Е.А.</b> ТРАНСПОРТНАЯ ЛОГИСТИКА: СУЩНОСТЬ И ПРОБЛЕМЫ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ.....	451
<b>Кузьменко С.С., Ярославцева Т.А.</b> BOOKING.COM КАК ПРИМЕР УСПЕШНОГО ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ИНТЕРНЕТ-УСЛУГ В СФЕРЕ ТУРИЗМА .....	453
<b>Михалюк В.А.</b> ЗАНЯТОСТЬ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ АПК.....	456

## СЕКЦИЯ 7 АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНВЕСТИЦИОННОЙ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

<b>Мельникова Е.П., Нужненко Ю.В.</b> ОРГАНИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОРОЖНОЙ ОТРАСЛИ.....	459
<b>Маляренко А.Д., Рябцева Д.Г.</b> ТРАНСПОРТНЫЕ СИСТЕМЫ ТОРГОВЫХ АВТОМАТОВ .....	463
<b>Тадеуш В.А., Маляренко А.Д.</b> ПАРАМЕТРЫ ТЕРМИЧЕСКОЙ ОБРАБОТКИ ТЕРТОГО КАРТОФЕЛЯ В ТОРГОВЫХ АВТОМАТАХ.....	467
<b>Маляренко А.Д., Антончик А.В.</b> НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТОРГОВЫХ СЕТЕЙ И ПОВЫШЕНИЕ ИХ ЭФФЕКТИВНОСТИ .....	471
<b>Столярова Д.Ю., Курган Е.Г.</b> ПРОБЛЕМЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ КАК ОСНОВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИКИ .....	475
<b>Павлова А.А., Заричанская Е.В.</b> СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ .....	478
<b>Горощенко В.В., Денисенко А.М.</b> ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ .....	482
<b>Еремеев С.С., Руднева Е.Ю.</b> ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ФИНАНСОВОГО ПЛАНА ОРГАНИЗАЦИИ .....	484
<b>Горощенко В.В., Куликова И.Р.</b> ПУТИ АКТИВИЗАЦИИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ.....	488
<b>Колесникова Е.Н., Бородаенко И.А.</b> ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ .....	491
<b>Цуркан В.Д., Харина Е.В.</b> ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ .....	494
<b>Чехова Д.М., Заричанская Е.В.</b> ОСНОВЫ ФИНАНСОВОГО ИНВЕСТИРОВАНИЯ .....	497

<b>Гаргала А.В., Заричанская Е.В.</b> ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ОБЪЕКТОВ.....	500
<b>Алимов Р.З., Гайдай Р.Ф.</b> ИННОВАЦИИ КАК ИСТОЧНИК КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ .....	504
<b>Сильченко В.А., Заричанская Е.В.</b> УТОЧНЕНИЕ ПОНЯТИЙНОГО АППАРАТА ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ .....	507
<b>Гордеева Н.В.</b> ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ СОСТАВЛЯЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ .....	509
<b>Федулова В.С., Заричанская Е.В.</b> РОЛЬ ИНВЕСТИЦИЙ В ЭФФЕКТИВНОМ РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ .....	513
<b>Ляхова А.С., Заричанская Е.В.</b> ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ В СВОБОДНЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЗОНЫ.....	515
<b>Цикунова Ю.А.</b> ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ.....	519
<b>Цуркан В.Д., Заричанская Е.В.</b> ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ИНВЕСТИЦИЙ.....	522
<b>Вахлакова А.С., Заричанская Е.В.</b> РОЛЬ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ .....	525
<b>Корягина Е.Н.</b> ВЛИЯНИЕ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ НА ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ.....	529

## СЕКЦИЯ 8 ЭКОНОМИКА ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ И ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ

<b>Багмет В.А., Гавриленко А.С., Дариенко О.Л.</b> МЕТОД ИНТЕГРАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ОПАСНОСТИ ПОЛИГОНА ТБО.....	531
<b>Дариенко О.Л.</b> ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ ВЫБРОСОВ ДИОКСИДА СЕРЫ ОБЪЕКТАМИ ТЕПЛОЭНЕРГЕТИКИ.....	536
<b>Белкина Е.С., Заричанская Е.В.</b> РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕ КАК ОСНОВА ОПТИМАЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА НА ПРЕДПРИЯТИИ .....	540
<b>Руднева Е.Ю., Дьяченко В.Р.</b> ВОПРОСЫ ИДЕНТИФИКАЦИИ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ В СИСТЕМЕ ЭКОМЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЯ.....	544
<b>Лохматов С.А., Белова Е.В.</b> АКТУАЛЬНОСТЬ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННОМ БИЗНЕСЕ.....	547

<b>Мудрик М.В., Дариенко О.Л.</b> ГЕНЕЗИС ПОНЯТИЯ «УПРАВЛЕНИЕ ОТХОДАМИ» В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСАМИ.....	550
<b>Кузьменко А.Н., Руднева Е.Ю.</b> ОНКОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ КАК СЛЕДСТВИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО КРИЗИСА ДОНБАССА.....	554
<b>Ошовская Н.В.</b> ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ РАЦИОНАЛЬНОГО ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ КУРОРТНО-ТУРИСТИЧЕСКОЙ ТЕРРИТОРИИ.....	558
<b>Финогентова А.В.</b> ЭКОМАРКИРОВКА ТОВАРОВ КАК СВЯЗУЮЩЕЕ ЗВЕНО МЕЖДУ ЭКОЛОГИЧЕСКИМ ПОВЕДЕНИЕМ В ЦЕПОЧКЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬ-ПОТРЕБИТЕЛЬ .....	561
<b>Ткаченко В.С., Руднева Е.Ю.</b> ОЦЕНКА ЭКОЛОГИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ ЛАНДШАФТА ДОНЕЦКОГО РЕГИОНА.....	564
<b>Индруская А.А.</b> ПРОГРЕССИВНЫЕ МЕТОДЫ ОЧИСТКИ ПИТЬЕВОЙ ВОДЫ.....	567

## СЕКЦИЯ 9

### МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ, МОДЕЛИ И ИНФОРМАЦИОННО- КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ И УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

<b>Королёв М.Е., Дудникова Н.Н., Чубучный С.А.</b> УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ НА ОСНОВЕ МЕТОДА ЭКСПЕРТНЫХ ОЦЕНОК.....	570
<b>Дудникова Н.Н., Куктенко О.Н.</b> ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ ФАКТОРНОГО АНАЛИЗА В ИССЛЕДОВАНИИ РЫНКА АВТОМОБИЛЕЙ .....	574
<b>Мельникова Е.П., Коваленко Т.А.</b> ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В ПРОЦЕССЕ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА.....	577
<b>Столярова Е.В., Курган Е.Г.</b> МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА ВЫБОРА СТРАТЕГИЧЕСКИХ АЛЬТЕРНАТИВ.....	581
<b>Курносова-Юркова О.А.</b> МЕТОД РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ АУТСОРСЕРОВ ЛОГИСТИЧЕСКИХ УСЛУГ .....	585
<b>Пожидаев А.Е., Ивасишина А.М.</b> ВОЗМОЖНОСТИ РЕКЛАМЫ В СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	587
<b>Фесенко Д.В., Кириченко В.В.</b> ОПТИМИЗАЦИОННЫЙ ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ВЫПУСКА В БАЛАНСОВОЙ МОДЕЛИ .....	590



## **ПРЕДИСЛОВИЕ**

*Студенты и молодые ученые – это самая динамичная часть социума, которая четко реагирует на малейшие изменения в обществе, науке и культуре. Не зря слово «студент» переводится с латыни как «упорно работающий», «занимающийся», а «аспирант» – «стремящийся к чему-либо». Студенты и аспиранты – это люди, которые постоянно стремятся к знаниям, преодолевают себя и окружающие их трудности, которые посвящают себя постоянному научному поиску и саморазвитию.*

*Вкладывая знания в молодые и талантливые головы, мы можем быть уверены, что вносим огромный вклад в свое будущее, в будущее своей республики, ведь именно ВУЗ является кузницей великих умов, дает толчок для правильного дальнейшего развития личности, корректирует направление научных изысканий.*

*Результаты своих научных исследований студенты и молодые ученые смогут представить на I Международной научно-практической конференции «Актуальные вопросы экономики и управления: теоретические и прикладные аспекты», которая проводится кафедрой «Менеджмент организаций» на базе Автомобильно-дорожного института ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет».*

*Цель нашей конференции – поиск инициативных, творческих молодых ученых, которые смогут раскрыть собственные способности и реализовать собственную концепцию при решении актуальных научных и практических проблем. Мы надеемся, что непосредственное общение и обмен опытом между студентами и молодыми учеными послужит толчком на пути к становлению высококвалифицированных специалистов, инициативных и деятельных, готовых к постоянному саморазвитию.*

*Желаю всем участникам конференции вдохновения, творческой удачи, плодотворной работы в достижении поставленных целей!*

*С уважением,  
директор Автомобильно-дорожного института  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный технический университет»,  
доктор технических наук,  
профессор М.Н. Чальцев*

# СЕКЦИЯ 1

## ТЕОРИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКИМИ СИСТЕМАМИ И ИСТОРИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ МЫСЛИ

### ФИЛОСОФСКИЙ СМЫСЛ РАБСТВА В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ПОЛИТИЧЕСКИХ УСЛОВИЯХ В МИРЕ

*Г.И. Пещеров, д.в.н., профессор,  
академик АВН, заведующий кафедрой  
социальных наук и государственного  
управления,  
Московский государственный областной  
университет, г. Москва  
(Российская Федерация)*

*Рабство определяется не жизненным уровнем или социальным статусом, а морально-психологическим состоянием, когда человек не в состоянии перебороть зависимость от чужой воли.*

**Постановка проблемы.** Анализ эволюции человечества приводит к пониманию сложности процесса развития, как человеческой личности, так и общества в целом. Если придерживаться материалистической теории с ее общественно-экономическими формациями, то человечество в своем развитии прошло все стадии от первобытно-общинного до современного общества. Однако, психология современного человека от древнего мало чем отличается. Более того, современный человек, пребывающий в перегруженной стрессовой среде научно-технического прогресса и загруженный всевозможными проблемами, стал намного уязвимей древнего человека. В результате слабый человек поддается влиянию извне и попадает под чужую волю, по большей части даже сам того не подозревая. Примеров тому достаточно, от религиозного (секты, общины, клубы и т. д.), сексуального (различные виды сексуальных услуг), идеологического (партии, движения и т.д.) и т.п. направлений в современном мире. Таким образом, практически во всем мире в настоящее время существует рабство, в различных видах, порой видоизмененное с учетом современных условий окружающей среды. В то же время исторически само понимание рабства достаточно неоднозначно.

**Цель исследования.** Определить философский смысл рабства в современных социально-политических условиях в мире.

**Основные результаты исследования.** Энциклопедические данные представляют рабство в различных социально-политических плоскостях, не раскрывая философскую сущность рабства. В настоящее время, изучая историю по книгам и историческим фильмам, мы воспринимаем рабство как некую жизненную ситуацию, когда у человека ничего нет, он в цепях

и полностью зависим от хозяина. Однако, на самом деле рабство несколько иное состояние и материальное благополучие здесь никакой роли не играет. На мой взгляд, самым главным является психологический фактор, наличие у человека воли и способности ее реализовать. Действительно, когда у человека сломлена воля и он психологически воспринимает себя побежденным, он соглашается с тем состоянием, которое ему внушили и он становится рабом навечно или на какое-то время пока он не поверит в обратное. В этом понимании рабство и военнопленный практически синонимы, поскольку и тот, и другой зависят от чужой воли и подчиняются победившей силе [1]. И в самом деле, из истории мы знаем, что иногда некоторым людям удавалось обрести волю, поверить в себя и освободиться от рабства (Спартак, Максимус и др.).

Исходя из этого достаточно ли объяснения рабства общественно-экономической формацией и периодом рабовладельческого строя. Я думаю, что нет. Поскольку рабство, как психологическое состояние отдельного человека, сопровождает человечество во всем его развитии. Достаточно отметить, что рабство широко распространено в современном мире. Довольно часто можно встретить образованного человека, понимающего, что он живет в постиндустриальном обществе, но психологически являющегося чьим-то рабом. Необходимо определить психологические границы, что мы понимаем под субординацией, национальными традициями и безвольным выполнением чьих-то капризов.

По моему мнению, вся проблема заключена в том, что человеческое общество в своем развитии в стремлении формировать всестороннюю гармонично развитую личность иногда допускает брак. И одним из видов брака, как раз и является психологически слабо развитый человек, который в сложной жизненной ситуации становится рабом. Причина не в национальности и даже не в статусе человека, а в сбое в процессе формирования человеческой личности. Просто, человек недостаточно закален для данной ситуации, если выражаться физическими критериями, поэтому он и ломается, иногда безвозвратно для общества. Известно, что среда формирует человека. В большинстве случаев, за редким исключением, какая среда таков и человек. Для доказательства можно привести банальный пример. В первом классе, как правило, все первоклашки, за некоторым исключением (нельзя отбрасывать биологические особенности и физические возможности отдельных детей), учатся отлично, поскольку новая среда, внутренняя мотивация и стимулирование родителей действительно играет огромную роль. Однако уже во втором и третьем классах происходят резкие изменения. В чем же дело? А дело в том, что реальная среда каждой семьи вносит собственные



коррективы на поведение каждого ребенка. Возьмем один аспект – распорядок дня. Все прекрасно знают, что для нормальной деятельности человек должен выспаться, и ребенок в том числе. Что же мы наблюдаем на примере, хотя бы наших соседей. Не вдаваясь в подробности можно констатировать, что в отдельных семьях ребенок ложится спать в 11-12 ночи, а то и позже. Не важно, чем он занимается, важно, что утром он вовремя должен встать, чтобы успеть в школу. Ребенок не выспался и как следствие он спит на уроке (кемарит) и в результате не усваивает учебный материал. Если такая ситуация продолжается ежедневно, то успеваемость ребенка падает и в результате к 7-8 классам мы получаем 50-60% и более неуспевающих школьников. Это только один аспект. А ведь среда оказывает влияние абсолютно на все и в результате общество получает интеллектуально и морально-психологически неполноценный подрастающий контингент [3].

Из истории нам известны средства профилактики от рабства – это формирование полноценного человека с первых дней на основе преодоления трудностей, как физических, так и моральных, примером может послужить система воспитания в Спарте. Примерно такая же система воспитания была у славян, где каждого юношу воспитывали, как воина, а девушку, как хранительницу семейного очага. Однако, в силу усложнения процесса эволюции человечества и влияния других негативных факторов рациональное зерно древних систем утеряно или воспринимается как анахронизм. В настоящее время добрая половина человечества на систему воспитания смотрит совсем по-другому, более того, у каждого родителя свой взгляд на воспитание, обусловленный стереотипом поведения его родителей, социально-политическими условиями или чего-то еще. Думаю, здесь уместно упомянуть систему формирования молодого человека в СССР, посредством прохождения через военную службу, когда введенный механизм подготовки юношей воспринимался как должное. Однако процессы социально-политической трансформации общества внесли свои коррективы, и общество перестроило свое отношение к военной подготовке, в точности до наоборот. Не прошло и десяток лет, как на примере соседней Украины мы видим достаточно подготовленных с физической и моральной точек зрения молодых людей, пришедших к власти. Отдельные примеры подобных сообществ есть и в России [5]. Природа не терпит пустоты и нашлись люди, которые воспитали молодое поколение так, как нужно им. А как же общество? Куда оно смотрело? Общество инертно и в этом его беда. Снова смена ценностей и надеюсь, сегодня граждане России совсем по-другому смотрят на военную подготовку молодежи, а в перспективе произойдет новая смена ценностей, уже игнорирующих сегодняшние. Уже

сегодня многие специалисты (профессора Зарецкий В.М., Солодилов А.В.) признают, что отмена военной подготовки в школах и закрытие военных кафедр в ВУЗах было ошибкой. Демократия – это власть торгашей и мелких лавочников и хороший механизм для разложения масс, хотя все мы знаем, что это не вседозволенность и анархия, а всего лишь разновидность политического режима. Как бы не развивалось человечество, критерий силы всегда остается определяющей. За силой власть, а власть должна быть в руках самых разумных представителей общества [2]. Исторический опыт человечества показывает, что именно воины всегда представляли силу и находились у власти и на их примерах воспитывали растущие поколения. Представляется, что именно военная подготовка способна стать тем рациональным путем формирования полноценного человека, способного на продолжение человечества. Конечно, каждый творит свою судьбу сам, но когда родители калечат судьбу собственного ребенка по различным причинам (чрезмерная любовь, жалость и т.д.), в результате общество получает морального инвалида, который плодит себе подобных или же в порыве неадекватного поведения наносит вред окружающим. Необходимо призадуматься о формировании единого или же возможно нескольких различных вариантов рационального воспитания человека, которые необходимы обществу. Человечество обязано совершенствовать систему воспитания полноценных людей хотя бы для того, чтобы выжить и не скатиться в бездну современного рабства.

В то же время бывают случаи, когда вполне образованный современный человек по различным причинам попадает в чью-то зависимость. Особенно остро данная проблема проявилась в период социально-политической и экономической трансформации российского общества (1990-2000 гг.) и остается актуальной по сей день. Достаточно парадоксальная ситуация, когда рабство совсем в другом виде распространилось в стране, которое находилось на самой вершине человеческого развития или может быть теория общественно-экономических формаций неверна, поскольку достаточно много ученых, противников данной теории утверждают именно обратное. Впрочем, дело даже не в теории, а в неизменной сущности человека, который в зависимости от состояния среды обитания проявляется по-разному. Ведь, как ни странно, отдельные случаи проявления рабства были зафиксированы еще в СССР на территории нынешней Чеченской республики. Однако, партийное руководство не придавало огласке подобные единичные случаи. После развала страны, как не печально признать, случаи проявления рабства распространились на всю территорию бывшего СССР.

В зависимости от той же среды в настоящее время рабство проявляется практически во всех странах, особенно в условиях экономических кризисов, когда народ в надежде выживания, соглашается с любыми условиями работодателя. В их числе эмигранты, работники сексуальных услуг, безработные [4], а также огромное количество добропорядочных людей, терпящих невыносимые морально-психологические и физические нагрузки в силу сложившихся различных семейных и других обстоятельств. Другое дело, этих людей никто силой не держит, они добровольно соглашаются на современное рабство. Как спасти этих людей? Где же выход?

**Вывод.** Представляется, что выход один, и он прост до умопомрачения – это воспитание самого себя, самосовершенствование и воспитание каждого нового поколения на лучших примерах отечественной истории, с целью формирования морально и психологически устойчивое и физически развитое поколение, способное противостоять любой силе, в каких бы видоизмененных формах она не проявлялась.

#### Список литературы

1. Пещеров, Г.И. Развитие теории войны в условиях современной глобализации: монография / Г.И. Пещеров. – М.: МГОУ, 2013. – с. 157.
2. Пещеров, Г.И. Современная Россия: проблемы и пути решения: монография / Г.И. Пещеров. – М.: МГОУ, 2012. – с. 112.
3. Пещеров, Г.И. Институт семьи: эволюция и проблемы в современном мире / Г.И. Пещеров, А.И. Пирогов // Научно-политический журнал «Власть». – №10. – 2013. – С. 26-34.  
Пещеров, Г.И. Проституция: история и государственные подходы к решению социально-политической проблемы в современном мире / Г.И. Пещеров // Материалы II международной научной конференции: «Прогрессивное развитие мировой науки». – Донецк, 2012. – С. 34-37.
4. Пещеров, Г.И. Политический экстремизм в современных условиях / Г.И. Пещеров, В.А. Налетов // Межвузовская научно-практическая конференция «Осень-2012». – М.: Изд-во МГОУ, 2012. – С. 15-19.

## ПРОБЛЕМЫ НЕЛЕГАЛЬНОЙ МИГРАЦИИ И ЕЕ ПОСЛЕДСТВИЯ ДЛЯ РОССИИ

*А.В. Солодилов, к.и.н., профессор  
кафедры менеджмента и  
государственного управления, профессор  
АВН, Московский государственный  
областной университет, г. Москва  
(Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** Задачи, которые решает современная экономическая теория, требуют новых исследовательских междисциплинарных подходов к экономическим проблемам в самом широком смысле, с преобладанием во многих случаях психологической и социальной составляющей, а сравнительный анализ позволяет глубже рассматривать перспективы и проблемные зоны национальной экономики.

В октябре 2015 года в Женеве прошла очередная 133 – я сессия Межпарламентского союза, в работе которой принимали участие 136 делегаций разных стран, в том числе 47 спикеров национальных парламентов и 48 вице – спикеров. Большое внимание было уделено волне мигрантов, захлестнувшей Европу, в том числе речь шла о нелегалах. На сессии говорили о важности законодательного сопровождения миграции, борьбе с торговлей людьми, гендерном равенстве, недопустимости нарушения прав человека [5]. Данные проблемы сегодня беспокоят и Россию.

**Цель исследования.** Анализ проблем нелегальной миграции и ее последствий для России.

**Основные результаты исследования.** 20 ноября 2015 года на совместном заседании двух палат Федерального Собрания РФ, посвященном борьбе с международным терроризмом некоторые выступающие так же коснулись данной темы.

Нелегальная миграция является одним из серьезных вызовов сегодняшнего дня, а противодействие этому явлению стало одним из актуальных направлений работы миграционных органов России. Неурегулированный правовой статус, прежде всего, наносит ущерб самим мигрантам, приводя к тому, что мигранты стремятся минимизировать свои контакты с государственными структурами, оказываются не в состоянии защитить себя в отношениях с работодателями и посредниками при трудоустройстве и фактически становятся современными рабами.

Нелегальные мигранты стараются как можно меньше общаться и с населением. В результате возникают национальные анклав, внутри которых часто встречаются криминальные, в том числе экстремистские проявления. В ответ следуют проявления ксенофобии среди населения,

обостряются межэтнические противоречия и между самими россиянами.

Необходимость противодействия незаконной миграции обусловлена еще и тем, что это явление связано с такими опасными проявлениями противоправной деятельности, как терроризм, незаконный оборот оружия и наркотиков, рабство и торговля людьми. Конечно же, незаконные мигранты не платят налоги [1].

Как показали события 2012 года в Татарстане (когда был убит имам, захвачены мечети) именно незаконные мигранты попали под влияние радикальных исламистов.

31 октября 2015 года в результате теракта на борту самолета в Египте погибло 224 россиян, из них 25 детей. Позднее теракты в Ливии и во Франции.

Ясно одно, что серьезной угрозой для мирового сообщества в XXI веке стал международный терроризм. События последних лет показывают, что за ними стоят мощные и глубоко законспирированные международные организации. Налицо стремление неких глобальных сил к установлению глобального контроля над планетой и судьбами человечества и унификации (стандартизации) идеологии и образа жизни последнего. Это стремление к подчинению всех народов одной стандартизированной схеме, определяемой хозяевами новой жизни.

Как новое глобальное явление он возник в эпоху глобализации, и оказывает серьезное влияние на мировую политику, мировую экономику, систему международной безопасности. То есть под влиянием этого нового явления идет перекройка геополитической карты мира, перераспределяются планетарные ресурсы, разрушается суверенитет и демонтируются границы государств, изменяется система международно-правовых принципов, сложившаяся в сообществе государств после второй мировой войны.

Анализ целей, задач и сущности глобализационных процессов, а также политических и военных доктрин некоторых государств, интересов транснациональных корпораций и международной финансовой олигархии убеждает, что терроризм вольно или невольно способствует реализации целей, задач и интересов вышеперечисленных субъектов. А значит, он не самостоятельный субъект мировой политики, а всего лишь инструмент, средство для нового монополярного миропорядка с единым центром глобального управления, стиранием национально-государственных границ и установлением господства новой мировой элиты. Следовательно, именно она выступает главным субъектом международного террора и его идеологом.

Понятие «международный терроризм» сегодня размыто. К международным террористам причисляют и участников криминальных

разборок, и сторонников национально-освободительной борьбы, и сепаратистов различного толка. По мнению ряда известных специалистов, нынешний международный терроризм есть явление, состоящее в применении террора государственными и негосударственными политическими структурами, как способа достижения политических целей путем запугивания, нагнетания социально-психологической дестабилизации населения или отдельных социальных групп, подавления воли органов государственной власти и создания условий для манипулирования политикой государства, поведением его граждан.

Введение в мировую политику феномена «международный терроризм» в качестве виртуального геополитического субъекта решает для транснациональной мировой олигархии и элиты США следующие задачи:

- сокрытие истинных целей деятельности мировых сил, ведущих борьбу за мировое господство и глобальный контроль. Все якобы ведут борьбу с «мировым злом» - терроризмом, а значит, другое, истинное зло типа мирового сионизма и пр. уходит в тень;

- вовлечение больших масс населения в борьбу с неясными целями, с невидимым противником. Манипулирование общественным сознанием и дезинформация, нагнетание всеобщего страха, психологическая дестабилизация, попытка втянуть Грузию и Украину в конфликт с Россией;

- разрушение фундаментальных международно-правовых норм, искажение смысловых понятий агрессии, государственного террора, диктата, национально-освободительного движения и т. д. - лишение народов права на вооруженное сопротивление агрессии и оккупации, на противодействие подрывной деятельности иностранных спецслужб, геноциду;

- отказ от приоритета защиты геополитических интересов страны, изменение целевых установок в строительстве вооруженных сил в пользу борьбы с терроризмом (военно-полицейских функций), нарушение логики в формировании военных союзов в ущерб совместной обороне и в пользу так называемой антитеррористической коалиции;

- разрешение экономических проблем путем военно-силового принуждения, актов агрессии под предлогом борьбы с терроризмом;

- воспрещение образования альтернативного геополитического центра силы.

Таким образом, это – инструмент войны иного, не традиционного типа. Одновременно международный терроризм в союзе со СМИ выступает как своеобразная система управления глобальными процессами. Не поняв сути этой новой войны, мы не поймем и сущности

одного из инструментов – терроризма.

И сейчас над миром нависла серьезная угроза. Множатся локальные конфликты, и при этом игнорируются нормы международного права, рушатся вековые дипломатические устои, ценности культуры. Когда политика становится двойной, безнравственной, меняется и конфигурация международно-правовой системы.

До сих пор нет единого реестра международных организаций, нет международного трибунала по терроризму, международно-правовых норм, способных создать единую коалицию в борьбе с данной «чумой».

Негативное влияние мирового финансово-экономического кризиса и технологии манипулирования общественным сознанием отрицательно сказываются на развитии государств постсоветского пространства. Так, например, дважды за последнее десятилетие Запад активно вмешивался во внутренние дела Украины. Первый раз, незаконно приведя к власти на должность Президента Украины В. Ющенко. Второй – свергнув легитимного Президента В. Януковича. По сути, на Украине в результате внутреннего конфликта развернулась гражданская война. Как результат – беженцы. На территории РФ временное убежище получили 250 тысяч переселенцев с Донбасса. Всего же на территории нашей страны находится около 2,5 млн. украинцев, из которых 900 тысяч беженцы из так называемой зоны АТО.

Вмешательство западных стран во внутренние дела в Ираке, Ливии, Сирии породили новые толпы беженцев. Некогда благополучные страны, имеющие, безусловно, не демократические режимы, жили достойно, а теперь подвержены гражданской войной. И среди беженцев могут быть террористы.

Конечно, террористы не имеют национальностей. Сегодня на стороне так называемого государства ИГИЛ по сведениям ФСБ воюет порядка 10 тысяч наших соотечественников. А если они вернуться на Родину да еще пополнят их ряды незаконные мигранты, что будет. Запад ведь может попытаться оказать давление на Россию в приеме беженцев. Что нельзя допустить.

Террористические угрозы в мире возрастают. Так, от рук террористов в 2014 году в мире пострадало более 32 тысяч человек из 162 стран мира.

На сегодняшний день на территории Российской Федерации находится более 11 млн. иностранных граждан, из них 42% пребывают с различными целями, не связанными с осуществлением трудовой деятельности, 17% законно работают на основании разрешения на работу или патента. Следует отметить, что характер миграции, в том числе и незаконной, в России имеет свою специфику, прежде всего, в силу того,

что Россия является наиболее экономически развитым государством на постсоветском пространстве и как следствие – крупнейшим центром притяжения мигрантов из государств-участников СНГ. При этом Российская Федерация не только принимает мигрантов, но и является страной исхода и транзита.

По данным государственной информационной системы миграционного учета (далее – ГИСМУ), ежегодно в Россию въезжает порядка четырнадцати миллионов иностранных граждан. Около восьмидесяти процентов из них составляют граждане стран государств-участников СНГ.

Сегодня нужно ужесточать квоты на мигрантов. Усилить работу правоохранительных органов. Например, знаете ли Вы участкового? Я за 24 года проживания ни 1 раза его не наблюдал. А кто учится в наших группах, что это за люди. Не раздувая истерии необходимо от оказания образовательных услуг перейти к кропотливой воспитательной работе.

Как получилось, что студентка философского факультета МГУ, Варвара Караулова, отличница и красавица, пыталась уехать в ИГИЛ, к тем, кто убивает самых незащищенных, стариков и детей, разрушает города, культурные нормы и ценности. А мы в ВУЗе экономим на кураторах, сокращаем гуманитарный блок дисциплин, формирующий научное мировоззрение.

Необходимо решать и социально – экономические задачи. Ведь бедность во многом, способствует росту террористов. В потенциально самой богатой стране мира сегодня 10 % богатых россиян владеют 87% национального богатства, а 23 млн. россиян живут за чертой бедности. Из 20 трлн. рублей, полученных нашей страной от продажи ресурсов, только 8 попали в бюджет! А ведь наша сила в консолидации общества в борьбе с глобальными угрозами.

Анализируя общемировые тенденции движения миграционных потоков, в 2014 году число мигрантов в мире достигло рекордного уровня – 232 миллиона человек или 3,2% всего народонаселения Земли. Большая часть мигрантов традиционно приходится на страны Европы – всего на территории этого континента проживают 72 миллиона мигрантов [2]. Рекордсменами по числу принятых мигрантов среди государств мира стали США, в которых проживают 45,8 миллиона мигрантов из-за рубежа. Второе место заняла Россия с 11 миллионами мигрантов. В десятку наиболее привлекательных для мигрантов стран также вошли (до последней волны мигрантов) Германия (9,8 миллиона мигрантов), Саудовская Аравия (9,1 миллиона), ОАЭ (7,8 миллиона).

В рамках совершенствования системы контроля над миграционными потоками, Запад ужесточает законодательную базу, Евросоюз усложняет



движение граждан внутри границ. Растет количество недовольных граждан из-за новых волн мигрантов. Так, на выборах в парламент Швейцарии, которые проходили 18 октября 2015 года, победила национал – консервативная народная партия, которая выступает против притока мигрантов в страну и вступления данной страны в Евросоюз.

В общем количестве преступлений, совершаемых иностранными гражданами в Российской Федерации, подделка документов составляет примерно тридцать процентов.

Однако эти относительно небольшие цифры не означают, что не следует предпринимать каких-либо мер по противодействию незаконной миграции. Как уже говорилось выше, неурегулированное положение отрицательно сказывается как на самих мигрантах, так и на принимающем сообществе.

Плата за трудовой патент мигрантам, сдача экзамена на знание русского языка, прохождение медицинской комиссии усложняют с одной стороны легализацию мигрантов, с другой стороны четко определяют условия их трудовой легализации.

Безусловно, нормы пребывания иностранных граждан на территории РФ ужесточаются. Но они далеки от жесткости некоторых стран запада.

И вот пример из мировой практики. Согласно миграционному законодательству США, мигрант, нарушивший внутренние законы страны может навсегда лишиться права повторного въезда в штаты. За нелегальное нахождение в Америке чужеземцу грозит лишение свободы и баснословные штрафы. Лояльность наших же миграционных законов пока только позволяет приезжим обходить их стороной [4].

Существующие штрафы за незаконное пребывание на территории РФ можно увеличить, ведь они не сопоставимы с прибылью, которую получают разного рода дельцы от незаконного использования рабочей силы. Жесткость миграционных ограничений в ряде стран продиктована экономическими их возможностями по приему мигрантов и созданию новых рабочих мест для них.

С другой стороны, сможет ли Россия самостоятельно без привлечения мигрантов динамично развиваться? Думаю, что нет. Согласно Концепции миграционной политики РФ, до 2025 года численность населения составит примерно 142,8 – 145,6 млн. человек. По прогнозам Росстата, до 2018 года численность трудоспособного населения будет уменьшаться на 1,2 млн. человек в год! Необходимо отметить, что в современных условиях миграция рабочих высокой квалификации является важнейшим источником использования человеческого потенциала, обеспечивающего экономический рост и благосостояние государства. На сегодняшний день в стране достаточно медленно решаются проблемы

вынужденных мигрантов, которые решили связать свое будущее с Россией, не создано единого информационного ресурса по мигрантам, не хватает денежных средств на их обустройство [7].

Для реализации положительного потенциала, заложенного в миграционных процессах, как уже отмечалось ранее, необходимо усиление государственного регулирования в данной сфере:

- расширить возможности для переселения в Россию на постоянное жительство соотечественников, проживающих за рубежом (в особенности, из стран постсоветского пространства);

- стимулировать миграцию в РФ молодежи, имеющей особо востребованные на отечественном рынке труда профессии и специальности, включая обеспечение привилегий в получении вида на жительство выпускникам российских образовательных учреждений профессионального образования из числа иностранных граждан;

- создать условия и стимулы для миграции в Российскую Федерацию предпринимателей и инвесторов [3].

В рамках совершенствования инструментов государственного регулирования миграционной политики, целесообразно перейти к программам организованного приема востребованных экономикой трудовых мигрантов из-за рубежа. Особое внимание должно быть обращено на решение задач содействия адаптации, интеграции и реинтеграции долгосрочных мигрантов. Политика по приему, интеграции и натурализации этой категории мигрантов должна включать экономическую, социальную, политическую и культурную составляющие [3]. Неотъемлемой частью такой политики должны стать меры по развитию взаимной толерантности между мигрантами и местным населением.

В регулировании внутренней миграции важной задачей является создание условий для повышения территориальной мобильности населения с учетом необходимости достижения большей сбалансированности на отечественном рынке труда. Необходимы изменения в миграционной политике и политике занятости, предусматривающие создание экономических и социальных условий для миграции трудовых ресурсов в регионы с нехваткой населения и дефицитом рабочей силы, особенно в восточные территории страны [3].

В корректировке нуждается Концепция государственной миграционной политики Российской Федерации на период до 2025 года, целевые установки которой должны коррелироваться с целями концепций демографической политики и политики занятости. В ней, в частности, должны быть четко определены на перспективу количественные параметры долгосрочных миграций, характеристики учебной и трудовой

миграции, приоритеты стран выхода и качественных характеристик мигрантов, условия приема переселенцев, схема их расселения по территории России в контексте геополитических, экономических и демографических интересов страны.

Необходима разработка экономических механизмов регулирования процессов миграции, включающие меры дифференцированной поддержки территорий и стимулирования притока мигрантов в определенные территории с учетом интересов развития страны и ее регионов. Актуальным является изменение порядка и механизма жилищного обустройства переселенцев с учетом специфики различных категорий мигрантов.

Интересен опыт Белоруссии по работе с трудовыми мигрантами. Там, сами предприятия определяют квоты на мигрантов, встречают их, предоставляют места для проживания, отвечают за их социализацию и после окончания трудовых отношений провожают их за пределы территории.

**Вывод.** Проблемы незаконной миграции регулярно обсуждаются на Научном совете Федеральной миграционной службы с привлечением всех заинтересованных сторон, в том числе экспертов-аналитиков, но так и не находят порой своего эффективного решения. Необходимо цели и задачи государственной миграционной политики согласовывать с прогнозами ученых, согласовывать с реалиями сегодняшнего времени, ведь человеческий потенциал по-прежнему является главным ресурсом экономической системы государства.

#### Список литературы

1. Андрианова, М.А. О некоторых возможностях упорядочения регулирования нелегальной трудовой миграции в России / М.А. Андрианова // Юрист. – 2010. – №7. – С.52-58.
2. Гудвин-Гилл, Г.С. Статус беженца в международном праве / Г.С. Гудвин-Гилл. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 183 с.
3. Концепция миграционной политики РФ на период до 2025 года (утв. Президентом РФ 13 июня 2012 г.) [Электронный ресурс]. – Информационно-правовой портал «Гарант», 2012. – . Режим доступа: <http://base.garant.ru/70188244/#friends>, свободный. – Загл. с экрана.
4. Метелев, С.Е. Международная трудовая миграция и нелегальная миграция в России / С.Е. Метелев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 212 с.
5. Некипелов, А.Д. Россия на пути к современной динамичной и эффективной экономике [Электронный ресурс] / А.Д. Некипелов, В.В. Ивантер, С.Ю. Глазьев // Российская академия наук, 2013. – Режим доступа: <http://www.ras.ru/news/shownews.aspx?id=4f0a07fe-8853-4eda-942874f5fcf0654>, свободный. – Загл. с экрана.
6. Орешкин, В.А. Россия и международная миграция трудовых ресурсов / В.А. Орешкин // Мировая экономика и международные отношения. – 2009. –

№3. – С.74-80

7. Соболева, С.В. Иностранцы мигранты на российском рынке труда / С.В. Соболев // Эко. – 2011. – №1. – С.77.
8. Ивашов, Л.Г. Терроризм: реальный и мнимый. Вызовы и угрозы эпохи глобализации. / Л.Г. Ивашов // Военно-промышленный курьер. – 2004. – 26 окт.
9. Кожушко, Е. П. Современный терроризм: Анализ основных направлений / Е. П. Кожушко; ред. А. Е. Тараса. – Минск: Харвест, 2000. – 448 с.

## **ТЕНЕВАЯ ЭКОНОМИКА УКРАИНЫ: ОЦЕНКА МАСШТАБОВ И ОСНОВНЫЕ МЕТОДЫ БОРЬБЫ**

**В.В. Капыльцова**, *к.э.н., доцент*

**В.С. Наместникова**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк*

**Постановка проблемы.** В современных условиях хозяйствования существенным источником опасности воспроизводства любой национальной экономической системы общества является теневая экономика.

Теневая экономика – это объективное сложное общественное явление, которое существовало всегда, начиная с возникновения товарно-денежных отношений и введения государством определенных запретов и ограничений, т.е. установления определенных «правил игры» в экономической жизни общества. Сегодня теневая экономика – это неотъемлемый атрибут и одновременно важная проблема для всех без исключения стран, имеющая глобальный характер. При этом во многих странах, и особенно в тех, которые переживают сложные периоды трансформации, теневая экономика не только составляет заметную часть всей национальной экономики, но и продолжает существенно расширяться.

Актуальность рассматриваемой проблемы обусловлена нынешними экономическими реалиями, которые подтверждают факт распространения объёмов теневого сектора в различных национальных экономических системах, в частности в экономике Украины, сверх пределов «пороговых» значений. Учитывая данное обстоятельство, со второй половины 70-х гг. XX ст. феномен «теневого сектора» и организованные проявления преступности транснационального характера привлекли к себе внимание учёных и практиков различных стран мира, стали предметом серьёзного внимания мирового сообщества. С тех пор постоянно проводится работа по универсализации соответствующего понятийного аппарата,

разрабатываются проблемы «отношения» к личности преступника, нарабатывается международная нормативно-правовая база (рекомендации, конвенции и декларации) по борьбе с «отмыванием» доходов незаконного происхождения.

В связи с этим, объективно возникла необходимость активизации теоретических и практических исследований относительно выяснения категориальной сущности процесса «тенизации» экономики, ограничения негативных проявлений данного явления, внедрения рычагов прямого и опосредованного влияния на объёмы теневой экономики, а также разработки соответствующей теории и методологии для формирования общенациональной концепции детенизации экономики.

**Анализ исследований и публикаций.** Исследование проблемы теневой экономики в целом, а также ее отдельных аспектов посвящены научные труды таких отечественных и зарубежных ученых-экономистов, как: Д. Блейдс, А. Власюк, В. Геец, И. Губарева, Д. Кауфман, В. Мандыбура, С. Роуз-Аккерман, И. Савич, С. Сторм, В. Танзи.

**Целью публикации** является анализ и оценка масштабов и динамики теневой экономики в Украине, выявление факторов, её обуславливающих, а также разработка предложений и рекомендаций по детенизации национальной экономики.

**Основные результаты исследования.** Обострение экономической и политической ситуации в Украине побудило субъектов экономической деятельности активно использовать различные схемы сокрытия части своих доходов, в том числе практиковать расширение убыточности и неплатежей в процессе хозяйствования. Кроме того, увеличение масштабов теневой экономики стимулировалось также ценовыми и девальвационными «шоками», «эскалацией» военного конфликта на Юго-Востоке страны и воздействием внешних негативных процессов, прежде всего, дальнейшим обострением политических отношений и «сворачиванием» экономических связей с Российской Федерацией.

Несомненно, теневой сектор экономики является сложным, системным феноменом социально-экономической жизни любого государства и общества. При этом большое значение имеет четкость в планировании и организации мероприятий, направленных на борьбу с тенизацией экономики. И в настоящее время весьма актуальна проблема оценки масштабов теневой экономики, так как ее объемы достигли размеров, при которых их недооценка и недоучет приводят к значительным ошибкам в определении макроэкономических показателей, экономических и финансовых пропорций, а также в проводимой государством экономической политике в целом.

Как показывают результаты проведенного исследования, снижение

объемов теневой экономики в Украине последний раз было зафиксировано в 2011 г. – с 38 % до 34 % ВВП, после чего наметилась тенденция к росту: в 2013 г. – до 35 %, в 2014 г. – до 41 %. При этом темпы экономического роста национальной экономики замедлились и стали снижаться в 2012 г. – до 0,2 %, в 2013 г. – до нуля, в 2014 г. было зафиксировано ее падение на 6,8 %, в первом квартале 2015 г. – на 17,2 % [1].

Так, согласно проведенным расчетам, по итогам 2014 г., на основе использования различных методов оценки масштабов теневой экономики Украины, наблюдался ее рост по сравнению с 2013 г. В частности, «электрический» метод показал рост на 9 п. – до 39 % от официального ВВП, «монетарный» метод – на 8 п. – до 32 %, метод «затраты населения – розничный товарооборот» – на 7 п. – до 57 %, метод «убыточности предприятий» – на 5 п. – до 34 % [2]. При этом на наш взгляд, принципиально важно выявить и систематизировать факторы, обуславливающие изменение масштабов теневой экономики в рамках национальной экономической системы. В самом общем виде условно их можно объединить в следующие основные группы [3].

Во-первых, среди экономических факторов наибольшее влияние на изменение объемов теневой экономики Украины оказывают такие факторы, как: кризис национальной финансово-экономической системы и влияние его негативных последствий на процессы организации и осуществления различных видов экономической деятельности, на состояние и структуру национальной экономики в целом; высокий уровень налоговых ставок (прежде всего, налога на прибыль, налога с доходов физических лиц и т. д.); расширение деятельности незарегистрированных экономических структур.

Во-вторых, к социальным факторам, обуславливающим увеличение масштабов теневой экономики, следует отнести: неравномерное распределение ВВП и национального дохода; низкий уровень жизни населения, что способствует развитию скрытых видов экономической деятельности; высокий уровень безработицы и ориентация части населения на получение доходов «любим» способом.

В-третьих, в составе правовых факторов, определяющих «положительную» динамику теневой экономики, следует выделить такие как: несовершенство законодательно-нормативной базы; низкая эффективность работы правоохранительных структур по пресечению незаконной и криминальной экономической деятельности; несовершенство механизма координации по борьбе с экономической преступностью.

Кроме того, следует обратить внимание на происходящий в настоящее время процесс «институционализации» взаимосвязи и

взаимодействия теневой экономики с официальными структурами. В частности, речь идёт о выработке определенных латентных «правил» взаимодействия «теневой экономики» и «официальной политики», что приводит, в конечном итоге, к криминализации властных структур [4]. Хотя в реальности, все государства должны быть заинтересованы в выходе бизнеса из тени, что обеспечивает наполнение государственного бюджета и помогает результативнее и эффективнее управлять экономическими процессами и явлениями. Вопрос состоит в том, какими методами это реализовать.

**Вывод.** Таким образом, с учетом выше изложенного, детенизация национальной экономической системы Украины – это сложный длительный процесс. Основные факторы детенизации экономики – это уменьшение и упрощение налогов, а также дерегуляция и эффективное государственное регулирование посредством реализации комплекса мероприятий, направленных на легализацию национальной экономики, ключевыми среди которых являются: создание условий для выхода из тени малых предприятий и снятие искусственных запретов; снижение налогового бремени и высоких издержек, связанных с социальными платежами и налогами; более тщательный контроль осуществляемых международных операций между Украиной, странами Европы и оффшорными зонами; совершенствование законодательства; усиление борьбы с преступностью в экономической сфере; принятие мер по обеспечению устойчивого роста официальной экономики страны; создание условий для легализации занятости; содействие развитию банковской системы и обеспечение эффективного функционирования финансового рынка; стимулирование безналичного денежного оборота; защита прав акционеров, инвесторов и кредиторов.

#### Список литературы

1. Почти 50% экономики Украины находится в тени / Украинский бизнес ресурс [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ubr.ua>
2. Теневая экономика Украины побила многолетний рекорд / Корреспондент [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://korrespondent.net>.
3. Савич И.В. Детерминанты формирования теневой экономики Украины [Текст] / И.В. Савич // Молодой учёный. – 2014. – №12. – С. 87-91.
4. Губарева И.О. Противодействие коррупции в системе обеспечения экономической безопасности Украины [Текст] / И.О. Губарева // Проблемы экономики. – 2010. – № 1. – С. 14-16.

# ПОРТАЛ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УСЛУГ РОССИИ КАК ИНФРАСТРУКТУРНЫЙ ЭЛЕМЕНТ ЭЛЕКТРОННОГО ПРАВИТЕЛЬСТВА: ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ

**Г.А. Гарянин**

*Московский государственный областной  
университет, г. Москва  
(Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** Единый портал государственных и муниципальных услуг (ЕПГУ) gosuslugi.ru создан в рамках федеральной целевой программы «Электронная Россия» от 2002 года. Портал является одним из ключевых инфраструктурных элементов так называемого электронного правительства. Главной задачей функционирования Портала декларируется предоставление государственных услуг в электронном виде [1]. Полноценное функционирование Портала стартовало в 2009 году.

**Цель исследования.** Обоснование создания портала государственных услуг России как инфраструктурного элемента электронного правительства, изучение проблем и перспектив.

**Основные результаты исследования.** Насколько эффективна деятельность Портала госуслуг? С целью оценки качества выполнения проекта систематизируем статистические данные из разных источников [3, 4].

Как видно из диаграммы (рис. 1), посещаемость Портала госуслуг, а также количество зарегистрированных пользователей за 2012–2014 годы выросли более чем в два раза, что во многом обусловлено существенным расширением количества предоставляемых услуг.

В 2014 году посредством gosuslugi.ru было подано 16,8 млн заявлений. Возможно ли дальнейшее увеличение данного показателя? В 2014 году доля населения, использующего Интернет для получения госуслуг, составила 35 % [2]. Следует учитывать и то, что определенная часть государственных и муниципальных услуг оказывается посредством порталов отдельных регионов и муниципалитетов. Таким образом, существует огромный потенциал роста удаленного предоставления государственных услуг.

В значительной мере на количество подаваемых заявлений через Портал госуслуг России влияет и простота доступа и интерфейса сайта.

Доступ к ЕПГУ осуществляется в три этапа: упрощенная, подтвержденная и стандартная регистрации. На каждом этапе набор





Рис. 1. Статистика работы Портала госуслуг за 2012-2014 гг.

доступных услуг расширяется. Стоит отметить, что процесс регистрации на Портале за последние годы значительно упростился.

В 2014 году как дополнение к основному сайту Gosuslugi.ru была запущена бета-версия портала. Информация здесь подана в более кратком, тезисном виде, иллюстрирована иконками, позволяющими быстро идентифицировать ту или иную услугу (рис. 2).

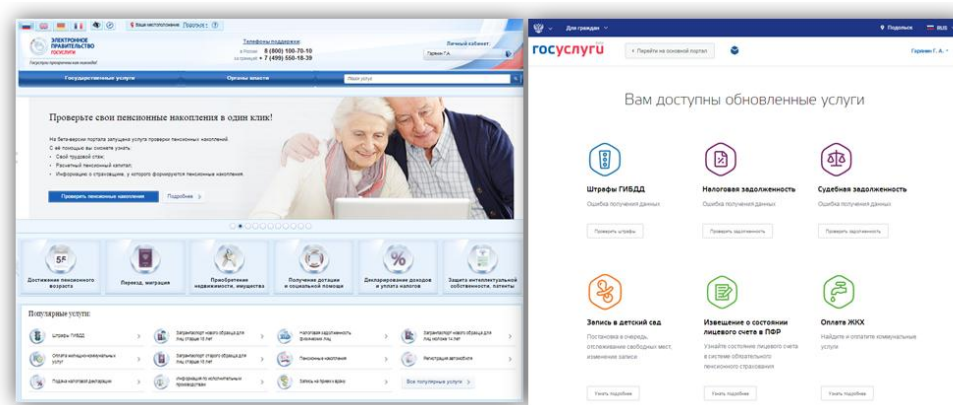


Рис. 2. Основная и бета версии ЕПГУ

За два года работы бета-версия получила множество наград на различных конкурсах. Планируется, что в будущем данная версия Портала станет основной и заменит текущий вид интернет-сайта.

Что делать тем, у кого нет доступа к сети Интернет, кто не обладает навыками работы с современными информационно-коммуникационными технологиями? Для данной категории граждан была разработана концепция многофункциональных центров (МФЦ), где начата установка специальных устройств – инфоматов, при помощи которых граждане, не имеющие доступ в Интернет, могут воспользоваться функциями Портала государственных услуг.

**Вывод.** Итак, на взгляд автора целесообразны следующие предложения по совершенствованию деятельности Портала госуслуг РФ:

– все услуги сосредоточить на Портале госуслуг, исключить дублирование на разных Интернет-ресурсах государственных и муниципальных учреждений;

– инфраструктуру дублирующих сайтов предоставить для Единого портала государственных услуг России;

– постепенно обеспечить инфоматами доступа к Порталу общественные учреждения, с целью повышения доступности ЕПГУ;

– изыскать возможности для выделения в штатном расписании работников, осуществляющих помощь в пользовании инфоматами гражданам.

#### **Список литературы**

1. Распоряжение Правительства РФ от 26.08.2009 N 1231-р // КонсультантПлюс.
2. Доля граждан, использующих интернет для получения госуслуг, достигла целевого показателя // Официальный сайт Минкомсвязи. – URL: <http://www.minsvyaz.ru/ru/events/33117> (дата обращения: 17.11.2015).
3. ЕПГУ России // Tadviser.ru. – URL: <http://www.tadviser.ru> (дата обращения 16.11.2015).
4. Подведены итоги работы портала госуслуг в 2014 году // Официальный сайт Минкомсвязи. – URL: <http://minsvyaz.ru/ru/events/32541> (дата обращения: 16.11.2015).

## **ПРОБЛЕМЫ МАЛОГО БИЗНЕСА В СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ**

**А.Д. Карпунин**

*Московский государственный областной университет, г. Москва  
(Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** Составной частью развитой рыночной экономики является малый бизнес. Именно он выступает проводником эффективных инноваций в массовое производство. В связи с небольшим парком оборудования и немассовым выпуском продукции, малый бизнес тратит не столь значительный объем финансовых средств и времени на изменение технологического процесса, чем крупный бизнес. Поэтому именно малый бизнес в большинстве случаев выявляет наиболее эффективные инновации. При этом, в случае отрицательного результата, потери предприятий малого бизнеса будут не столь велики, по сравнению с крупными предприятиями.

**Цель исследования.** Анализ проблем малого бизнеса в современной России.

**Основные результаты исследования.** Основным законом,

регулирующим деятельность и поддержку малого бизнеса в России, является Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации». Согласно данному закону, к субъектам малого предпринимательства относятся внесенные в единый государственный реестр юридических лиц потребительские кооперативы и коммерческие организации (за исключением государственных и муниципальных унитарных предприятий), а также физические лица, внесенные в единый государственный реестр индивидуальных предпринимателей и осуществляющие предпринимательскую деятельность без образования юридического лица, крестьянские (фермерские) хозяйства, в которых средняя численность работников не превышает 100 человек.

Для малого бизнеса характерна высокая зависимость от внешней среды: в процессе осуществления своей деятельности малые предприятия находятся под влиянием ряда факторов, сдерживающих его развитие. Эти факторы можно условно разделить на три группы: общие (общеекономического характера, например, экономический кризис, внешние санкции), территориальные (например, отсутствие поддержки малого бизнеса в определенном регионе или муниципальном образовании) и частные (например, сложности в юридическом оформлении и регистрации бизнеса).

Одной из самых острых для малого бизнеса является проблема недостатка финансовых ресурсов, как собственных, так и заемных, для расширения деятельности. По оценкам экспертов лишь малая часть – примерно 30% от имеющейся потребности в кредитах для малого бизнеса сегодня удовлетворена, а в части микрокредитов (сумм до 300 тысяч рублей) – то и вовсе 10%. Особенно сложно получить кредит начинающему предпринимателю. Причиной данного явления являются высокие риски, связанные с кредитованием малых предприятий. При этом стоит отметить тот факт, что в последнее время банки, накапливая опыт работы в данной сфере, оценивая уровень рисков, связанных с предоставлением кредита малому бизнесу, идут по пути упрощения процедур кредитования, смягчения условий, включая процентные ставки, сроки погашения кредитов и комиссии.

Ещё один фактор, тормозящий развитие малого бизнеса в России – это избыточное государственное регулирование деловой активности, то есть административные барьеры. Сущность данной проблемы заключается в значительном числе проверок предприятий со стороны государственных и муниципальных органов контроля и надзора, а также длительные процедуры получения необходимых разрешений и согласований в различных инстанциях. При этом стоит отметить то, что

практический опыт свидетельствует о наличии прямой зависимости между состоянием бизнес-среды и созданием новых рабочих мест. Чем меньше в государстве препятствий в процедуре создания компаний, получении лицензий, привлечении кредитов, регистрации прав собственности, найме работников, выходе предприятий на внешние рынки, тем более комфортно чувствует себя бизнес, а это в свою очередь приводит к созданию рабочих мест. Следовательно, устранение административных барьеров способствует расширению малого предпринимательства и созданию новых рабочих мест.

Уровень налогообложения – ещё одна проблема малого бизнеса. Особо остро эта проблема стоит для начинающих бизнесменов, когда выручка от предпринимательской деятельности не столь высока и требуются вложения в совершенствование предприятия. При этом необходимо отметить, что Федеральный закон от 29.12.2014 № 477-ФЗ «О внесении изменений в часть вторую Налогового кодекса Российской Федерации» позволил вновь зарегистрированный индивидуальный предпринимателям (далее – ИП) воспользоваться налоговыми каникулами (до 2020 года), то есть при использовании специальных режимов налогообложения ставка для впервые зарегистрированных предпринимателей составит 0%. Но тут есть множество нюансов. Во-первых, ИП должно регистрироваться впервые в личной истории гражданина. Во-вторых, само законодательство не вводит каникулы на всей территории страны, а только дает право любому региону их принять (следовательно, регион может отказаться от ведения налоговых каникул). В-третьих, согласно закону, под льготное налогообложение попадает только три направления деятельности: производственная, социальная и научная. И наконец, налоговые каникулы действуют только для ИП, а к малому бизнесу относятся также и юридические лица. В связи с этим справедливо мнение Андрея Крутова из партии Справедливая Россия, который заявил, что задача инициативы – увеличить или хотя бы сохранить количество рабочих мест в России, что особенно актуально в условиях санкций. Их создание в сфере малого бизнеса, по его словам, в сто раз дешевле, чем в крупном. Но надо расширить список категорий, которым будет доступен льготный режим – к ИП добавить юридических лиц, а к начинающим – действующих бизнесменов. «Только тогда получим эффект для экономики», – пояснил парламентарий.

Полностью устранить или существенно ограничить действие всех негативных факторов, указанных выше можно только с помощью мер государственной поддержки малого бизнеса.

**Вывод.** Таким образом, малое предпринимательство, несмотря на все сложности развития, имеет хорошие перспективы. Оно позволяет

решить определенные социальные, научные, технические и экономические задачи, стоящие перед обществом. В ряде случаев крупному бизнесу сложно удовлетворить те или иные потребности населения, тогда ведущая роль переходит к среднему и малому бизнесу. Малый бизнес способствует решению сложнейших социальных и экономических задач. Поэтому основным направлением государственной политики в области поддержки малого предпринимательства в России должно быть создание благоприятного инвестиционно-финансового климата, организационно-правовых условий для повышения устойчивости и динамичного развития малого предпринимательства на региональном и муниципальном уровнях по приоритетным направлениям, отвечающим задачам структурной перестройки и экономического роста.

#### **Список литературы**

1. Федеральный закон от 24.07.2007 № 209-ФЗ (ред. от 29.06.2015) «О развитии малого и среднего предпринимательства в Российской Федерации» // СПС Консультант-Плюс.
2. Замахина Т. Госдума предоставила бизнесу налоговые каникулы [Электронный ресурс] // Российская газета 16.12.2014 г. URL: <http://www.rg.ru/2014/12/16/nalog-site.html> (дата обращения 13.11.2015).
3. Плехова Е.И. Малый бизнес как важнейший элемент в экономике [Электронный ресурс] // VII Международная студенческая электронная научная конференция «СТУДЕНЧЕСКИЙ НАУЧНЫЙ ФОРУМ 2015». URL: <http://www.scienceforum.ru/2015/1030/8622> (дата обращения: 13.11.2015).

### **ПРОЕКТНОЕ ФИНАНСИРОВАНИЕ ПРИ РЕАЛИЗАЦИИ ПРОЕКТОВ РЕГИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА: КРАТКИЙ ОБЗОР**

**М.Р. Пук**

*Московский государственный областной  
университет, г. Москва  
(Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** Одним из важных условий поддержания национальной экономики и «выживания» частного сектора в условиях кризиса является поддержка государством предпринимателей, развитие и поддержание работоспособности регионов. На сегодняшний день эта тема стала еще более актуальной в нашей стране, так как на фоне санкций возникла проблема импортозамещения. Наш промышленный и агропромышленный комплекс не в состоянии обеспечить население необходимой продукцией, поэтому государству приходится спешно искать новых поставщиков среди дружественных стран. Чтобы исключить эту проблему из списка в будущем, государству надо обратить свое внимание на проекты, которые позволят национальной экономике свести

импорт продукции к минимуму. Вполне понятно, что государство не имеет достаточно ресурсов, чтобы реализовать нужные проекты, поэтому надо искать поддержки у частного сектора, создавать условия для развития предпринимательства. Можно вводить определенные льготы и налоговые послабления, консультировать бизнес, развивать конкурентную среду.

**Цель исследования.** Краткий обзор проектного финансирования при реализации проектов регионального развития в условиях кризиса.

**Основные результаты исследования.** Ещё один из способов помощи частному сектору – это институт государственного инвестирования, который позволяет сторонам договора извлекать для себя взаимную выгоду. Инвестиционная деятельность государства – это вложение инвестиций и осуществление практических действий в целях получения прибыли и (или) достижения иного полезного эффекта.

Одним из видов инвестиционной деятельности можно назвать проектное финансирование – это мультиинструментальная форма финансирования специально созданной для реализации проекта компании (SPV), при которой будущие денежные потоки проекта являются основным обеспечением возврата заёмных средств и выплаты доходов инвесторам.

Мировая практика проектного финансирования выработала три основных его вида: банковское, корпоративное и с участием государства. Последнее еще называется государственно-частным партнерством (ГЧП). По определению Центра ГЧП Внешэкономбанка государственно-частное партнерство – «это привлечение на контрактной основе органами власти частного сектора для более эффективного и качественного исполнения задач, относящихся к публичному сектору на условиях компенсации затрат, разделения рисков, обязательств, компетенций».

Естественно, что участие в долгосрочном проекте подразумевает определенные риски для сторон, но как раз плюс проектного финансирования в том, что субъекты берут на себя именно те риски, с которыми могут справиться эффективнее остальных и для минимизации которых имеют достаточно ресурсов. Участие государства в финансировании проекта имеет один большой плюс для остальных участников; государство не станет скупиться на просчете опасных ситуаций для того или иного проекта.

Выделяют следующие группы рисков при разработке и реализации инвестиционных проектов: финансовые и экономические, рыночные и инвестиционно-коммерческие, производственно-технические, правовые и страховые риски, политические, экологические и социальные риски. Хотя на это уходит много денежных средств, все риски тщательно

прорабатываются на первоначальной стадии проекта, чтобы распределить их между участниками и постараться минимизировать каждый из них для эффективной работы.

Постановление Правительства РФ от 11.10.2014 № 1044 «Об утверждении Программы поддержки инвестиционных проектов, реализуемых на территории Российской Федерации на основе проектного финансирования» выделяет следующие приоритетные секторы экономики для реализации инвестиционных проектов: сельское хозяйство, обрабатывающие производства, химическое производство, машиностроительный комплекс, жилищное строительство, транспортный комплекс, связь и телекоммуникации, производство и распределение электроэнергии, газа и воды и иных ресурсов. Эти сферы экономики важны для комплексного развития территорий, поэтому государство заинтересовано в разработке и поддержке проектов именно в этих областях.

В настоящее время вопросами инвестирования проектов развития в нашей стране занимается государственная корпорация «Банк развития и внешнеэкономической деятельности (Внешэкономбанк)». В 2014 году Внешэкономбанк приступил к финансированию 11 инвестиционных проектов. Объем предоставленных на их реализацию средств на конец года составил более 26,2 млрд рублей. Это инфраструктурные проекты, проекты по созданию новых производств в различных отраслях промышленности (химической и нефтехимической, деревообрабатывающей, электронной), а также по созданию и развитию предприятий агропромышленного комплекса. По состоянию на конец 2014 года Внешэкономбанком были подписаны соглашения о сотрудничестве с 58 субъектами Российской Федерации. Одним из приоритетных направлений деятельности Внешэкономбанка является содействие развитию Дальнего Востока, Байкальского региона и регионов Северного Кавказа. Только проектам, размещенным на территории Дальневосточного федерального округа, был выделен портфель кредитов на 66,3 млрд. рублей (всего 10 инвестиционных проектов). А для поддержки экономического развития Северного Кавказа в 2014 году было выделено 23,2 млрд рублей (больше, чем в предыдущем году, на 4,3 млрд рублей).

**Вывод.** Как видно из приведенных статистических данных, государство, в частности Внешэкономбанк, придерживается заданного курса в проектом финансировании, выделяя большое количество средств на реализацию проектов по развитию регионов, тем самым положительно влияя на национальную экономику.

### Список литературы

1. Федеральный закон от 25.02.1999 N 39-ФЗ (ред. от 28.12.2013) "Об инвестиционной деятельности в Российской Федерации, осуществляемой в форме капитальных вложений" // СПС Консультант Плюс.
2. Проектный анализ и проектное финансирование / И.А. Никонова. – М.: Алипина Паблишер, 2012. – 154 с.
3. Постановление Правительства РФ от 11.10.2014 № 1044 «Об утверждении Программы поддержки инвестиционных проектов, реализуемых на территории Российской Федерации на основе проектного финансирования» // СПС Консультант Плюс.
4. Салаяева О.Г., Иваненко Г.П. «Риски проектного финансирования и их минимизация».
5. Краткая информация об основных итогах деятельности Внешэкономбанка за 2014 год [Электронный ресурс] // Внешэкономбанк [Официальный сайт]. URL: <http://www.veb.ru/common/upload/files/veb/reports/annual/2014ki.pdf> (дата обращения: 14.11.2015).

## ВЛИЯНИЕ ПОЛИТИЧЕСКИХ ПРОЦЕССОВ В ГОСУДАРСТВАХ ПОСТСОВЕТСКОГО ПРОСТРАНСТВА НА НАЦИОНАЛЬНУЮ БЕЗОПАСНОСТЬ СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ: ДЕТАЛИЗИРОВАННАЯ ОЦЕНКА

**А.И. Тихонов**

*Московский государственный областной  
университет, г. Москва  
(Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** После распада Советского Союза мировое равновесие оказалось существенно нарушенным. Попытка США управлять однополярным миром, навязывая абсолютному большинству стран и народов свое видение демократических процессов и мироустройства, привела к возникновению целого ряда вооруженных конфликтов в различных частях мира, в том числе и на постсоветском пространстве (Югославия, Ближний Восток, Северная Африка; к этому ряду можно отнести и постсоветские государства, на территории которых произошли так называемые «цветные революции»: Грузия, Украина, Кыргызстан). Сейчас над миром нависла серьезная угроза. Множатся локальные конфликты, и при этом игнорируются нормы международного права, рушатся вековые дипломатические устои, ценности культуры. Когда политика становится двойной, безнравственной, меняется и конфигурация международно – правовой системы.

**Цель исследования.** Детализированная оценка влияния политических процессов в государствах постсоветского пространства на национальную безопасность современной России.

**Основные результаты исследования.** Негативное влияние



мирового финансово-экономического кризиса и технологии манипулирования общественным сознанием отрицательно сказываются на развитии государств постсоветского пространства. Так, например, дважды за последнее десятилетие Запад активно вмешивался во внутренние дела Украины. Первый раз, незаконно приведя к власти на должность Президента Украины В. Ющенко. Второй – свергнув легитимного Президента В. Януковича [2, с. 61]. По сути, на Украине в результате внутреннего конфликта развернулась гражданская война. Как результат – беженцы. На территории РФ временное убежище получили 250 тысяч переселенцев с Донбасса. Всего же на территории нашей страны находится около 2,5 млн. украинцев, из которых 900 тысяч беженцы из так называемой зоны АТО.

На сегодняшний день на территории Российской Федерации находится более 11 млн. иностранных граждан, из них 42% пребывают с различными целями, не связанными с осуществлением трудовой деятельности, 17% законно работают на основании разрешения на работу или патента. Следует отметить, что характер миграции, в том числе и незаконной, в России имеет свою специфику, прежде всего, в силу того, что Россия является наиболее экономически развитым государством на постсоветском пространстве и как следствие – крупнейшим центром притяжения мигрантов из государств-участников СНГ. При этом Российская Федерация не только принимает мигрантов, но и является страной исхода и транзита [2, с.18].

Известный американский политолог и русофоб З. Бжезинский в своей работе «Великая шахматная доска. Господство Америки и его геостратегические императивы» указывает, что «вопрос о том, каким образом имеющая глобальные интересы Америка должна справляться со сложными отношениями между евразийскими державами и особенно сможет ли она предотвратить появление на международной арене, доминирующей и антагонистичной евразийской державы, остается центральным в плане способности Америки осуществлять свое мировое господство». Наиболее выгодное в мире геополитическое положение Евразии было и остается объектом для глобального противостояния. Действительно, противодействие гегемонистским устремлениям США способна оказать мощная евразийская держава, обладающая значительным экономическим, научно-техническим и военно-стратегическим потенциалом. На сегодняшний день в Российской Федерации наличествует целый ряд масштабных вызовов социально-экономического характера (несовершенство экономической и политической систем, полномасштабная социально-экономическая дифференциация граждан...), однако именно Россия, обладая уникальным евразийским географическим

положением и богатейшей минерально-сырьевой базой, может выступить консолидирующей силой на постсоветском пространстве.

Важнейшее значение для обеспечения стабильности развития политической системы Российской Федерации имеет военно-стратегическое с государствами постсоветского пространства [1, с. 86]. В целом, внешняя политика России должна быть направлена на создание условий для эффективного военного сотрудничества в рамках постсоветского пространства, что станет гарантом безопасности региона. Дальнейшее развитие должно получить сотрудничество России и стран ближнего зарубежья в рамках Организации договора о коллективной безопасности (ОДКБ), в рамках которой функционируют Коллективные силы оперативного реагирования, призванные, в случае острой необходимости, решать проблемы безопасности в регионе. Перспективным направлением военно-стратегического сотрудничества является укрепление обороноспособности Союзного государства России и Белоруссии: требуется продолжить работу над созданием совместной системы противовоздушной обороны, проводить регулярные межгосударственные военно-стратегические учения.

Анализируя современные угрозы для поступательного развития политической системы современной России, мы должны понимать, что на сегодняшний день против государства ведется полномасштабная информационная война, технологии манипулирования общественным сознанием постоянно видоизменяются. Виднейший теоретик современной военной науки Карл фон Клаузевиц в своей работе «О войне» указывал, что «война – это акт насилия, имеющий целью заставить противника выполнить нашу волю». Мысли великого военного ученого в полной мере актуальны и на сегодняшний день, поскольку механизмы политического манипулирования населением посредством западных СМИ (в особенности, американских и британских) направлены на создание негативного образа России, представляемой в качестве страны-агрессора. Ярким примером реализации стратегии ведения информационной войны являются события, произошедшие в 2008 году на территории Южной Осетии: проамериканские СМИ, в том числе и Интернет-ресурсы, абсолютно однобоко и искаженно преподносили информацию относительно позиции России [3, с. 49]. События интерпретировались исключительно с точки зрения посягательства Россией на территориальную целостность Грузии, однако при этом игнорировался тот факт, что российские вооруженные силы были вынуждены защищать жизнь и свободу граждан РФ, в том числе и миротворческого контингента. Следует признать, что на данный момент Россия значительно уступает геополитическим противникам в информационно-идеологическом плане

как на глобальном уровне, так и на уровне постсоветского пространства. Отсутствуют эффективные государственные пропагандистские инструменты, что влечет за собой дальнейшее снижение геополитического влияния России на постсоветском пространстве. Данную проблему можно частично решить путем возрождения системы учебной подготовки профессиональных пропагандистов, которые станут взаимодействовать со СМИ соседних государств, создавая тем самым положительный имидж страны. Однако реализация данной стратегии потребует достаточно длительного временного промежутка и значительных финансовых затрат.

Также большое значение на внешнюю политику РФ оказывает развитие институтов политической системы общества. После распада СССР Россия оказалась в идеологическом вакууме, что явилось причиной масштабных социально-политических и геостратегических потрясений. Коммунистическая идеология, являвшаяся фундаментом советского государства общества, в постсоветской России была полностью уничтожена, однако новая идеологическая платформа, призванная консолидировать крайне разобщенное общество, полностью отсутствовала [3, с. 227]. Несмотря на то, что сегодня перед Россией уже не стоит угроза целостности государственной территории, процесс формирования национальной идеи является полностью открытым. В этой связи следует кратко рассмотреть проблемы в области реализации национальной политики РФ, поскольку от этого напрямую зависит и реализация внешнеполитической доктрины на постсоветском пространстве. Россия – многонациональное и многоконфессиональное государство, что является одним из конкурентных преимуществ страны на международной арене. Однако ввиду неравномерности в социально-экономическом развитии регионов РФ межнациональные конфликты становятся крайне значимой проблемой, которая несет угрозы для национальной безопасности и целостности государства. Без внедрения идей патриотизма, интернационализма не удастся преодолеть возникающие межнациональные конфликты, поскольку на данный момент национальная нетерпимость становится опасным социальным трендом, усугубляющим социально-экономическую разобщенность общества. Непозволительно допустить дальнейшего обострения проявлений межнациональной нетерпимости, поскольку это геополитически ослабит Россию, не позволив тем стать ведущей региональной державой на постсоветском пространстве [2, с. 36].

**Вывод.** Таким образом, из вышеприведенного исследования можно сделать следующие выводы:

– реализация геополитической стратегии Российской Федерации на

постсоветском пространстве является важнейшим направлением внешней политики государства;

– внешнеэкономическая деятельность РФ в рамках межгосударственных образований постсоветского пространства направлена на создание мощного надгосударственного образования – Евразийского экономического союза, призванного объединить все ранее созданные интеграционные пространства;

– важным направлением реализации геополитической стратегии России является наращивание межгосударственного военного сотрудничества на постсоветском пространстве, что позволит упрочить влияние РФ в регионе;

– требуется возрождение института профессиональных пропагандистов, которые займутся формированием положительного имиджа России и позволят эффективно противостоять механизмам информационной войны;

– принципиальное значение на реализацию геополитической стратегии России на постсоветском пространстве и на устойчивое развитие всех сфер социальной жизни оказывает формирование национальной идеи как фактора консолидации общества.

#### **Список литературы**

1. Бжезинский З. Великая шахматная доска. Господство Америки и его геостратегические императивы. М.: Про-Пресс, 2003. 416 с.
2. Клаузевиц К. О войне. СПб.: Санкт-Петербургская акад. МВД России, 1998. 243 с.
3. Тихонов А. И. Оценка эффективности внешнеэкономической деятельности России в рамках межгосударственных образований постсоветского пространства. Международная научно-практическая конференция на тему: «Проблемы государственного и муниципального управления в условиях современной глобализации». Статья. М.: МГОУ, 2013. С. 224-227.

## СЕКЦИЯ 2

# ГЛОБАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ

## МЕСТО СОВРЕМЕННОЙ РОССИИ В СВЕТЕ ТЕОРИИ СТАДИЙ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РОСТА УОЛТА РОСТОУ

**В.Ю. Сергеев**, *заслуженный экономист  
России, г. Санкт-Петербург,  
(Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** Теорию стадий экономического роста обосновал американский социолог и историк Уолт Ростоу в 1960 г. в своей книге «Стадии экономического роста: некоммунистический манифест». Эта теория сразу же стала популярной (особенно в 70-80-е годы двадцатого века), была предметом изучения в советских и российских экономических вузах. На мой взгляд, она не утратила актуальность и в наше время. Сам Уолт Ростоу считал, что все страны развиваются различными темпами и находятся на разных стадиях развития. Например, США – на последней (пятой) стадии, а СССР образца 50-60-х годов – на предпоследней (четвертой) стадии по классификации его экономической теории. Так как со времени создания теории стадий экономического роста прошло более полувека, интересно было бы понять, какое место занимает современная Россия в свете основных положений данной теории? Чтобы ответить на этот вопрос, кратко ознакомимся с главными аспектами самой теории.

**Цель исследования:** определить место современной России в свете теории стадий экономического роста Уолта Ростоу.

**Основные результаты исследования.** Среди различных «стадийных» концепций, исследующих проблемы экономического роста, можно выделить две основные.

Первая – формационная теория, разработанная К. Марксом. Ее главные краеугольные камни: а) деление общества на классы и, соответственно, классовая борьба между ними; б) выделение отдельных стадий развития общества, смена которых происходит по мере развития производительных сил и производственных отношений. Причем движущей силой перехода от одной стадии (формации) развития к другой является конфликт между производительными силами, которые развиваются быстрее, и производственными отношениями.

Вторая – теория стадий экономического роста, разработанная У. Ростоу. Эта теория базируется на трех основных элементах: а) степени развития техники; б) уровне деловой активности; в) уровне потребления.

Уолт Ростоу классифицировал пять стадий экономического роста (развития).

1. Традиционное, или классовое общество (период до конца феодализма). В это время более 75% трудоспособного населения занято производством продовольствия, наука развита слабо, национальный доход используется непроизводительно. Сочетание статического равновесия в экономике с высокими темпами роста населения приводило к постоянному падению реальных доходов на душу населения. По времени первая стадия является самой длительной и приходится в Европе на рубеж 15-17 веков, в России – на 17 век.

2. Стадия создания условий для разбега (период создания предпосылок для экономического подъема). Для этого периода характерно медленное создание необходимых условий для роста экономики и эффективности производства. Происходят изменения и в трех непромышленных сферах: сельском хозяйстве, транспорте и торговле. В Европе эта стадия длится с конца 17-го – начала 18 веков, в России – с конца 17-го до середины 19 веков.

3. Стадия разбега (подъем). Особенностью этого этапа является рост капиталовложений, использование достижений научно-технического прогресса, увеличение выпуска продукции на душу населения. Третья стадия имела место в Англии в течение примерно двадцати лет после 1783 г. в связи с развитием текстильной промышленности, во Франции и США – в течение нескольких десятилетий перед 1860 г., в России – с конца 19-го - начала 20 веков.

4. Стадия зрелости (индустриальное общество). У. Ростоу характеризует этот этап как время технического прогресса, развития урбанизации, повышения доли квалифицированного труда. Расширение объема промышленного производства начинает опережать увеличение численности населения, что ведет к повышению уровня жизни. Рубежом этого этапа стал для Англии – 1850 г., для США – 1900 г., для Германии и Франции – 1910 г., для СССР – 1950 г.

5. Стадия высокого массового потребления обществом. На этой стадии осуществляется сдвиг от предложения к спросу, от производства к массовому потреблению товаров и услуг. Возрастает значимость товаров длительного пользования, их экологичность. В 70-е годы Ростоу признавал нахождение на этой стадии экономического развития только США, но к концу двадцатого века в эту когорту вошли несколько стран Западной Европы и Япония.

В своей работе «Политика и стадии роста», изданной в 1971 г., У. Ростоу предложил добавить к пяти действующим стадиям ещё и 6-ю – поиска качества жизни, когда во главу угла выдвигаются духовные и

нравственные аспекты развития человечества. По моему мнению, ни одна страна в мире не поднимется на эту стадию в ближайшее время, причем страны западного мира стоят дальше от этой ступени, чем Россия.

Конечно, начало 21 века привело к переосмыслению путей экономического и общественного развития. Концепция экономического роста, основывающаяся на неисчерпаемости природных ресурсов, отошла на второй план. Она была привлекательна для многих стран, так как давала возможность быстрого увеличения объемов производства и услуг и среднедушевых доходов населения. Начиная с 60-х годов 20 века, ученые многих стран провели многочисленные исследования по вопросам взаимосвязи экономической эффективности и социальной справедливости. При поддержке правительств целого ряда государств, которые активизировали регулирование сложившейся системы распределения доходов, акцент развития переместился в сторону равновесного и социально ориентированного экономического роста. Возникла новая теория – концепция устойчивого развития, которая предусматривает достижение трех целей: а) целей экономического роста; б) социальных целей; в) экологических целей, направленных на сохранение равенства различных поколений в удовлетворении настоящих и будущих потребностей за счет всего многообразия объектов окружающей среды. Я не буду останавливаться на этой концепции подробно, хотя для России цели, обозначенные в ней, имеют огромное значение.

Итак, У. Ростоу определил, что, начиная с 50-60 годов 20 века, СССР находился на 4-ой стадии экономического развития – пути к зрелости индустриального общества. Уже на карте нет такого государства, как СССР, правопреемником которого стала Россия, проделавшая огромный путь, несмотря на маленький (25 лет) по историческим меркам срок. Она пережила и смену административно-командной системы управления хозяйственной деятельностью, и грабительскую воровскую приватизацию по Чубайсу, и гражданскую войну в Чечне с многочисленными террористическими актами, и обнищание населения после гайдаровских реформ 90-х годов и бандитских переделов собственности. После приватизации по Чубайсу сотни крупнейших предприятий и объединений закрылись и пошли с молотка, было практически уничтожено сельское хозяйство, наука, авиастроение. Предприятия военно-промышленного комплекса, как и сама армия, владели жалкое существование. Встал вопрос о существовании России, как государства. Остановить падение в пропасть удалось, по-моему, после добровольной отставки Ельцина и прихода к власти Владимира Путина (2000-2001 гг.). Но коренным образом переломить ситуацию и обеспечить устойчивый экономический

рост не удалось и по сей день.

На рис. 1 приведена динамика ВВП России на душу населения (важного макропоказателя экономического развития страны).

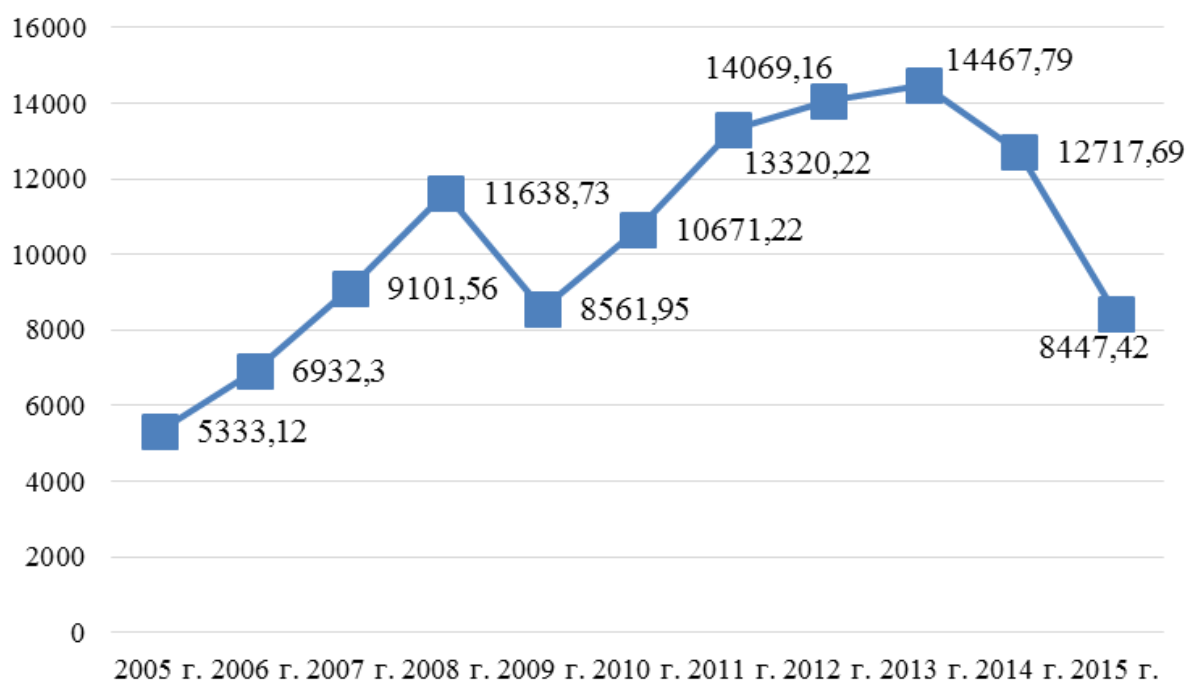


Рис. 1. Динамика ВВП на душу населения России за 2005-2015 годы, долл. США

По этому показателю Россия занимает 72 место в мире. Для сравнения: в США показатель ВВП на душу населения в 2015 г. составил 55904 долл. (5 место), в Германии – 41267 долл. (18 место), в Китае – 8280 долл. (это при численности населения в Китае более, чем в 10 раз превышающего население России). Таким образом, в России устойчивый рост ВВП на душу населения происходил в те годы, когда росли мировые цены на нефть. Резкие спады произошли в 2009-2010 годах во время мирового кризиса и в 2014-2015 года при обвале цен на энергоносители. При этом резкое снижение цен (почти в три раза) на нефть привело к обвалу рубля, который по отношению к доллару и евро подешевел примерно в два раза.

Очевидно, что все эти события, а также ежегодный рост цен на услуги естественных монополий, привели к росту инфляции и, как следствие, снижению реальных доходов населения. Так, в 2014 году реальные доходы населения снизились по сравнению с 2013 годом на 0,8 %, а в 2015 г. по сравнению с 2014 годом снижение составило около 4%. Согласно аналитических данных Академии труда и социальных отношений (г. Москва), прогноз на 2016 год еще более неутешительный:



ожидаемое снижение указанного показателя – 6 %. Понятно, что снижение реальных доходов населения влечет за собой ухудшение качества жизни россиян.

Одной из главных причин распада СССР явилось катастрофическое падение цен на нефть на мировых рынках в 90-годы, однако этот факт ничему не научил наших сегодняшних руководителей, и Россия по-прежнему сидит на нефтяной игле. К огромному сожалению, в России практически не растет рождаемость. Так, в 2005 г. численность населения составляла 143,8 млн. человек, к 2009 г. она снизилась до 142,8 млн. человек, и только с 2010 года начался небольшой годовой прирост. К 2014 году численность населения практически достигла уровня 2005 г. и составила 143,7 млн. человек. На 1-е января 2016 г. этот показатель равнялся 146,5 млн. человек. Значительный рост объясняется присоединением Крыма и получением российского гражданства многочисленными беженцами из Украины. К крайне отрицательным тенденциям в России относятся: высокий уровень коррупции, ухудшение качества образования (по сравнению с СССР), сокращение и ухудшение качества трудовых ресурсов и т.д.

**Вывод.** Анализ этих и многих других показателей и фактов свидетельствует о том, что современная Россия находится сейчас между 3-ей и 4-той стадией экономического развития в соответствии с классификацией Уолта Ростоу, что является откатом на полступени назад по сравнению с СССР. До полноценного индустриального общества (4-я стадия) Россия не дотягивает. В заключении хочу сказать, что у страны есть все ресурсы для полноценного развития и вхождения в число передовых стран. Как ни странно, этому способствуют и будут способствовать экономические санкции, введенные против страны Западом. Пример – бурный рост сельского хозяйства после ответного продовольственного эмбарго.

#### Список литературы

1. Головачев, А.С. Экономическая теория / А.С. Головачев. – Минск: «Вышэйшая школа», 2006. – 446 с.
2. Мировая экономика / [под ред. А.С. Булатова]. – М.: 2005. – 734 с.

# ТРАДИЦИОННЫЕ И ИННОВАЦИОННЫЕ ФОРМЫ РЕАЛИЗАЦИИ ПРИРОДНОГО ГАЗА НА МИРОВОМ РЫНКЕ

**В.В. Мячин**

**Е.М. Кравцова**, к.э.н., доцент  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
университет экономики и торговли имени  
Михаила Туган-Барановского»,  
г. Донецк

**Постановка проблемы.** Мировой рынок природного газа по сравнению с другими рынками имеет отличительные особенности. Так, на мировом рынке природного газа отсутствует понятие единой мировой цены, а на региональных рынках складываются различные системы ценообразования, и поэтому в странах – крупных производителях и экспортерах газа цена всегда будет ниже, чем в странах-импортерах газа. В то же время в качестве рыночных индикаторов цены на природный газ применяют биржевые котировки, что является одной из основных характеристик цивилизованного рынка. В силу сложившегося дуализма интерес представляет исследование как традиционных, так и инновационных форм реализации природного газа на мировом рынке.

**Анализ исследований и публикации.** Мировой рынок газа интересует многих исследователей. Так, российский ученый Брагинский О.Б. занимается проблемами ценообразования и динамики цен на нефть и газ. В его работах излагаются методические подходы к разработке прогнозов производства и потребления продукции нефтегазового комплекса, приводятся прогнозы на период до 2030 г. [1]. Жизнин С.З. и его авторский коллектив Центра энергетической дипломатии и геополитики занимаются исследованием проблем мировой энергетической политики, и, в частности, внешней энергетической политикой России, а также корпоративной политикой энергетической компании ПАО «Газпром» на постсоветском пространстве [2]. Такие компании, как публичная компания BritishPetroleum, ПАО «Газпром» выделяют значительные средства на исследование особенностей мирового рынка газа. Вместе с тем, многие вопросы требуют дальнейшей проработки и новых решений.

**Целью исследования** является анализ традиционных и инновационных форм реализации природного газа на мировом рынке.

**Основные результаты исследования.** Наиболее распространенной традиционной формой реализации природного газа на мировом рынке является заключение долгосрочных контрактов на поставку газа. Так, ПАО «Газпром» экспортирует газ в страны Центральной и Западной

Европы преимущественно в рамках долгосрочных контрактов сроком до 25 лет, заключенных, как правило, на базе межправительственных соглашений. Особенностью таких контрактов является то, что они включают в себя нефтепродуктовую привязку и условие «бери или плати», что в свою очередь является основой стабильности и надежности поставок газа. «Бери или плати» – распространённая норма построения долгосрочных договоров о поставках специфического товара (в т.ч. природного газа) крупным покупателям. Сущность данной нормы заключается в обязательствах, которые берут на себя стороны договора. Так, поставщик (экспортер) принимает на себя обязательство осуществить поставку товара в объемах, которые будут максимальными согласно условиям контракта, в то время как покупатель (импортер) принимает на себя обязательство осуществить оплату определённого объема законтрактованного товара, независимо от того, в каком объеме были осуществлены поставки товара на самом деле за рассматриваемый период. Таким образом, наличие нормы «бери и плати» в контрактах на поставку природного газа снижает риски контрагентов, т.к. норма гарантирует производителю и экспортеру газа окупаемость значительных капиталовложений, необходимых для реализации крупных газовых экспортных проектов, а импортеру – надежное и бесперебойное газоснабжение в течение длительного периода времени. По состоянию на 2015 г. портфель подписанных долгосрочных контрактов ПАО «Газпром» обеспечивает на уровне минимальных обязательств реализацию 4 трлн. м<sup>3</sup> газа в страны дальнего зарубежья на период до окончания срока действия контрактов [3].

Анализ долгосрочных контрактов на поставку природного газа позволяет выделить ряд их особенностей:

1) наличие в теле контракта формулы цены, которая учитывает изменение цен на нефтепродукты за предшествующие 6-9 месяцев;

2) условия, препятствующие одностороннему прекращению контрактов, за исключением случаев продолжительных форс-мажорных обстоятельств;

3) условие «бери или плати» распространяется на значительный договорной объем поставки и предусматривает то, что покупатель (импортер) оплачивает невыбранные за год объемы и впоследствии может отобрать их с соответствующей доплатой после поставки минимальных годовых объемов, предусмотренных контрактами в соответствующем году.

В противовес традиционным контрактным формам сбыта природного газа, а также в целях внедрения в российскую торговую практику современных биржевых технологий в 2006-2008 гг. по решению

Правительства РФ был проведен эксперимент по реализации газа по свободным рыночным ценам. Эксперимент проводился на электронной торговой площадке (ЭТП) сбытового подразделения ПАО «Газпром» – ООО «Газпром межрегионгаз».

В рамках эксперимента в 2007 г. ПАО «Газпром» получило возможность реализовать природный газ в объеме не более 5 млрд. м<sup>3</sup> по свободным ценам. Остальные независимые производители газа на территории РФ получили право на реализацию аналогичного объема природного газа по свободным ценам. В 2008 г. объем природного газа, который ПАО «Газпром» и другие производители газа имели право реализовать посредством ЭТП, был увеличен до 7,5 млрд. м<sup>3</sup> для каждой из сторон. По итогам 2008 г. через ЭТП ООО «Газпром межрегионгаз» реализовано 6,1 млрд. м<sup>3</sup> газа, из них 3,1 млрд. м<sup>3</sup> – природный газ, реализованный ПАО «Газпром» и 3 млрд. м<sup>3</sup> – газ, реализованный независимыми производителями. Основной объем газа (86%) был приобретен организациями электроэнергетики.

Практика осуществления эксперимента показала его позитивную роль в отработке системы взаимодействия субъектов рынка между собой, в т. ч. процедуры оперативного доступа организаций, участвующих в торгах, к ГТС ПАО «Газпром», а также продемонстрировала прозрачность формирования ценового сигнала. Это позволило добиться существенного прогресса в интеграции технологии электронной торговли с системой управления газоснабжением, отладить механизмы участия независимых производителей в торгах на ЭТП, что подтвердило эффективность эксперимента [3, 4].

19 марта 2009 г. Федеральная служба по финансовым рынкам предоставила ОАО «Санкт-Петербургская биржа» право на проведение торгов в товарной секции «Газ и газовый конденсат» [5]. Принятое в 2012 г. постановление Правительства РФ «О реализации газа с использованием биржевых технологий» обеспечивает переход от эксперимента по продаже ПАО «Газпром» природного газа по нерегулируемым государством ценам с использованием биржевых технологий к продажам на постоянной основе.

Биржа, по сути, является более сложной структурой, чем ЭТП, и призвана осуществлять, в основном, торговлю производными финансовыми инструментами, прежде всего фьючерсными контрактами, с поставками физических объемов газа по желанию участников при наступлении срока действия контракта. Важнейшим элементом биржевой инфраструктуры является организация, осуществляющая клиринговое и расчетное обслуживание участников биржевой торговли. Обеспечить расчеты по совершаемым сделкам с природным газом в российских

рублях и в российской юрисдикции призвана дочерняя компания «Газпромбанк» – специализированная клиринговая организация товарного рынка ЗАО «Расчетно-депозитарная компания» при участии пула уполномоченных банков из числа крупнейших российских финансовых институтов. Кроме того, создание в России системы биржевой торговли, соответствующей практике ведущих мировых товарных бирж, потребовало совершенствования налогового законодательства в части уточнения механизма определения размера и порядка уплаты налогов на добавленную стоимость и прибыли при торговле товарными фьючерсами.

Принципиальное значение имеет то, что две структуры (ЭТП и биржа) могут эффективно функционировать, дополняя друг друга. Правительство РФ предоставило право ПАО «Газпром» и его аффилированным лицам, как основным производителям и поставщикам газа, реализовывать на ЭТП и бирже газ по рыночным ценам. На начальном этапе биржа газа обслуживает внутренний рынок России, по мере наращивания экспортных газотранспортных мощностей и либерализации рынков газа в странах СНГ и ЕАЭС, ее деятельность будет распространяться на внешние рынки [4, 5].

**Вывод.** Реализация природного газа на мировом рынке осуществляется посредством заключения долгосрочных контрактов и с использованием биржевых технологий. Традиционные долгосрочные контракты являются сервисными контрактами, которые предоставляют покупателю суточную гибкость, неравномерность поставок в году и обязательства со стороны продавца по восполнению покупателю в последующем объемов, ранее оплаченных им в рамках условий «бери или плати», что гарантирует покупателям поставки газа на длительный период. Инновационной формой реализации природного газа является биржевая торговля газом. ПАО «Газпром» и другие участники рынка газа рассматривают реализацию газа с использованием биржевых технологий как рыночный механизм, обеспечивающий оптимизацию продажи газа для более полного удовлетворения спроса потребителей в различных режимах его поставки, формирующий объективную и прозрачную систему индикации на газ.

ПАО «Газпром» на правовой основе, подготовленной Правительством РФ, использует биржевую форму реализации природного газа на национальном рынке, а также постепенно внедряет ее во внешнеэкономической деятельности, прежде всего, на рынке СНГ, с перспективой на мировой рынок.

### Список литературы

1. Брагинский, О.Б. Нефтегазовый комплекс мира [Текст] / О.Б. Брагинский. – М.: Нефть и газ, 2006. – 640 с.
2. Официальный сайт цифровых учебно-методических материалов ВГУЭС [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://abc.vvsu.ru/Books/geografija/page0010.asp>
3. МЭРТ о рынке стали и цветных металлов в 2012-2016 гг. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.infogeo.ru/metalls/review/?act=show&rev=853>
4. Официальный сайт ПАО «Газпром»: Развитие биржевой торговли газом [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.gazprom.ru/about/marketing/russia/>
5. Официальный сайт Санкт-Петербургской Международной Товарно-сырьевой биржи [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://spimex.com/markets/gas/docs/>

## ОСОБЕННОСТИ КОНЪЮНКТУРЫ МИРОВОГО РЫНКА ЦВЕТНЫХ МЕТАЛЛОВ

**И.Г. Войткова**

**И.В. Колос**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Исследование особенностей торговли цветными металлами на мировом рынке в последние годы вызывает особый интерес, в связи с постоянно возрастающей потребностью общества в цветных металлах. Рост потребности в цветных металлах в свою очередь связан с тем, что характерной особенностью современной цивилизации является многоцелевое развитие машиностроения, судостроения, приборостроения и транспортной инфраструктуры.

**Анализ исследований и публикаций.** В области разработки и совершенствования технологии металлургического производства велика роль отечественных учёных, среди которых выделяются труды Аврасина Я.Д., Акимова Г.В., Алексеенко М.Ф., Альтмана М.Б., Барановской Н.Б., Борисова Е.А., Глазунова С. Г., Бочвар А.А., Полякова В.П.

**Целью исследования** является анализ мирового рынка цветных металлов.

**Основные результаты исследования.** К цветным металлам и сплавам относятся практически все металлы и сплавы, за исключением железа и его сплавов, образующих группу чёрных металлов. Цветные металлы встречаются реже, чем железо и в целом их добыча значительно

дороже, чем добыча железа.

Цветные металлы по ряду признаков разделяют на следующие группы:

- тяжелые металлы: медь, никель, цинк, свинец, олово;
- легкие металлы: алюминий, магний, титан, бериллий, кальций;
- благородные металлы: золото, серебро, платина;
- малые металлы: кобальт, кадмий, сурьма, висмут, ртуть;
- тугоплавкие металлы: вольфрам, молибден, ванадий, тантал;
- редкоземельные металлы: лантан, церий, празеодим, неодим, самарий;
- радиоактивные металлы: уран, торий, протактиний, радий, актиний.

Чаще всего цветные металлы применяют в промышленности в виде различных сплавов, что позволяет изменять их физические и химические свойства в очень широком диапазоне. Кроме того, свойства цветных металлов изменяют путём термической обработки, нагартовки, за счёт искусственного и естественного старения и т. д. Цветные металлы подвергают всем видам механической обработки и обработки давлением – ковке, штамповке, прокатке, прессовке, а также резке, сварке, пайке [1].

Крупнейшие запасы меди сосредоточены на территории:

- России (месторождения: Каргалы, Октябрьское, Удокан и Талахнинское);
- Чили (месторождения: Эскондида, Кольяуси и Чукикамата);
- США (месторождение Моренси);
- Германии (месторождение Мансфельд);
- Демократической Республики Конго («Медный пояс»);
- Казахстана (месторождения: Жезказган и Нурказган),
- Канады (остров Ванкувер);
- Перу (месторождение Антамина);
- Мексики (месторождения: Кананеа, Ла-Каридад, Санта-Росалия);
- Китая (Байинчан, месторождения Лимахэ, провинция Сычуань, Таок, провинция Шаньдун).

Лидеры в мировом производстве рафинированной меди (первичной и вторичной): США, Чили, Япония, Китай, Германия. Крупнейшие экспортёры: Чили, Россия, Перу. Крупнейшие импортеры: Китай, Япония, Италия, США, Германия.

Крупнейшие запасы алюминия сосредоточены на территории России (44 месторождения), Гвинеи, Австралии, Бразилии, Канады и т.д. Крупнейшие экспортёры: Россия, Китай, США, Канада, Норвегия и т.д. Крупнейшие импортеры: Северная Америка, Латинская Америка, Европа,

Африка, Китай, Япония, Азия и Океания.

Крупнейшие запасы никеля сосредоточены на территории Австралии, Новой Каледонии, Бразилии, России, Кубы, Канады. Филиппины, Россия, Индонезия, Канада, Австралия, Новая Каледония, Бразилия, Китай, Колумбия и Куба являются крупнейшими экспортерами. Импортёры: страны ЕС, Япония, США, Китай, Тайвань, Южная Корея, Россия и т.д. [2].

Рынок цветных металлов представляет собой сложную систему, которая включает географически распределенный внебиржевой рынок (электронные торговые площадки MetalWorld, MetalSite и др., а также непосредственно через агентов и посреднические фирмы), локализованный биржевой рынок (Лондонская биржа цветных металлов, Шанхайская биржа, а также самой крупной торговой площадкой по объему торгов является Нью-Йоркская товарная биржа (NYMEX)), а также фьючерсный и опционный рынки. Большинство контрактов заключается, минуя биржу, но цены, указанные в них, привязаны к ценам биржи. Как и все биржевые товары, цветные металлы обладают такими свойствами, как однородность, взаимозаменяемость, возможность установления стандарта качества.

Лондонская биржа металлов является барометром мировых цен на цветные металлы. На бирже осуществляется ценообразование на медь, олово, свинец, цинк, никель, алюминий. На бирже отсутствует непрерывное ценообразование. Торги ведутся два раза в день во время специальных торговых сессий (кроме суббот, воскресений и праздничных дней). Сделки в одном биржевом кольце совершаются поочередно по нескольким металлам.

В настоящее время на Лондонской бирже металлов котируются первичный алюминий, медь, свинец, никель, олово, цинк, алюминиевые сплавы. Сделки по этим металлам заключаются в лотах; причем минимальный размер лотов всех металлов – 25 тонн (кроме никеля, лот которого составляет 6 тонн, и олова – 5 тонн) [3].

Рынок алюминия в значительной степени подвержен давлению огромных складских запасов, несмотря на падение биржевых цен практически до уровня себестоимости выпуска. Текущая рыночная конъюнктура обуславливает нерентабельность около 30% всех алюминиевых мощностей в мире.

Снижение мировых цен на алюминий может к резкому сокращению производства, что приведет к дефициту металла на рынке и может косвенно поддержать цены в будущем. Поэтому потенциал ценового снижения алюминия оценивается слабее, чем у других цветных металлов, если рассматривать вероятность ухудшения конъюнктуры рынка.



Физический спрос на металл в мире будет высоким, прежде всего за счет Северной Америки и Азии. Основными драйверами роста здесь являются автомобильная, строительная и машиностроительная индустрии регионов. Прогноз на 2016-2017 гг. предполагает, что вводимые производственные мощности, а соответственно, и рыночное предложение могут начать отставать от спроса на металл. Повышение темпов сокращения мировых запасов алюминия возможно в конце данного периода, однако при этом, рынки практически не ощутят острого дефицита металла ввиду его больших складских запасов, в том числе биржевых.

В настоящее время на мировые цены никеля в значительной степени влияет замедление роста отрасли промышленности США и КНР, а также рецессия в зоне евро и данные о сокращении промышленных заказов Германией. Котировки металла сокращаются также под влиянием высоких запасов на биржевых складах лондонской и шанхайской бирж [3]. Цены на основные виды металлов отражены в табл. 1.

Таблица 1

Цены на основные виды металлов, USD за тонну [4]

Металл	2012	2013	2014	2015	2016(прогноз)
Алюминий	1976	1808	1929	1536	1520
Медь	8121	7225	6629	5240	4562
Никель	17005	14170	15315	10600	8120

Исходя из табл. 1, можно сделать следующие выводы:

– мировые цены на алюминий в период с 2012-2015 гг. характеризуются крайней нестабильностью. В 2015 году цена за тонну алюминия составила 1536 долл., что на 393 долл. меньше, чем в 2014 гг. тем самым демонстрируя тенденцию к уменьшению;

– мировые цены на медь и никель также демонстрируют тенденцию к снижению.

**Вывод.** Проведенное исследование актуализирует проблемы потенциала ценового снижения алюминия по отношению к другим цветным металлам в случае ухудшения конъюнктуры рынка. В дальнейшем, по мере ускорения восстановления деловой активности, цены никель возобновят рост до 9000 долл. за тонну к 2017 году, а цены на медь могут стабилизироваться на уровне 5000 долл. за тонну в 2016-2017 гг.

**Список литературы**

1. Цветные металлы, их свойства и сплавы металла [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.cniga.com.ua/index.files/zvetmet.htm>

2. Официальный сайт цифровых учебно-методических материалов ВГУЭС [Электронный ресурс] // Режим доступа:  
<http://abc.vvsu.ru/Books/geografija/page0010.asp>
3. МЭРТ о рынке стали и цветных металлов в 2012-2016 гг. [Электронный ресурс] // Режим доступа:  
<http://www.infogeo.ru/metalls/review/?act=show&rev=853>

## АНАЛИЗ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДОНЕЦКОЙ ОБЛАСТИ

**В.В. Горощенко**, к.э.н., доцент

**А.А. Яхья**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** В нынешних условиях осуществления военных действий на территории Донецкой области особо остро для экономики встает вопрос поиска направлений и механизмов повышения экономического развития региона, улучшения социального положения граждан, проживающих в области и мер по диверсификации региональной экономики в перспективе. От успешного и рационального решения этих вопросов будет зависеть социально-экономическое развитие Донецкого региона в целом, и в частности перспективы работы предприятий области, улучшение качества жизни населения, создания новых рабочих мест, уровень и размер заработной платы, доходы местных бюджетов в части получения налоговых отчислений.

**Анализ исследований и публикаций.** Вопросами и проблемами, связанными с экономическим и социальным развитием региона, занимались Е.П. Голубков, Е.А. Елисеев, Л.П. Кураков, М.Я. Лемешев, В.И. Мишин, Е.Г. Панченко, Н.Л. Раман, Н.В. Федоров и др.

**Целью публикации** является рассмотрение социально-экономического состояния Донецкой области и предоставление рекомендаций по его улучшению.

Любые положительные инновационные изменения в промышленном производстве, управлении, организации и экономике как на уровне отдельного предприятия, отрасли, промышленности, региона, так и страны в целом будут способствовать повышению экономического развития.

Для того чтобы осуществлять такие изменения, необходимы постепенные качественные и структурные положительные изменения экономики, производительных сил, факторов роста и развития,

образования, науки, культуры, уровня и качества жизни населения.

Развитие региона – многомерный и многоаспектный процесс, который обычно рассматривается с точки зрения совокупности различных социальных и экономических целей. Даже если речь идет только об экономическом развитии, оно обычно рассматривается совместно с развитием социальным [1].

В связи с этим главной целью социально-экономического развития региона должно стать достижение и поддержание устойчивого динамичного и эффективного функционирования экономики и улучшение качества жизни населения, проживающего на данной территории.

Процесс социально-экономического развития охватывает такие важнейшие составляющие, как:

- повышение доходов и уровня образования населения;
- улучшение здоровья и условий жизни людей;
- создание предпосылок формирования социальной, политической, экономической и институциональной систем, которые будут способствовать росту уважения к человеческим достоинствам;
- увеличение экономической свободы людей;
- создание условий для эффективного функционирования предприятий в части налогового, трудового, хозяйственного законодательства;
- поддержание благоприятного инвестиционного климата в регионе.

Анализ показателей социально-экономического состояния Донецкой области за 2013-2015 гг. (табл. 1) показал в основном негативные тенденции, что характеризуется следующими данными:

Таблица 1

Социально-экономические показатели Донецкой области  
за 2013-2015 гг.

Показатели	2013	2014	2015	Отклонение (+,-)	Относительное %
1. Промышленность					
-выплавка чугуна, млн т	12,9	10,1	8,6	-4,30	66,67
-производство стали, млн т	13,3	9,8	8,0	-5,30	60,15
-добыча рядового угля, млн т	37,8	26,1	13,1	-24,70	34,66
-готовый уголь, млн т	31,5	19,9	10,2	-21,30	32,38
-производство электроэнергии, млрд кВт·часов	28,2	22,7	21,7	-6,50	76,95
-производство готового проката, млн т	7,5	5,3	4,1	-3,40	54,67
2. Строительная деятельность, млрд грн	7,7	4,3	2,3	-5,40	29,87
3. Экспорт товаров, млн. дол	1335,4	7974,5	3371,7	-7963,70	29,74

Продолжение таблицы 1

4. Численность безработных, тыс. чел	33	26,8	21,2	-11,80	64,24
5. Заработная плата, грн	3723	4057	5287	1564,00	142,01
6. Задолженность по з/п, млн. грн	141,5	1056,9	388,6	247,10	274,63
7. Демографическая ситуация, тыс. чел	4346,7	4304,9	4267,3	-79,40	98,17

\* составлено на основе данных [2]

1) уменьшение выпуска продукции в 2015 г. по сравнению с 2013 г. по всем видам деятельности, в частности:

- выплавка чугуна снизилась на 4,3 млн. т или 67 %;
- производство стали сократилось на 5,3 млн. т или 60 %;
- добыча угля сократилась на 36,7 млн. т или 35 %;
- производство электроэнергии уменьшено на 6,5 млрд. кВт-часов или 77%;
- снижение производства готового проката на 3,4 млн. т или 55 %.

2) уменьшение объемов сельскохозяйственного производства в 2015 г. по сравнению с 2014 г. на 34,7 %;

3) снижение выполнения строительными предприятиями области всех видов работ в 2015 г. по сравнению с 2013 г. на 5,4 млрд. грн или 30%;

4) снижение экспорта товаров на 7963,7 млрд. дол. или 30 % в 2015 г. по сравнению с 2013г.;

5) уменьшение объемов розничной торговли в 2015 г. до 31,2 млрд. грн., что меньше 2014 г. более чем в 3 раза;

6) снижение трудоустроенного населения службами занятости с 34 тыс. чел. в 2013 г. до 17,6 тыс. чел в 2015 г.;

7) уменьшение среднего размера помощи по безработице с 1403 грн. в 2013г. до 1362 грн. в 2015 г. составляет;

8) увеличение цен в 2015 г. по сравнению с 2014 г. на 46,9%; рост тарифов в 2,1 раза; повышение уровня инфляции до 46,1%;

9) увеличение задолженности по заработной плате в 2015 г. на 247,1 млн. грн., что практически в 3 раза больше чем в 2013г.;

10) снижение численности населения на 79,4 тыс. чел. или на 2 %.

Однако существуют и некоторые положительные тенденции, такие как:

1) уменьшение численности зарегистрированных безработных в 2015 г. по сравнению с 2013 г. на 21,2 тыс. чел или на 36 %;

2) понижение уровня безработицы в 2015 г. до 0,8 %. В 2013 г. уровень составил 1,2%;

3) повышение заработной платы в 2015 г. на 1564 грн. по сравнению с 2013г., что составило 42%.

**Вывод.** Таким образом, для улучшения состояния Донецкой области и повышения экономического развития необходимо:

- 1) стабилизировать общественно-политическую ситуацию в области;
- 2) путем сокращения руководящих должностей сохранить часть денежных средств в бюджете региона, затем использовать сбереженные средства для развития региона и погашения задолженности по заработной плате;
- 3) в полной мере использовать потенциал Донецкой области;
- 4) предотвратить рост диспропорций, которые тормозят развитие региона;
- 5) улучшать демографическую ситуацию и обеспечить оптимизацию использования трудовых ресурсов региона;
- 6) увеличить объемы общественного производства;
- 7) обеспечить создание новых рабочих мест.

#### Список литературы

1. Гаврилов А.И. Региональная экономика и управление / А.И. Гаврилов. – М.: Юнити-Дана, 2002. – 239 с.
2. Головне управління статистики у Донецькій області [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.donetskstat.gov.ua>

## ЗНАЧЕНИЕ ИНФОРМАЦИОННО-ИНТЕЛЛЕКТУАЛЬНЫХ РЕСУРСОВ В СОВРЕМЕННОМ ЭКОНОМИЧЕСКОМ РАЗВИТИИ

**Д.В. Мищенко**

**Ю.Н. Деречинский**, к.э.н., доцент

**Р.Ф. Гайдай**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** XXI век называют «столетием знаний» или «информационным веком», в условиях которого использование традиционных производственных ресурсов (материальные, трудовые, финансовые ресурсы) является эффективным только при условии введения в производство интеллектуально-информационных ресурсов, главным источником которых являются знания, достижения науки. Среди компаний, которые еще 10-15 лет назад занимали верхние позиции рейтинга Fortune-500, около 70 % в настоящее время потеряли свои прежние позиции из-за неспособности адаптироваться к меняющимся

условиям внешней среды. В то же время на более высокие позиции занимают компании, которые для своего развития используют преимущественно знания своих рабочих, их интеллект, воплощенный в результатах научных исследований, конструкторских разработках и т.п. [1].

Сегодня прослеживается превращение науки, информационно-интеллектуальных ресурсов в движущую силу социально-экономического прогресса вне зависимости от наличия в странах исследуемых месторождений природных ископаемых, газовых или нефтяных ресурсов и т.п. Формируется объективная потребность общества в высококвалифицированных работниках, информационных системах, новых технологиях в рамках традиционных отраслей, где интеллектуальные ресурсы превращаются в источник создания конкурентных преимуществ.

**Анализ последних исследований и публикаций.** В конце 90-х гг. XX в. начала формироваться концепция интеллектуального капитала организации. Решением отдельных аспектов управления интеллектуальным капиталом предприятия занимались Э.Брукинг, Т.Стюарт, Л.Едвинсон, А.Чухно, А.Кендюхов, Б.Малицкий, П.Цибулёв и другие исследователи. Сущностной анализ интеллектуального капитала и прослеживается в публикациях А.Кендюхова, О.Гапоненко, И.Багровой, Ю.Гавы, и др. Методологические принципы оценки интеллектуального потенциала предприятия предлагаются в трудах П.Бубенко, Г.Лебедника, Т.Тепловой.

**Цель исследования** – выявление роли и значения информационно-интеллектуальных ресурсов в глобальном современном экономическом развитии.

**Основные результаты исследования.** Сегодня в развитых странах наблюдается изменение соотношения между сферами материального производства и сферы услуг. В Соединенных Штатах Америки в наше время на долю занятых в промышленности и сельском хозяйстве приходится лишь 13 % от общей численности занятых в экономике, и в то же время преобладают сфера образования, науки, культуры, то есть отрасли, которые обеспечивают всестороннее развитие человека [2]. В Германии в последние 40 лет доля рабочих в структуре совокупного рабочего страны уменьшилась с 51 до 38 %, и в то же время численность служащих увеличилась с 17 до 42 %. Это свидетельствует о формировании работника нового типа – работника, который имеет высокий уровень профессиональной подготовки, ориентированного на выполнение сложной интеллектуальной работы, способного адаптировать свою деятельность согласно требованиям рынка.

Происходят изменения в структуре расходов современных отраслей производства. Так, если в производстве традиционных промышленных товаров наибольшую часть расходов традиционно составляют затраты на сырье и рабочую силу, то в производстве микросхем эти виды расходов составляют соответственно только 1 и 12 %, в то время как расходы на НИОКР достигают 70 % [7].

Требования современного рынка к научно-техническому уровню производимой продукции, срокам ее создания и вывода на рынок накладывают отпечаток на организационную структуру современных предприятий. Уже сегодня мы являемся свидетелями так называемых «виртуальных предприятий» – организаций, в которых высококвалифицированный персонал (иногда совмещенный между собой не физическими, а лишь информационными связями), способен строить и координировать свою деятельность в режиме «реального времени» в соответствии с текущими рыночными условиями; руководящие звенья среднего уровня управления сокращаются и заменяются коммуникационными системами и базами данных [2].

Итак, рынок в настоящее время дает необычайно высокую оценку экономических перспектив научно-техническим нововведениям. Это способствует притоку инвестиций в первую очередь в сферы экономики, где в качестве основного вида производственных ресурсов приобретают знания, информация, или же так называемый «интеллектуальный капитал».

В классическом понимании интеллектуальный капитал – это совокупность знаний всех работников компании, обеспечивает ее конкурентоспособность на рынке. Но такое определение интеллектуального капитала не охватывает в полной мере все его проявления на практическом уровне. Учитывая определение интеллектуального капитала, предоставленные современными его исследователями [2-6], определим интеллектуальный капитал как совокупность знаний организации, которая охватывает человеческий капитал, интеллектуальную собственность, организационную инфраструктуру, клиентский, брендовый капитал и другие виды активов фирмы нетрадиционной (с точки зрения классических видов ресурсов) формы, которые могут быть оценены и использованы компанией для получения дохода и прибыли. Нередко рядом с понятием интеллектуального капитала используются понятия «интеллектуальная собственность», «нематериальные активы», «капитал знаний». Заметим, что понятие интеллектуального капитала является наиболее широким и вместительным из всем выше указанных. Также укажем, что использование того или иного обозначения для интеллектуальных

ресурсов традиционно присуще конкретной профессиональной сфере (юристы, управленцы, специалисты по интеллектуальной собственности и т.д.).

Несмотря на всю очевидность значения и роли интеллектуального капитала в эффективном функционировании современных предприятий, до сих пор практически не разработаны прикладные аспекты управления им на уровне предприятий. Основными проблемами исследования интеллектуального капитала, требующих изучения и решения, по нашему мнению, являются:

1. Отсутствие единого трактования различными исследователями сущности категории «интеллектуальный капитал» из-за различия целей исследования и использования интеллектуального капитала различными пользователями информации (менеджеры, оценщики, финансисты, юристы), а также сложность и неоднородность интеллектуального капитала по своему содержанию, сочетание ресурсов различной природы возникновения и воплощения (человеческие свойства, знания и умения, информационные ресурсы, права интеллектуальной собственности, опыт отношений организации с внешней средой и т.д.).

2. Отсутствие единых методов оценки интеллектуального капитала предприятия.

3. Необходимость формализации зависимости между уровнем обеспеченности производства интеллектуальными ресурсами и ожидаемыми его конечными финансовыми результатами в виде законов, закономерностей и тому подобное. Несмотря на то, что в настоящее время мы наблюдаем все большее внимание исследователей к вопросу роли информационно-интеллектуальных ресурсов в конечных успехах организаций, до сих пор отсутствуют исследования, которые бы подтвердили с помощью логико-математических связей наличие и характер зависимости между наличием в организации интеллектуального капитала и конечной эффективностью ее работы.

4. Разработка инвестиционной и финансовой политики для предприятий, применяющих в деятельности большую часть интеллектуального капитала с целью удовлетворения интересов и обеспечения благосостояния носителей и владельцев не только финансовых, но и интеллектуальных активов.

**Заключение.** Стремительный рост роли интеллектуальных ресурсов в деятельности современных компаний требует соответствующего отклика в менеджменте организаций, ориентированных на конкурентную борьбу. Только при условии систематического расширенного воспроизводства, привлечение в производство и широкомасштабной реализации интеллектуального капитала отечественные предприятия



могут обеспечить конкурентные преимущества на рынке, а также достичь конечных экономических и социальных целей.

### Список литературы

1. Кузнецов С. Технологии управления, основанного на знаниях / С. Кузнецов // Проблемы теории и практики управления. – 2004. – № 6. – С. 85-89.
2. Чухно А. Интеллектуальный капитал: сутність, форми і закономірності розвитку / А. Чухно // Економіка України. – 2002. – № 11. – С. 48–55; №12. – С. 61-67.
3. Кендюхов А. Сущность и содержание организационно-экономического механизма управления интеллектуальным капиталом предприятия / А. Кендюхов // Экономика Украины. – 2004. – № 2. – С. 33-41.
4. Баранчеев В.П. // Пирамида интеллектуального капитала / В.П. Баранчеев, Н.И. Саламатина, А.Е. Степанов – Вестник машиностроения. – 2005. – № 10. – С. 67-71.
5. Интеллектуальный капитал – стратегический потенциал организации: учеб. пособие / П.В. Беспалов, А.Л. Гапоненко, В.И. Корниенко и др.; [под ред. Гапоненко А.Л., Орловой Т.М.]. – М.: Соц. отношения, 2003. – 177 с.
6. Карась П., Тимановська Н. Интеллектуальный капитал: складові та аспекти комерціалізації в нових умовах господарювання / П. Карась, Н. Тимановська // Економіст. – 2006. – №8. – С. 70-73.
7. Мельников О.Н. Диалектическое единство развития высоко-технологичных производств и интеллектуально-креативных ресурсов наукоемких организаций / О.Н. Мельников // Вестник машиностроения. – 2005. – № 1. – С. 81-84.

## ИССЛЕДОВАНИЕ ПОНЯТИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОГО КРИЗИСА

**О.Л. Дариенко**

**В.В. Ставицкая**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Антикризисное управление промышленными предприятиями путем оптимизации финансово-экономических результатов в современных условиях является одним из основных рычагов преодоления кризисных явлений. Экономика Донецкого региона переживает самый сложный этап проявления кризиса с момента трансформации.

Проявление кризисных явлений – от нестабильности финансового состояния до ведения боевых действий на территории промышленно развитых регионов свидетельствует о необходимости разработки и использования антикризисного управления для промышленных предприятий, составляющих основное звено стабильности государства.

Эффективность разработки и организации системы антикризисного управления промышленными предприятиями, в первую очередь, зависит

от определения и классификации кризисных явлений.

**Анализ исследований и публикаций.** Теориям возникновения, развития и последствиям кризисных явлений посвящены работы М.И. Туган-Барановского, А.Д. Чернявского, Д.А. Дресвянникова, А.М. Ткаченко, Е.З. Шершнева, А.П. Жарковского и др. Каждый автор дал свое определение понятию «кризис», обращая внимание на различия и сферы его проявления [1].

Однако определение понятия не дает возможности полной идентификации кризиса для разработки программы антикризисного управления и реализации мероприятий по преодолению последствий проявления кризисных явлений на промышленных предприятиях.

**Цель исследования.** Возникает необходимость определения кризиса в соответствии с критериями его влияния для разработки оптимальной программы антикризисного управления промышленным предприятием путем оптимизации конкретных финансово-экономических результатов.

**Основные результаты исследования.** Проявление, влияние и последствия кризисных явлений за последние годы свидетельствуют об отсутствии, несбалансированности и неэффективности действий антикризисного управления предприятиями. Проявление и развитие кризисных явлений нельзя рассматривать только как процесс, одинаково повторяющийся через определенный промежуток времени. Выявление финансовых кризисов будет трансформироваться в кризис экономического или промышленного характера, и иметь социальные последствия, в случае отсутствия своевременных и необходимых антикризисных мер с целью локализации кризисных явлений.

Наиболее вероятные виды проявления экономических кризисов, которые, по мнению ведущих ученых, имеют наибольшую вероятность возникновения на промышленных предприятиях, представлены в табл. 1.

Проявление каждого из рассмотренных видов кризисов почти невозможно в «чистом виде». В зависимости от степени влияния внешних факторов, устойчивости и возможности эффективного внутреннего управления, происходят интеграционные процессы проявления кризисных явлений различных видов и их дальнейшая трансформация в воздействии кризиса [3]. Современную ситуацию в стране можно охарактеризовать как системный кризис – кризис базовых отношений в политико-правовой и социально-экономической сферах, на которых строилась действующая модель развития государства.

## Классификация экономических кризисов [2]

Виды экономических кризисов	Причины возникновения и последствия проявления кризисных явлений
1. Финансовые кризисы (фондовые, долговые, валютные)	Резкое уменьшение стоимости финансовых инструментов; высокий уровень инфляции; колебания стоимости ценных бумаг; несоответствие доходов бюджета расходам; нестабильность и снижение валютного курса национальной денежной единицы; взаимные неплатежи экономических субъектов; несоответствие денежной массы в обращении требованиям закона денежного обращения; накопление внешнего долга
2. Денежно-кредитные риски (циклические денежно-кредитные, специальные)	Негативные изменения в денежно-кредитной сфере; резкое уменьшение объемов кредитования коммерческого и банковского секторов; резкое увеличение объемов изъятия вложений и разорение банков; дефицит наличности; падение стоимости ценных бумаг
3. Валютные кризисы (банковские, кризисы ликвидности, крах рыночных «пузырей»)	Обострение противоречий в валютной сфере; резкие колебания курсов валют; несбалансированность платежных балансов; массовое изъятие вкладов; общее сокращение объемов кредитования банками друг друга; увеличение объемов неплатежей банками; падение платежной системы и финансовых рынков
4. Биржевые кризисы	Резкое падение курсов ценных бумаг из-за превышения предложения ценных бумаг над спросом
5. Кризис недопроизводства	Следствие нарушения экономического воспроизводства за счет влияния форс-мажорных обстоятельств: стихийные бедствия, политические действия, нехватка товаров, неудовлетворенность платежеспособного спроса населения
6. Кризис перепроизводства	Низкий спрос на товары и услуги; высокий уровень банкротства предприятий; рост уровня безработицы; снижение реальной заработной платы наемных работников
7. Системный кризис	Резкое снижение спроса на продукцию; ограничение возможностей кредитования и соответствующее падение рентабельности производства предприятий; охватывает различные сферы жизни общества; выход из него невозможен путем применения отдельных мероприятий или реформы только в одной конкретной отрасли; отдельные элементы системы решают свои проблемы в ущерб системе в целом; выход из кризиса требует иного уровня мониторинга, иных механизмов управления, иных социальных технологий

Длительное пренебрежение необходимостью осуществления

общественных преобразований, которых требовали вызовы современности, турбулентный посткризисный мир, привело к деградации большинства важных общественных институтов и ухудшению ситуации с обеспечением базовых прав и свобод человека.

Системные кризисы – это проявление синтеза кризисов с различными факторами влияния и возможностью затрагивать практически все сферы социально-экономической жизни и институциональные системы.

Несмотря на разнообразие экономических кризисов необходимо отметить, что проявление каждого из них чаще всего приводит к развитию комплексных кризисных явлений. Именно поэтому эффективное антикризисное управление необходимо начинать с этапа анализа состояния объекта и определения признаков проявления кризисных явлений. Антикризисное управление на уровне предприятия или государства в период проявления и развития кризиса будет или неэффективным, или многозатратным, что также выступает как дополнительный фактор риска в нестабильных условиях.

**Заключение.** Таким образом, проявление различных видов экономических кризисов и их влияние на предприятия промышленного производства и другие сферы деятельности свидетельствует о неэффективности существующей антикризисной программы, которая реализуется или на уровне государства, или на конкретном предприятии. В условиях постоянного изменения внешней среды, нестабильности внутренних факторов возникает необходимость формирования и реализации программы антикризисного управления в первую очередь, промышленными предприятиями – как основного звена хозяйствования.

#### Список литературы

1. Исхакова, А.М. Антикризисное управление : учеб. пособие для студентов вузов / А.М. Исхакова, Г.Ф. Галиева // Восточная экономико-юридическая гуманитарная академия. – Уфа, 2009. – 210 с.
2. Захаренко, Н.С. Антикризове управління підприємством на основі класифікації криз та факторів їх виявлення / Н.С. Захаренко // Вісник Приазовського державного технічного університету. Сер.: Економічні науки: зб. наук. праць. – Маріуполь, 2010. – Вип. 20. – С. 60-62.
3. Захаренко, Н.С. Значение антикризисного управления на основе анализа финансовых ресурсов / Н.С. Захаренко // Университетская наука 2010: межд. науч.-техн. конф. (г. Мариуполь, 18-20 мая 2010 г.). – Мариуполь : ПГТУ, 2010. – Т. II. – С. 240.
4. Гончарук, А.Ю. Антикризисное управление и трансформация производственных систем: Методология и практика / А.Ю. Гончарук. – М.: Экономика, 2006. – 287 с.
5. Fedorov, D.V. Application of Simulation Modelling as a Means of Analysis and Controlling the Activity of Energy Generating Companies (exemplified by LLC

## МЕГАТRENДЫ ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ В КОНТЕКСТЕ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

*Д.В. Линский, доцент кафедры  
«Экономическая теория»  
Институт экономики и управления  
(структурное подразделение) ФГАОУ ВО  
«Крымский федеральный университет  
имени В. И. Вернадского», г. Симферополь  
(Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** Развитие мировой экономической системы в начале 20 в. было ознаменовано глобальными трансформациями в социальной и экономической сферах. Кризисные явления и процессы, которые наблюдались при жизни одного поколения, определили противоречивость, недостаточность и неэффективность главных экономических постулатов и моделей, сформировав острую потребность в теоретическом переосмыслении новых реальностей и обновлении устоявшегося методического и понятийного аппарата.

**Анализ исследований и публикации.** Главные мегатенденции экономического развития как факторы современной мировой экономической системы нашли свое отображение в исследованиях таких ученых, как А. Дж. Тойнби [3], М. Ильин, В. Иноземцев [1], Д. Нейсбит [2], которые делают акцент на том, что общество на протяжении своей эволюции формирует устоявшиеся тенденции, которые оказывают влияние на развитие как отдельного государства, так и на мировую экономику в целом. Более глубокий анализ данных тенденций в современных условиях создает возможности для воздействия на разнообразные варианты развития экономической системы, темпы преобразований и эволюции.

**Целью исследования** является анализ основополагающих мегатенденций и перспектив их развития.

**Основные результаты исследования.** Глубина и асимметричность мировых кризисов стали вызовом экономической науке, которая отстает от современного высоко динамичного развития, переосмысливая инновационные тенденции и процессы в системе устоявшегося терминологического аппарата. Отсутствие в экономической теории единого мнения относительно концептуализации преобразований, которые происходят с молниеносной скоростью, частотой и напряжением,

необходимость установления мировоззренческих стандартов общественного развития, переориентирования на гуманистические воззрения в области исследовательской и практической деятельности общества требуют нового уровня обобщений и сложных научных подходов в переосмыслении мегатрендов современного развития мировой экономической системы.

Глобализация, которая связана с историческими изменениями, направленными на приспособление главных мировых экономик к существенным природно-ресурсным, демографическим и технологическим трансформациям в эволюции общества. Образование нового геоэкономического пространства, контролируемое транснациональными корпорациями, формирование динамических интернациональных воспроизводственных центров, которые обуславливают трансформацию развитых стран в страны-системы, способные осуществлять контроль за огромными хозяйственными ареалами, является следствием формирования новых экономических границ, не совпадающих с государственно-административными. В данных условиях экономики развитых стран дробятся на части, которые становятся звеньями разных мировых циклов, развивающихся в пределах всемирного процесса воспроизводства.

Мировой экономический кризис начала 21 века, наглядно продемонстрировал растущее мировое системное единство, убедительно показал недостаточность общественных знаний о циклах эволюционного структурирования мировой системы хозяйствования. В данных условиях сложность, гетерогенность, волатильность, неопределенность и нелинейность, как основные характеристики важнейших факторов, взаимозависимостей и направлений современного социального и экономического развития, трансформируются в базовые категории научно-прикладных исследований. При этом восприятие экономики как сложной открытой системы, далекой от равновесного состояния формирует существенный потенциал для инновационных идей в экономической науке.

Финансиализация, которая отражает существенные трансформации в структуре современной мировой экономической системы, связанные с преобладанием финансового сектора. Несмотря на то, что «финансиализация» была выгодна определенным государствам, такое изменение направления развития мирового хозяйства сопровождалось неизменным уменьшением темпов мирового роста и усилением дисбаланса международной среды, особенно для развивающихся государств.

В этой связи следует обратить внимание на развитие института

страхования, которое в процессе мировой эволюции приобретает уникальные формы, преобразовывая механизмы и объемы оказания страховых услуг. Последние события говорят о выходе рынка страхования на новый более высокий уровень. Становится более глубокой диверсификация национальных и мировых страховых портфелей.

Необходимо также учитывать, что мировой экономический кризис 2008-2009 годов внес существенные изменения в оценку ресурсных возможностей развития национального хозяйства, привел к смещению научных интересов в область изучения реального сектора экономики и основополагающих проблем воспроизводства общественного продукта. Обращение к воспроизводственному подходу и изучению главных проблем современности возвратило экономическую науку к глубинному философскому переосмыслению взаимосвязей и взаимозависимостей между обществом и окружающей его средой.

Под воздействием информатизации скорость мышления и действий рыночных агентов становятся основными факторами их мобильности, эффект ускорения представляет собой реальные экономические ценности и преимущества, которые повышают конкурентоспособность субъектов рынка.

Как было отмечено, существенным аспектом, который характеризует современный научно-технологический и социальный прогресс, стали понятия времени и пространства. Увеличивающийся недостаток времени приводит к неизменному росту темпа жизнедеятельности, внедрению новых коммуникационных средств, с помощью которых индивид становится вовлеченным в события, происходящие далеко за границами его физического присутствия. Такое единство пространства и времени требует переосмысления роли и значения новых коммуникационных потоков, которые сформированы в современных сетевых структурах.

Интеллектуализация, которая реально повышает роль индивида в социальном и экономическом развитии. Речь идет о системном подчинении экономики саморазвитию индивида, становлению личности и формированию ее творческого потенциала. Индивид представляет собой центр процесса воспроизводства, источник инновационных идей, главный фактор их восприятия и распространения. Данные обстоятельства не столько делают предмет экономических исследований более конкретным, сколько определяют направление их последующего развития, отражая преобразования в современной экономической науке.

Социализация, которая связана с подчинением экономических процессов потребностям развития индивида и общества в целом. По мнению современных ученых, поступательное развитие для целей экономической эффективности не является актуальным. В современном

мире активность капиталовложений становится неэффективной по сравнению с финансовыми спекуляциями, с одной стороны, а с другой – существенная часть общества постепенно трансформируется в общество избыточного потребления материальных благ. В условиях, когда общество массового потребления сталкивается с проблемой ограниченности всех видов ресурсов, становится более явной социальная дифференциация и растет социальное напряжение. В данных условиях становится актуальным поиск новых критериев социального и экономического развития и общественного прогресса с учетом его экологической составляющей.

**Заключение.** Таким образом, осознание уязвимости и ограниченности аналитических инструментов традиционных научно-исследовательских программ в понимании мегатрендов современного экономического развития ставит перед экономической наукой сложную задачу обновления ее теоретического и методического аппарата с целью правильного восприятия, осмысления и теоретического отражения глобальных процессов. От решения данной сложной задачи зависят не только направления развития последующих экономических исследований, но и реальная экономическая политика и хозяйственная практика.

#### Список литературы

1. Мегатренды мирового развития / под ред. М. В. Ильина, В. Л. Иноземцева ; Центр исследований постиндустриального общества. – М. : Экономика, 2001. – 295 с.
2. Нейсбит Д. Мегатренды / Д. Нейсбит; [пер. с англ. М.Б. Левина]. – М : ООО «Издательство АСТ»: ЗАО НПП «Ермак», 2003.– 380 с.
3. Тойнби А. Дж. Цивилизация перед судом истории: Сборник / Пер. с англ. – М.: Рольф, 2002. – 592 с.



# ОПЫТ АНТИМОНОПОЛЬНОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СТРАН С РАЗВИТОЙ ЭКОНОМИКОЙ КАК ОСНОВА ДЛЯ РАЗВИТИЯ АНТИМОНОПОЛЬНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ДНР

**А.В. Карпюк**

**М.В. Лаврищева**, к.н.гос.упр., доцент  
Донецкий государственный университет  
управления,  
г. Донецк

**Постановка проблемы.** С каждым годом растет актуальность вопросов антимонопольного регулирования, развития и поддержания конкуренции.

Наиболее важным так же остается вопрос создания условий для развития конкуренции и методов предотвращения недобросовестной конкуренции.

**Анализ исследований и публикаций.** Исследованию антимонопольного регулирования посвящены работы таких ученых, как: Н.И. Клейн, В.С. Мартемьянова, О.М. Олейник, В.Ф. Попондопуло, Р.О. Халфина и других.

**Цель публикации.** Осуществить анализ антимонопольного регулирования в странах с развитой экономикой и внести предложения по развитию антимонопольной политики в ДНР.

**Основные результаты исследований.** Во многих государствах с развитой рыночной экономикой действует активная антимонопольная политика. Можно выделить две формы антимонопольной политики зарубежных стран:

Американская. Воспрещает любой вид монополистического сговора или союза (Америка, Аргентина и др.)

Западноевропейская политика действует против монополий, ограничивающих возможность конкуренции в какой-либо отрасли рынка (страны Западной Европы, Австралия, Новая Зеландия, ЮАР) [1].

В данных формах существует исключение – это ФРГ. Политика данной страны находится в промежуточном положении между данными формами. В ФРГ действует запрет на монополию, но также имеется достаточно много исключений из данного принципа. Эта политика является ярким примером европейской формы антимонопольной политики.

Антимонопольная политика ФРГ показывает, что интересы государства стоят выше интересов отдельных монополистов. Меры

запрещения и ограничения монополистической деятельности, которые принимаются антимонопольными органами, не имеет право отменить даже президент.

В законодательной системе Америки антимонопольное регулирование называется антитрестом, а в Австрии, Германии и Швейцарии – картельным антимонопольным регулированием. Антитрестовское законодательство действует на основе трех законов: Закон Шермана, Закон Клейтона и Закон о федеральной торговой комиссии. Первый закон был принят в Алабаме в 1883 г.

В Законе Шермана указано, что любое соглашение, объединение в форме треста или другого юридического лица, или сговор, приводящие к ограничению торговли между несколькими штатами или с иностранными государствами, объявляется незаконным. Данный закон положил начало антимонопольному законодательству США [2].

В системе антимонопольного регулирования США все акты монопольной деятельности признаются незаконными, не зависимо от того, как они влияют на конкуренцию. Этот принцип закреплён в законодательствах таких стран, как Аргентина, Канада и в других странах, но полный запрет на монополию действует только в США.

В Великобритании антимонопольное законодательство более либерально, нежели в США и прямое вмешательство государства минимизировано. Важным законодательным актом, который регулирует деятельность монополий, является Закон о добросовестной торговле 1973г. В нем предусматриваются условия и порядок контроля со стороны государства над монополиями [1].

Что касается антимонопольного регулирования в России, в 1999 году в РФ было создано Министерство по антимонопольной политике, в состав которой входят: Федеральная служба России по регулированию естественных монополий в области связи, Федеральная служба России по регулированию естественных монополий на транспорте, Государственный комитет по поддержке и развитию малого предпринимательства [2].

Рассматривая вопрос антимонопольного регулирования, можно взять также во внимание опыт Японии.

В 1947 году в Японии был принят закон «О запрещении частных монополий». Данный закон был разработан американскими специалистами, а также основывался на американском антитрестовском законодательстве.

В 1977 году антимонопольное законодательство стало более жестким. Осуществлялись ограничения отдельных действий крупных предприятий, которые оказывали влияние на развитие экономики государства.

Антимонопольную политику осуществляют такие органы как:

Комиссия по свободной торговле, Министерство промышленности и торговли.

В Японии не допускается реорганизация предприятий или какие-либо виды сделок между предприятиями, при которых будет осуществляться ограничение конкуренции. Предприятиям запрещено контролировать более 25% товарного рынка, а также, занять первое место в отрасли компаниям, которые осуществили слияние либо поглощение.

В данном государстве одна компания, которая контролирует 50% рынка, признается доминирующей. Две – 75%.

Из всех европейских стран наиболее поздно было принято антимонопольное законодательство в Италии. Законодательство Италии считается одним из самых либеральных [3].

**Вывод.** В ходе анализа можно сделать вывод, что антимонопольное регулирование занимает важное место в экономике каждой страны.

Благодаря антимонопольному законодательству осуществляется регулирование экономики, пресечение недобросовестной конкуренции, ограничение образований монополий, снижение барьеров входа в товарные рынки, развитие экономики государства.

Антимонопольное законодательство разных стран имеет свои особенности. Так антимонопольное законодательство США, Японии и стран Европы являются продуманными, экономически обоснованными, что обуславливает возможность частичного использования их в антимонопольной политике ДНР.

В молодой Донецкой Народной Республике антимонопольное регулирование развито еще недостаточно хорошо.

В Антимонопольном законодательстве ДНР должны учитываться такие задачи, как:

- предотвращение монополизации рынка;
- поддержание и развитие конкуренции;
- обеспечение благоприятной среды для развития конкуренции;
- контроль над соблюдением законов и нормативных актов;
- защита интересов малого и среднего бизнеса.

Антимонопольное законодательство ДНР должно совершенствоваться и улучшаться, ссылаясь на опыт развитых стран и используя его. Применение зарубежного опыта приведет к развитию системы антимонопольного регулирования, развитию экономики Республики, и соответственно к улучшению жизни населения.

### Список литературы

1. Касьянов Ю. Антимонопольное законодательство за рубежом / Ю. Касьянов. *Мировая экономика*. – 2004. – № 8. – С. 15-25.
2. Байдаров А.Д. «Антимонопольное законодательство в России и за рубежом: сравнительно-правовой анализ» / А.Д. Байдаров – 2012. – № 11. – С. 139-143.
3. Гречишкина И. / Экономический анализ применения антимонопольного законодательства / И. Гречишкина, А. Шаститко. – М.: ТЕИС, 2003.

## ПРОЯВЛЕНИЯ КРИЗИСА НА ПОСТСОВЕТСКОМ ПРОСТРАНСТВЕ

**Е.В. Сулицкий**

*Белорусский государственный  
университет, г. Минск  
(Республика Беларусь)*

**Постановка проблемы.** Сегодня, понятие постсоветское пространство имеет не малое значение в мировой экономике и политике. Кризисные явления, охватившие страны постсоветского пространства, следовавшие и усиливавшиеся после распада СССР, привели к возникновению огромного ряда проблем, таких как высокая инфляция, безработица и большое падение экономического роста в целом. По ряду причин страны – бывшие члены СССР были в критическом положении, что не может сказать и сейчас, спустя 20 лет.

**Анализ исследований и публикаций.** Фундаментом данной работы послужили исследования и публикации отечественных специалистов в сфере изучения кризисных явлений в экономике, таких как В. И. Блищенко, М. М. Солнцева, А. Попов, которые описывают процессы, предшествующие данному кризису и их последствия. Их работы вносят значительный вклад в развитие теоретического аспекта изучения данного вопроса, однако многие аспекты изучения кризиса постсоветского пространства остаются неизученными.

**Целью** данной работы является исследование и изучение причин возникновения проблем в экономике стран постсоветского пространства после распада СССР, а также исследование последствий кризиса, которые имеют влияние, на экономику стран региона и по сей день.

**Основные результаты исследования.** Распад Советского союза, как государства с точки зрения международного права был зафиксирован большим количеством правовых актов, которые в свою очередь можно разделить на несколько основных групп:

- акты высших законодательных органов СССР, которые юридически оформляли распад государства и признавали независимость союзных республик;

-акты, провозглашающие суверенитет, независимость и выход из состава СССР республик и принятие ими конституций;  
-международные акты о признании независимости республик и их членство в международных организациях;  
-акты, обусловившие передачу республикам обязательств, финансовых и материальных активов бывшего Советского Союза. [1, с. 52]

Именно с момента прекращения существования СССР начинается существование новых геополитических участников, объединенных в группу, которую можно назвать – постсоветское пространство.

Именно границы бывшего СССР и служат геополитическими границами постсоветского пространства в состав, которого вошли Республика Беларусь, Российская Федерация, Украина, прибалтийские республики и другие бывшие советские республики. [1, с. 53]

Так называемое «единство» постсоветского пространства, как отдельной геополитической единицы состоит в тесной экономической взаимосвязи независимых и отдельных участников постсоветского пространства. Распад СССР сопровождался разделом всех его бывших экономических активов и потенциала между, теперь уже национальными государствами. Так, из-за раздела по внутренним советским административно-территориальным границам, экономический потенциал и прочие материальные владения СССР были распределены относительно неравномерно. Так, России, Украине и Казахстану досталась основная часть территориальной и материальной базы Советского Союза. Российская Федерация хоть и в меньшей степени, чем при существовании Российской Империи завладела огромными территориями и гигантской ресурсной базой с развитым, на тот момент, производством. Украина стала владельцем большой части советской транспортной инфраструктуры, включая сеть трубопроводов и насосных станций, которые обеспечивали транспортировку нефти и газа на внешние рынки с территории бывшего СССР. Также Украина овладела рядом портов для экспорта и импорта товаров с территории СССР. Достались Украине и огромные мощности советского военно-промышленного комплекса, и заводы по производству комплектующих для ракет.

Казахстан стал владельцем одних из крупнейших в мире месторождений цветных и полиметаллов, золота, урана, угля и не малые энергетические мощности развалившегося СССР.

Республика Беларусь овладела развитой сетью автодорог, машинным производством и трубопроводной системой [1, с. 60].

Несмотря на то, что территория постсоветского пространства является по сути разделенной, различного рода административными и территориальными барьерами, а также геополитическими факторами,

некоторые страны продолжают поддерживать между собой экономическую и политическую связь, которая обусловлена историческими факторами и их бывшим статусом союзных республик в составе СССР [1, с. 61].

Как известно, процессу перехода от СССР к независимости республикам предшествовала так называемая «перестройка». Именно после нее постсоветские республики и получили значительные проблемы, помимо великого наследия СССР.

Некоторые ученые сравнивают перестройку с Великой депрессией в США. Хотя и кажется, что общего мало, но общего все же достаточно много: падение ВВП, отсутствие экономического роста, безработица и расцвет организованной преступности.

Хоть и были попытки восстановления экономики, но они были не удачны. Например, 13 января 1987 Советом Министров СССР было принято постановление № 48, которое позволяло создавать совместные предприятия с советским капиталом и капиталом из развивающихся и капиталистических стран. В Советский союз хлынули потоки средств из запада, но очень быстро капиталисты осознали, что при такой бюрократической системе вести бизнес в СССР сложно, но при этом очень выгодно и несложно продавать товары и сырье на Запад. Этот шаг послужил «олигархизации» экономики не меньше приватизации.

Чтобы ослабить огромную нагрузку на бюджет, было принято решение о самоокупаемости предприятий. Предприятия, которые были не в состоянии покрывать свои расходы, были признаны банкротами, что поспособствовало и дефициту товаров. В то же время, роль директоров крайне возросла. Директоров выбирал коллектив, а предприятиям предоставили возможность регулировать заработную плату. Т.к. директора зависели от коллектива – то повышали заработную плату, которая не была обусловлена доходом, что приводило к банкротству предприятия и в конце концов привело бы к взрыву безработицы, что заставляло государство тратить деньги на убыточные предприятия. Соответственно можно отметить, что подобные действия вызвали огромное давление на бюджет государства [2, с. 143].

Необходимо упомянуть то, что в 1991 г. производство упало на 11 %, и все это при растущем дефиците бюджета и значительном внешнем долге.

В 1990-1991 годах, после принятия деклараций о независимости и фактическом распаде СССР вернуть прежнее благосостояние в ближайшие годы уже не представлялось возможным.

В декабре 1991 года в России подписали Указ о свободе торговли, а в 1992 году отпустили цены, что впоследствии привело к гиперинфляции.

Экономика многих государств на постсоветском пространстве фактически вышла из под контроля правительств, финансовые спекуляции приобрели колоссальный масштаб, а многие валюты просто обвалились по отношению к твердой валюте [2, с. 144].

На постсоветском пространстве повсеместно бушевал кризис, неуплата налогов росла значительными темпами, а бартерные расчеты и вовсе не позволяли собирать налоги. Стратегически важные предприятия стали принадлежать новым владельцам, которые приобрели их по значительно меньшей стоимости, чем такова была. Сегодня «новоиспеченные» владельцы обладают состояниями в миллиарды долларов США. Все это привело к огромным ущербам государству, помимо недополучения средств за продажу предприятий, новоиспеченные владельцы не стремились оплачивать налоги сполна.

В Беларуси, России и других странах региона бушевала гиперинфляция. Цены поднимались более чем в тысячу раз, при всем при этом номинальная заработная плата явно не успевала за темпом роста цен.

Нельзя не упомянуть долг, который за период с 1985 по 1991 гг. вырос с 22,5 млрд. до 65,3 млрд. долларов США. Кризис задолженности завершился фактическим банкротством, и произошло все это одновременно с распадом СССР. Постсоветские республики долго не могли решить, кто будет выплачивать накопленный внешний долг. 61% внешнего долга приходился на Россию и именно она, и обязалась выплатить весь долг СССР. К сожалению, долги были крайне неблагоприятны и по своей структуре, являвшись в основном средне- и краткосрочными.

Правительство России пыталось добиться списания части задолженности, однако в этом было отказано. Но западные банки пошли на уступки и отсрочили платежи на довольно длительное время. [2, с. 146]

Немало ученых полагает, что уступки связаны с деньгами, которые поступали в западные банки по неофициальным каналам из России. Если бы правительство России оказалось бы под давлением, то начало бы искать валюту в стране, что прекратило бы ее утечки за границу. Соответственно кредиторы добились и сохранения кредитов, и продолжало получать незаконные поступления из России.

Оставили свой след и приватизация, которая молниеносными темпами прошла в ряде стран постсоветского пространства. Так, новые владельцы, пришедшие на замену государственному контролю и управлению, начали взвинчивать цены на продукцию, проводить масштабные увольнения и банкротить стратегически важные производства [2, с. 157].

К сожалению, политика многих властей, в странах бывшего СССР

привела к построению совершенно неблагоприятной модели экономики, для которой весьма характерно богатство небольшой группы населения и малый достаток для большинства населения.

**Вывод.** В 1990-х и начале 2000-х гг. постсоветское пространство пережило ужасный кризис, последовавший распаду СССР, который сопровождался, как и масштабной безработицей, так и инфляцией. Рост экономики совершенно отсутствовал, что не могло не сказаться на уровне жизни населения. Даже на данный момент отставание в сфере машиностроения и производства, не говоря уже о высоких технологиях, не приносят позитива в видение будущего.

#### Список литературы

1. Блищенко, В.И. Кризисы и конфликты на постсоветском пространстве / В.И. Блищенко, М. М. Солнцева. – Москва : Аспект Пресс, 2014. - 303 с.
2. Попов, А. Финансовый кризис 2009. Как выжить? / А. Попов. – Москва: Щелково, 2008. – 218 с.

## КОНКУРЕНТНОЕ ПРЕИМУЩЕСТВО ПРЕДПРИЯТИЯ – УПРАВЛЕНИЕ ТАЛАНТАМИ

**Е.К. Защита**

**Ю.С. Звягинцева**

*Южный федеральный университет,  
Институт управления в экономических,  
экологических и социальных системах,  
г. Таганрог  
(Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** В постоянно ожесточающихся конкурентных условиях фирмам все сложнее добиться лидерства на таком рынке. Материальные и информационные ресурсы сейчас стали доступны, поэтому фирмам необходимо думать о получении конкурентного преимущества.

**Анализ исследований и публикации.** Действующим конкурентным преимуществом становится движущая сила любого предприятия – персонал. Речь идет о способностях, навыках, талантах, которыми уже обладает работник, и которые предприятие собирает в нем развивать.

**Целью** публикации является исследование концепции управления талантами, понимание того, насколько данная концепция важна для воспроизводства качеств сотрудников, в чем заключается этот процесс, и какие элементы в себе содержит.

**Основные результаты исследования.** Управление талантами –



деятельность предприятия, направленная на задействование сотрудников в инновационный процесс. Базисом данной концепции является методология управления, основывающаяся на компетенции сотрудников.

На сегодняшний день конкурентные условия функционирования предприятий ужесточились, поэтому компаниям необходимо не только сформировать слаженную работу главного компонента развития предприятия – персонала, но и укомплектовать свой состав наиболее талантливыми кадрами. Для формирования талантливого персонала и как следствие обеспечения лидерства на рынке компании важно не просто переманивать сотрудников из успешных компаний и повышать заработную плату имеющимся, а «выращивать» таланты внутри себя.

Термин «управление талантами», подразумевающий деятельность, направленную на вовлечение сотрудников в инновационный процесс, был сформулирован еще в 1990-х годах Дэвидом Уоткинсом. В широком смысле, управление талантами представляет собой совокупность инструментов управления персоналом, предоставляющих возможность предприятию привлекать, эффективно использовать и воспроизводить качества сотрудников, которые позволяют им вносить существенный вклад в развитие компании [1].

Для того чтобы управление талантами было на самом деле эффективным и имело долгосрочную перспективу, оно должно стать неотъемлемым компонентом корпоративной культуры, входящим в состав всех иерархических уровней компании. Если рассматривать данную концепцию как циклический процесс, то он будет содержать в себе следующие элементы [2]:

- стратегия управления талантами (планирование);
- рекрутинг (подбор персонала);
- эффективность управления;
- обучение и развитие;
- планирование достижений;
- развитие лидерства;
- мотивация.

Главным отличием системы управления талантами от традиционных HR-концепций является то, что она рассматривает каждый элемент не по отдельности, а интегрировано, именно это является уникальным и прогрессивным в развитии. Такой подход так же оказывает влияние на доход компании, мнение клиентов, повышение производительности. Но, самое главное в подходе – это не только привлечение новых квалифицированных специалистов, но и сохранение ценных сотрудников, которые уже работают в организации.

Выявить ценного сотрудника возможно по 2 критериям:

производительность и потенциал. Так именно уровень производительности труда является распространенным инструментом измерения оценки рентабельности работника. Несмотря на это, управление талантами сосредоточено именно на потенциал и его развитие посредством обучения, повышения навыков и профессиональной ответственности.

Основой стратегии управления персоналом являются методологии управления, опирающиеся на компетенции сотрудников, для реализации долгосрочных планов.

Компетенции – базовые качества сотрудника, которые служат ему помощником в эффективном управлении заданных функций, выражаются в виде измеряемого поведенческого критерия [3].

Поведенческий критерий означает, что компетенция на самом деле прогнозирует хорошее или обратное исполнение, измеряющегося по определенному критерию. В качестве примера таких критериев можно выбрать: для продавца – объем продаж, для журналиста – количество отзывов по его статье. Важно, что не только компетенция может влиять на поведение человека, но и организация может оказывать непосредственное влияние на процесс формирования компетенций в процессе обучения, наставничества или в других корпоративных мероприятиях. В мониторинге, выявлении и развитии талантов конкретной организации компетенции являются удобным инструментарием для их обеспечения.

На сегодняшний день нехватка навыков приводит к возникновению «провалов» в компетенциях и снижению лидерских качеств на производстве, которые представляется необходимым устранять для обеспечения роста и развития компании. Специфика проблемы управления талантами видоизменяется в зависимости от вида производства, размера производства, географии и степени зрелости. Три стандартных примера, связанных с различием размера предприятия, в которых выделены базовые проблемы управления талантами [4]:

– малое предприятие (до 2 500 работников). Ускоренный рост, сложности в закрытии «ключевых» должностей. Требуется развитие компетенций по внедрению бизнес изменений.

– среднее предприятие (от 2 500 до 15 000 работников). Нехватка лидерских компетенций. Необходимо наращивание оборотов эффективности.

– крупное предприятие (от 15 000 и выше работников). Так же прослеживается недостаток лидерских компетенций, но, помимо этого возникают и риски, связанные с уходом на пенсию «ключевых» работников.

Прослеживается явная зависимость развития талантов от развития

компетенций, связанных с определенными областями функционирования предприятия.

**Вывод.** Процесс формирования и развития талантов, а вследствие, лидеров и профессионалов является стратегическим для любого предприятия, желающего добиться устойчивости и эффективности от своей деятельности. Только планомерное и постепенное внедрение данной концепции позволит добиться желаемых изменений. Построение продуктивной системы управления талантами позволит предприятию получить конкурентное преимущество, позволяющее увереннее действовать в волатильной внешней среде. Инструментарием в данной системе может послужить определенный набор компетенций, закрепление которого и четкое следование поспособствует процессу формирования и развития талантов.

#### Список литературы

1. Управление талантами (talent management) // Государство. Бизнес. ИТ. [Электронный ресурс]. – 2014. – Режим доступа : <http://www.tadviser.ru/>, свободный. – Загл. с экрана.
2. Духнич, Ю. Управление талантами // Smart Education. [Электронный ресурс]. – 2007. – Режим доступа : <http://www.smart-edu.com>, свободный. – Загл. с экрана.
3. Духнич, Ю. Управление талантами, опираясь на компетенции // Smart Education. [Электронный ресурс]. – 2007. – Режим доступа : <http://www.smart-edu.com>, свободный. – Загл. с экрана.
4. Духнич, Ю. Движущие силы концепции управления персоналом // Smart Education [Электронный ресурс]. – 2008. – Режим доступа : <http://www.smart-edu.com>, свободный. – Загл. с экрана.

## НЕОБХОДИМОСТЬ УЧЕТА ГЛОБАЛЬНЫХ ДИСБАЛАНСОВ В КОНТЕКСТЕ ИХ ВЛИЯНИЯ НА СБАЛАНСИРОВАННОЕ РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

*Ю.Н. Деречинский, к.э.н., доцент*

**В.Ю. Хриткина**

*Автомобильно-дорожный институт,  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Наличие дисбалансов в значительной мере влияет на экономический, политический, культурный уровень жизни стран мира. Поэтому необходимо стараться строить экономику таким образом, чтобы минимизировать имеющиеся диспропорции в различных сферах.

**Анализ исследований и публикаций.** А. Апокин в статье «Финансовая составляющая «проблемы глобальных дисбалансов» в мировой экономике» рассматривает основные концепции, используемые для характеристики финансовой составляющей глобальных дисбалансов. Даёт критический анализ ряда основных идей и гипотез, выделяемых исследователями по данной проблеме [1]. Т. Щетилова в своей статье «Оценка глобальных дисбалансов в развитии макроэкономических систем» даёт оценку глобальным дисбалансам, в частности мирового спроса и предложения [2].

**Цель исследования.** Обосновать необходимость учета дисбалансов в различных сферах.

**Основные результаты исследования.** Чаще всего исследователи (как отдельные ученые и научные коллективы, так и международные организации) на глобальном уровне выделяют социально-экономические дисбалансы в следующих сферах:

1. Размер ВВП на душу населения. Под дисбалансом касательно ВВП на душу населения понимается сильная неравномерность этого показателя для разных стран и регионов мира.

2. Уровень доходов населения. Исследователи называют глобальным дисбалансом тот факт, что в разных странах и регионах мира уровень доходов населения значительно отличается [3].

3. Уровень жизни населения. Чаще всего к показателям, которые характеризуют уровень жизни, относят доходы населения, доступность образования и медицинского обслуживания, уровень политических и экономических свобод, продолжительность жизни и др. [4].

4. Производство и потребление конкретных видов ресурсов [5]. Например, дисбаланс производства и потребления углеводного сырья, когда лидерами в области потребления нефти и газа являются одни страны, а лидерами в отрасли производства – другие.

5. Государственный долг. Как правило, в качестве показателя государственного долга используют количество государственных облигаций, которые находятся в обороте и требуют погашения. Дисбаланс проявляется в том, что в одних странах имеет место сравнительно высокий показатель государственного долга (выраженный % к ВВП) государственный долг (Япония – 225,1%, Греция – 144,0%, Италия – 118,2%, Германия), а в других – сравнительно низкий (Австралия – 22,4%, Китай – 17,5%, Саудовская Аравия – 16,7%, Россия – 9,5%) [6]. Для сравнения: средний мировой уровень государственного долга составляет 59,3% к ВВП. Украина – по состоянию на 31 января 2014 г. государственный и гарантированный государством государственный долг составил 585298486,9 тыс. грн. или 73226383,9 тыс. долл. США, в том числе: государственный и гарантированный государством государственный долг – 298581267,1 тыс. грн. (51,0% от общей суммы государственного и гарантированного государством долга) или

37355344,31 тыс. долл. США; государственный и гарантированный государством государственный долг – 286717219,87 тыс. грн. (49,0%) или 35871039,6 тыс. долл. США.

6. Внешний долг. Под дисбалансом в данном случае понимается широкий разброс в уровне внешнего долга в разрезе стран.

7. Экспорт/импорт. В данном случае дисбаланс проявляется в том, что одни страны в течение многих лет имеют позитивное сальдо внешней торговли, а другие – негативное [7].

8. Развитие экономики в целом или отдельных её секторов. К этому типу можно также отнести технологические дисбалансы (разный уровень технологического развития производства в разных странах), образовательные (уровень грамотности, качество образования и полнота охвата разных слоёв населения), меру развития банковской и финансовой системы (перечень доступных услуг и охват населения ними).

9. Демография. Демографические дисбалансы характеризуются разной возрастной структурой населения в разных странах. В результате, для развитых стран характерен дефицит рабочей силы и чрезмерная нагрузка на пенсионную систему, а для развивающихся стран – безработица. К числу других дисбалансов, которые также рассматриваются в литературе, можно отнести дисбалансы валютных курсов [8], миграционных потоков [9], налоговых ставок [10] и другие менее исследованные дисбалансы.

**Вывод.** Несмотря на достаточно обоснованную проработку дисбалансов в развитии на глобальном уровне, тематика дисбалансов на уровне отдельных предприятий остаётся в числе недостаточно обработанных, что диктует необходимость не просто оценки конкретных дисбалансов на уровне предприятий, а разработки основ такой систематической оценки.

#### Список литературы

1. А.Ю. Апокин. Финансовая составляющая «проблемы глобальных дисбалансов» в мировой экономике [Электронный ресурс] / Журнал «Проблемы прогнозирования». Выпуск № 4 / 2008. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/finansovaya-sostavlyayuschaya-problemy-globalnyh-disbalansov-v-mirovoy-ekonomike>
2. Т.В. Щетилова. Оценка глобальных дисбалансов в развитии макроэкономических систем [Электронный ресурс] / Журнал «Основы экономики, управления и права». – Вып. № 6 (6). – 2012. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/otsenka-globalnyh-disbalansov-v-razvitii-makroekonomicheskikh-sistem-1>
3. Коверга С.В., Прищенко А.С. Необхідність врахування глобальних дисбалансів в контексті їх впливу на збалансований розвиток промислових підприємств України. Матеріали II Міжнародної науково-практичної конференції «Соціально-економічні проблеми адаптації реального сектора в сучасних умовах». – 21-23 травня 2014 р. – Макіївка.

## ЭКОНОМИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ВОЕННОЙ БЕЗОПАСНОСТИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

**Д.П. Маловецкая**

*Автомобильно-дорожный институт,  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** В связи с динамически меняющейся военно-политической ситуацией, ростом угрозы обострения военно-стратегической обстановки и развертывания боевых действий против Российской Федерации возрастает необходимость наращивания военно-технического потенциала государства, финансирования инновационных разработок ВПК, а также поддержки обеспечения и уровня подготовленности армии и флота, способного отражать возможную атаку противника, вести активные боевые действия, сохранять безопасность государства и защищать интересы страны в целом. Однако в условиях экономического спада финансирование военной безопасности может восприниматься обществом достаточно остро и требует соответствующего обоснования.

**Анализ исследований и публикаций.** Изучением данной проблематики занимались такие зарубежные и отечественные деятели как: Р. Райшауэр, К. Хатли [1], Г.Н. Винокуров, В.И. Ковалев, Ю.В. Коссе, С.Ю. Малков, Ю.А. Подкорытов, В.А. Рябошапка, Н.И. Старков, А.К. Фомин, Д.С. Чернавский и др. Их работы посвящены оптимизации затрат на государственную оборону.

**Целью исследования** является оценка целесообразности выделения запланированных бюджетом Российской Федерации средств на поддержание военной обороны страны, а также сравнительная оценка военного финансирования РФ и других стран.

**Основные результаты исследования.** В 2016 году Российской Федерацией запланировано 3 трлн. 145 млрд руб. военных затрат. Их целесообразность следует рассматривать не только на макроэкономическом уровне, но и в глобальном масштабе. Поэтому изначально рассмотрим вопрос военных затрат стран, имеющих 1 и более процент от числа общих военных расходов мира.

По данным [3] Стокгольмского института исследования проблем мира за последние 10 лет военные расходы КНР увеличились на 132 %, Германии – на 97 %, России – на 91 %, в то время как в США снизились на 3,9 %. При этом в 2015 году они составили: КНР – 215 млрд долл. (или

13 % суммарных военных затрат мира), Германия – 87,2 млрд долл. (или 5,2 %), Россия – 66,4 млрд долл. (или 4 %), в то время как США – 596,0 млрд долл. (или 36 % от общего числа). Таким образом, мы видим, что расходы США являются лидирующими и почти в 9 раз превышают расходы РФ, при отрицательной динамике первой и положительной динамике – последней. Более того, военные расходы США в последние десятилетия значительно превосходили затраты не только России, но и остальных стран, что отчетливо видно на рисунке 1.



Рис. 1 – Военные расходы различных стран

Также стоит отметить, что за последние 25 лет (с 1991 по 2015 гг.) США потратили в общей сумме 11221,7 млрд долл., что в 6,8 раз больше, чем Китай, и практически в 14 раз больше, чем Россия.

Как известно, расходы на национальную оборону предусмотрены госбюджетами подавляющего большинства государств. Их величина, как правило, составляет от 0,5 до 10 % от ВВП данных стран. Соотнесем величины оборонных расходов с ВВП вышеуказанных государств, а также с их численностью населения.

Таблица 1  
Военные расходы в США, КНР и России за последние 25 лет

Страны	Года												
	1991	1993	1995	1997	1999	2001	2003	2005	2007	2009	2011	2013	2015
Общие военные расходы, млрд. \$													
США	280,3	298	279	276	281	312,7	415	503	557	668,6	711,3	639,7	596
КНР	10	12,6	12,6	16	21	27,9	35	45,7	68,1	105,6	138	177,8	214,8
РФ	–	7,8	12,7	18	6,5	11,7	17	27,3	43,5	51,5	70,2	88,4	66,4
Отношение военных затрат к ВВП, %													
США	4,6	4,3	3,6	3,2	2,9	2,9	3,6	3,8	3,8	4,6	4,6	3,8	3,3
КНР	2,3	2,0	1,7	1,7	1,9	2,1	2,1	2,0	1,9	2,1	1,9	1,9	1,9

Продолжение таблицы 1

РФ	–	4,6	4,1	4,3	3,3	3,8	3,9	3,6	3,4	4,1	3,7	4,2	5,4
Затраты на оборону в год на душу населения, долл.													
США	1106	1144	1047	1013	1006	1097	1428	1700	1845	2175	2279	2020	1854
КНР	8,6	10,6	10,4	13,0	16,7	21,8	27,2	35,0	51,5	79,2	102,0	131,0	156,0
РФ	–	52,3	85,9	119,0	44,0	80,5	118,0	191,0	305,0	361,0	491,0	615,0	454,0

Из таблицы 1 видно, что Российская Федерация с начала 2000-х годов стабильно увеличивала расходование средств на оборону, причем, даже не смотря на резкую девальвацию рубля, ей удалось в национальной валюте сохранить положительную динамику. Также стоит отметить, что наращиванием военно-технического потенциала стабильно занимается военный блок НАТО, рассматривающий Россию как потенциально опасный субъект либо как откровенного противника, и размещает свои базы близ ее границ. Российская Федерация вынуждена усиливать собственную военную мощь, которая служит не только надежной защитой границ государства, но и является эффективным фактором сдерживания агрессивной политики для других стран. Однако рядом лиц, полагающих, что угрозы для их государства не существует, поднимают вопрос о нецелесообразности финансирования военной отрасли. Рассмотрим, какую долю занимают затраты на оборону в общем числе государственных расходов разных стран [таблица 2].

Таблица 2

Военный бюджет в числе всех государственных расходов, %

Страны	Года											
	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Оман	30,8	33,6	31,5	29,2	25,8	24,3	24,6	24,9	36,5	33,1	28,9	28,2
Сауд. Аравия	26,0	27,5	28,8	29,0	27,6	25,9	25,3	21,7	23,1	25,3	26,6	27,4
ОАЭ	26,0	23,2	20,6	18,6	16,7	15,6	18,7	17,5	17,4	19,9	17,4	19,0
Пакистан	27,4	26,2	21,8	19,1	17,2	18,4	18,2	18,4	17,2	16,6	18,6	18,7
Йемен	15,5	13,2	11,5	12,0	10,8	16,1	15,5	16,5	12,6	13,2	14,3	18,0
Сингапур	33,1	35,2	30,0	30,3	22,8	21,0	23,0	21,9	21,8	19,2	17,4	16,0
Иран	16,6	14,4	15,1	14,1	13,3	15,9	15,5	13,0	20,8	15,7	15,5	15,2
Иордания	13,7	12,1	12,7	16,2	17,9	18,6	19,4	16,6	14,9	12,1	11,4	14,6
Алжир	10,7	10,4	9,2	8,8	8,0	9,1	9,5	10,8	10,2	13,7	13,7	14,3
Бахрейн	15,5	12,9	12,9	12,7	11,8	14,1	11,5	12,9	13,0	14,4	14,4	14,2
Ливан	13,5	14,2	12,7	13,2	11,7	12,6	14,1	14,1	13,2	14,3	16,4	14,2
Россия	11,2	11,3	9,2	9,8	9,9	10,2	10,1	10,3	10,8	11,1	11,8	13,7

Для удобства полученные результаты представим в виде графика (рисунок 2), из которого видно, что Россия занимает 12 место в мире по доле военных расходов.

Также отметим, что существуют различные мнения относительно влияния военных расходов на экономическое развитие. Данному вопросу давно уделяется повышенное внимание, особенно со стороны западных государств (в середине 70-х гг. прошлого столетия вопросам данной конверсии уже было посвящено более 3 тыс. публикаций). Однако в них отмечается, что



интенсивный экономический рост возможен как при низких военных расходах (например, Германия и Япония после II Мировой войны), так и при высоких (например, Германия и Япония в 30-е гг. XX ст.).

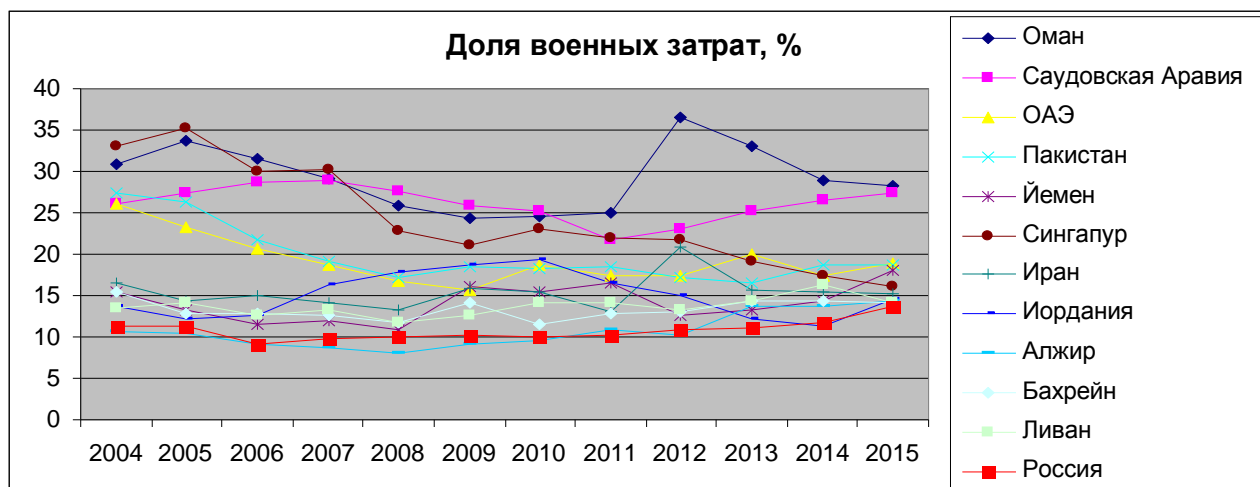


Рис. 2 – Доля военных затрат в общем бюджете страны

Некоторые исследователи [2] приводят пример выхода США из кризиса и обретения ею положительной динамики в экономике за счет вложений в ВПК в результате вторжения в Афганистан и Ирак.

Таким образом, увеличение военных расходов имеет как благоприятное, так и отрицательное влияние на экономическое положение страны. К основным положительным факторам можно отнести способствование развитию технологий и инфраструктуры, снижение уровня безработицы и увеличение совокупного спроса и т. д. К отрицательным – отвлечение инвестиционных ресурсов от отраслей, более способствующих экономическому росту, торможение НИОКР невоенной направленности и т. д.

Опираясь на количественные исследования, проведенные К. Hartley [1], можно сделать выводы о том, что увеличение военных расходов положительно влияет на экономику страны при акцентировании внимания на военные исследования и разработки, отрицательно – при модели потребления (за счет «эффекта вытеснения»).

**Заключение.** Таким образом, истерия вокруг данной тематики не более чем одна из беспочвенных попыток вызвать недовольство в обществе и дестабилизировать ситуацию внутри Российской Федерации. Увеличение военных расходов России незначительно по сравнению с предыдущими годами и другими странами. Мировая военно-политическая обстановка вынуждает РФ рассматривать негативные сценарии развития событий, а потому наращивание собственного военного потенциала является не только запланированной, но и вынужденной мерой защиты границ государства и национальных интересов.

### Список литературы

1. Keith Hartley Defence Spending and its Impact on the National Economy: A Review of the Literature and Research Issues / Centre for Defence Economics, University of York, YORK, YO10 5DD. – 2005. – 256 p.
2. Малков С.Ю. К вопросу об определении оптимальной величины оборонных расходов государства / С.Ю. Малков, В.И. Ковалев, Ю.В. Коссе // Стратегическая стабильность. – 2007. – № 2. – С. 72–76.
3. SIPRI.TRENDS IN WORLD MILITARY EXPENDITURE [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://sipri.org/>.

### СЕКЦИЯ 3.

## ЭКОНОМИКА И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ

### ТЕНДЕНЦИИ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В НАЦИОНАЛЬНОЙ ЭКОНОМИКЕ

**О.Н. Головинов**, д.э.н., профессор,  
и.о. заведующего кафедрой  
международной экономики

**А.А. Аветисова**, к.э.н., доцент,  
и.о. заведующего кафедрой экономики и  
управления инновационной  
деятельностью,  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
университет экономики и торговли имени  
Михаила Туган-Барановского»,  
г. Донецк

**Постановка проблемы.** Малый бизнес в современной отечественной экономике является потенциально огромным, но малоиспользуемым ресурсом. Как демонстрирует опыт развитых стран мира, именно малый бизнес в сложившейся ситуации способен стать наиболее эффективным движущим элементом экономических трансформаций, именно в силу своей способности быстро адаптироваться к меняющимся условиям, искать и находить новые пути развития, создавать новые сферы деятельности. Использование такого потенциала позволит отечественной экономике в долгосрочной перспективе развиваться быстрыми темпами и не зависеть от цен на природные ресурсы. Однако, вместо того, чтобы видеть в малом бизнесе потенциального драйвера экономики, государство по-прежнему воспринимает предпринимательскую деятельность преимущественно как источник наполнения государственного бюджета.

**Анализ исследований и публикаций.** Н. В. Климова рассматривает

эффективность существующей государственной поддержки малого бизнеса, приводит основные тенденции его развития и условия для конкурентоспособного развития малого предпринимательства [1]. Исследование Е. В. Воробьевой посвящено проблеме финансирования малого и среднего бизнеса в России, как одного из приоритетных направлений государственной политики [2]. В статье Ю.С. Оганисяна анализируются проблемы развития малого бизнеса в условиях современной России, аргументируется необходимость государственной поддержки для преодоления рисков, не позволяющих малому бизнесу стать основой экономики страны [3].

**Целью публикации** является систематизация и анализ макроэкономических факторов, ограничивающих динамичное развитие малой предпринимательской деятельности и формирование механизма развития малого бизнеса с учетом комплекса мер государственной институциональной политики.

**Основные результаты исследования.** «Задача государства – создать равные возможности ведения предпринимательской деятельности в условиях свободы выбора ее форм и методов проявления самостоятельности и предприимчивости» [4, с. 21]. Существующая в настоящее время в России система поддержки малого бизнеса имеет широкий охват мероприятий, направленных на снижение издержек, рисков, помощи в ведении бизнеса. Среди наиболее важных можно выделить такие составляющие, как финансовая поддержка, обеспечивающая доступность к финансовым ресурсам; консультационная поддержка, включающая вопросы связанные с получением субсидий, доступа к государственным заказам, решение юридических вопросов; информационная поддержка; образовательная поддержка, направленная на повышение компетенций как самих предпринимателей, так и сотрудников; имущественная поддержка связанная с решением проблемы высоких арендных ставок, нехватки требуемых помещений; улучшение делового климата. Совокупность перечисленных мероприятий, несмотря на их относительно большой объем и разнообразие, не оказывают комплексного положительного воздействия в силу недостаточного уровня реализации, непоследовательности, декларативности многих действий. Законодательная база для малого бизнеса принимается, как правило, без учета мнения предпринимателей. И если крупный бизнес достаточно широко представлен в органах законодательной и исполнительной власти, то малый бизнес такого влияния не имеет. Действующая в настоящее время государственная программа развития малого бизнеса не решает в полной мере возложенные на нее задачи. По мнению бывшего министра финансов РФ А. Кудрина Стратегия развития МСП – 2020 реализована лишь на 20-

30 % [5].

Государство, оказывая поддержку, должно в первую очередь учитывать интересы всей национальной экономики и соответственно делать ставку на экспортно-ориентированные предприятия, имеющие возможность внести реальный вклад в диверсификацию экономики, повысить ее конкурентоспособность. Четкое деление малого бизнеса на высокотехнологичный и низкотехнологичный, связанный с торговой деятельностью, предоставлением услуг, дает возможность определить приоритетные направления развития. В недостатках развития отечественной экономики часто обвиняют ее сырьевую зависимость, приводя данный аргумент в качестве причины невысоких темпов роста, технологической отсталости. Мол, если нет природных ресурсов, то предприниматели вынуждены развивать свой бизнес только на знаниях. Однако, те же США имеют обширные природные ресурсы, добывают в больших объемах природный газ, нефть и т. д., и это не мешает им оставаться одними из технологических мировых лидеров. У отечественного малого и среднего бизнеса доступа ни к каким природным ресурсам нет. Их ориентация в производственной деятельности может быть лишь только на торгово-посредническую деятельность, кафе, парикмахерские и т. д., или на инновационную деятельность, связанную с оказанием инжиниринговых услуг, разработкой электроники, электрооборудования, IT-проекты, медицину, биотехнологии, в первую очередь по заказу крупных отечественных или зарубежных компаний. Преимущественная ориентация отечественного малого бизнеса на сферу услуг, в силу низкой фондоемкости и высокой трудоемкости, вполне логична, тем более, что данная сфера деятельности до недавнего времени была относительно не развита. Именно малый бизнес, а не государство, превратил данную нишу национальной экономики в одну из самых быстроразвивающихся отраслей. И сегодня, несмотря на явную рецессию, торговая деятельность, финансирование, транспорт, посредническая деятельность, страхование остаются наиболее экономически эффективными. Одним из положительных примеров успешного развития малого инновационного предпринимательства можно назвать деятельность «Сколково». Спустя пять лет после начала реализации имеется более 1 тыс. активно работающих стартапов... Создано более 15 тыс. рабочих мест, общий объем реализации, которая напрямую имеет отношения только к инновационному продукту, по сути, только к продукту, связанному с интеллектуальной собственностью, близок к 1 млрд. долл. – это значимая цифра для такой отрасли как инновация [6].

Сотрудничество с университетами малого бизнеса развито в стране очень слабо, при том, что РФ является одним из лидеров в мире по

количеству высших учебных заведений. Малый бизнес практически не вовлечен в сотрудничество с университетами при создании бизнеса, управлении производственной деятельностью, подготовки специалистов и т. д. Совместная деятельность образовательных структур и бизнеса позволит в большей мере внедрять и использовать определенные технологии для предприятий, оказывать консультационную помощь будущим предпринимателям, формировать новое поколение бизнесменов. В свою очередь, сотрудничество с предпринимательской средой способно не только пополнить бюджеты университетов, но и повысить практические компетенции самих преподавателей.

**Вывод.** Во-первых, государству не стоит возлагать надежды на способность малого бизнеса быстро трансформироваться и приспособляться к изменениям и тем самым подталкивать экономику страны к выходу из рецессии без существенного повышения конкурентоспособности, что, в свою очередь, невозможно без технологического переоснащения на основе расширения инвестиционных возможностей. Во-вторых, государству необходимо изменить свой подход к регулированию предпринимательской деятельности, что должно включать не только изменения в кредитовании, налогообложении, доступности к государственным закупкам, но прежде всего, за счет формирования комплексного механизма развития малого бизнеса, учитывающего все возможные аспекты функционирования и развития.

#### Список литературы

1. Климова, Н.В. Создание условий для конкурентоспособного развития малого бизнеса в России [Текст] / Н.В. Климова, О.А. Брылякова // Политематический сетевой электронный научный журнал Кубанского государственного аграрного университета. – 2015. – № 111. – С. 818-828.
2. Воробьева, Е.В. Основные проблемы и пути решения финансирования малого и среднего бизнеса в Российской Федерации [Текст] / Е.В. Воробьева // Вестник образовательного консорциума. Среднерусский университет. Серия: Экономика и управление. – 2014. – №4. – С. 6-8.
3. Оганисян, Ю.С. Социальные риски малого бизнеса в России [Текст] / Ю.С. Оганисян // Вестник Института социологии. – 2013. – № 2 (7). – С. 182-195.
4. Булешова, Н. Ю. Проблемы становления малого бизнеса в России [Текст] / Н.Ю. Булешова // Актуальные проблемы науки: ИГУМО и ИТ как исследовательский центр. – 2014. – №17. – С. 13-21.
5. Сгоревший мотылек // Эксперт. – 7 декабря 2015 г. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://expert.ru/siberia/2015/51/sgorevshij-motyilek/?9121>.
6. Вексельберг, В.Ф. Качество наших разработок находится на международном уровне / В.Ф. Вексельберг // Коммерсант.ru [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.kommersant.ru/doc/2852032>.

## К ВОПРОСУ ДИАГНОСТИКИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

*Р.Ю.Заглада, к.э.н., доцент, заместитель  
директора по научно-педагогической  
работе*

**В.В. Шехман**  
*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** В условиях негативных изменений экономической ситуации региона эффективность адаптационных процессов предприятия, быстрота его реагирования, а также способность обеспечивать и сохранять стабильное функционирование зависят от действующей системы управления информацией о его текущем состоянии, перспективах развития, существующих и потенциальных проблемах. Поэтому целевая диагностика становится важным инструментом, позволяющим сформировать информационную систему поддержки управленческих решений и определить способы воздействия на критические параметры работы предприятия.

**Анализ исследований и публикаций.** Изучению диагностики экономической устойчивости предприятий посвящены работы как отечественных, так и зарубежных ученых: В. Коровина, А. Ивлева, Е. Матушевской, Н. Катковой, В. Лыбы, Д. Ревенко, С. Тхора, М. Кроленко, О. Арефьевой, Р. Брейли, К. Джеймса Ван Хорна, Э. Хелферта и др. Указанные ученые-экономисты сделали большой вклад в развитие теоретических, методических и практических аспектов диагностики экономической устойчивости предприятия, однако остается еще ряд вопросов, которые требуют дальнейшего уточнения и усовершенствования. К таким вопросам необходимо отнести уточнение сущности и содержательной характеристики понятия «диагностика экономической устойчивости предприятия».

**Целью** работы является анализ и уточнение понятия «диагностика экономической устойчивости предприятия», что является основополагающим в управлении экономической устойчивостью предприятия.

**Основные результаты исследования.** Изучение научных источников по данной проблематике указывает на то, что теория диагностики экономической устойчивости предприятия формируется на базе экономического и финансового анализа, анализа хозяйственной

деятельности предприятия, а также теории адаптивного и антикризисного управления [1]. Однако, чтобы говорить о диагностике экономической устойчивости, для начала необходимо определиться с самим понятием «диагностика».

Довольно часто понятие «диагностика» отождествляют с понятием «анализ». В рамках исследования экономической устойчивости такое понимание сути диагностики является недостаточно корректным, поскольку существуют некоторые отличия данных категорий как процессов исследования состояния предприятия [2]:

- целью диагностики является выявление проблем, «узких мест» в функционировании объекта; а целью анализа – фиксирование, в основном, особенностей, отличающих части друг от друга;

- результатом анализа должен стать синтез, то есть объединение в единое целое рассмотренных анализом элементов. Получение результата диагностики требует не только объединения элементов, но и принятия решения на основе этого обобщения;

- особенностью диагностики является выявление причинно-следственных связей в объекте, определение их структуры, целенаправленности и тесноты.

Таким образом, диагностика – это процесс оценки деятельности предприятия, направленный на раскрытие проблем и обозначение областей их возможного решения. Эффективная диагностика предполагает выбор вмешательства, которое предусматривает систему мероприятий, удовлетворяющих необходимость предприятия в развитии. Анализ же можно представить как разложение различных объектов на составляющие их части или элементы, осуществляемое как в практической, так и в теоретической деятельности с целью познания некоторого сложного целого.

Поэтому при исследовании экономической устойчивости предприятия следует использовать термин «диагностика» (а термин «анализ» – как ее составную часть), поскольку она подразумевает систему мероприятий, в том числе и аналитических, направленных на определение величины отклонения состояния системы от желаемого и основных причин этого отклонения для выработки управленческих воздействий с целью приведения системы в нужное состояние [3].

Изучение литературных источников [1–4], посвященных теоретическим основам диагностики экономической устойчивости позволило выделить следующие существенные положения:

- диагностика является одним из наиболее универсальных способов информационной поддержки принятия управленческих решений;

- процесс диагностики способен обеспечить повышение

эффективности управления экономической устойчивостью предприятия в условиях риска, неопределенности внешней среды и нестабильного внутреннего состояния, и поэтому должен осуществляться систематически;

- использование предварительно определенных процедур, мониторинга, анализа, оценки и прогнозирования способствует обоснованию более эффективной программы управленческих действий;

- наибольший эффект от проведения диагностики достигается путем комплексного использования методических подходов, адекватных целям исследования и объемам используемых ресурсов.

Анализируя работы отечественных авторов [3, 4], определяющих сущность понятия «диагностика экономической устойчивости», можно утверждать, что многообразие имеющихся подходов связано с тем, что во всех этих исследованиях экономическая устойчивость как самостоятельная категория не выделяется, поскольку отечественные аналитики в большинстве случаев рассматривают лишь отдельные ее сущностные характеристики. Следовательно можно выделить следующие направления в исследовании диагностики экономической устойчивости: ретроспективное, адаптивное и перспективное (рис. 1).



Рис. 1. Подходы к рассмотрению понятия «диагностика экономической устойчивости»



Можно сказать, что диагностика экономической устойчивости – процесс, целенаправленная и систематическая реализация которого дает возможность своевременно идентифицировать экономическую ситуацию, определить ее причины и перспективы, оценить эффективность управленческих решений и на этой основе осуществлять экономически обоснованное и скоординированное управление устойчивым функционированием предприятия в соответствии с внешними и внутренними условиями и стадиями развития.

Данное определение обосновывает алгоритмизацию и систематичность процесса ее реализации, отображает взаимосвязь задач диагностики и ее результатов, что способствует углублению понимания ее сути и значения в процессе управления.

**Выводы.** На данный момент не существует единого взгляда на определение сущности понятия «диагностика экономической устойчивости предприятия», однако прослеживается повышение ее роли в общей концепции управления хозяйствующим субъектом. Под диагностикой экономической устойчивости предприятия следует понимать непрерывный и систематический процесс, позволяющий адаптивно реагировать на экзогенные и эндогенные факторы, таким образом, своевременно изменяя процессы управления хозяйствующим субъектом, приводя предприятие в устойчивое состояние.

При этом актуальной является разработка методических приемов диагностики экономической устойчивости предприятия, позволяющих выявлять и устранять негативные факторы внешней и внутренней среды и открывать перспективы мониторинга и прогнозирования развития ситуации, в которой предприятие находится.

#### Список литературы

- 1 Каткова Н.В. Методические и практические аспекты определения интегрального показателя уровня экономической устойчивости промышленных предприятий / Н.В. Каткова, Е.А. Матушевская // Бизнесінформ. – 2015. – № 1. – С. 252–257.
- 2 Анисимов Ю.П. Основы инновационного менеджмента / Ю.П. Анисимов, И.А. Борисенко [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.studmed.ru/docs/document25994/page=3#2>
- 3 Ревенко Д.С. Интегральные модели экономической устойчивости предприятия и инструментальные средства ее визуализации и диагностики / Д.С. Ревенко, В.А. Лыба // Вісник Східноєвропейського університету економіки і менеджменту. – 2014. – № 1 (16). – С. 148–159.
- 4 Левченко Н.М. Финансовый потенциал предприятия: сущность и подходы к диагностике / Н.М. Левченко // Інвестиції: практика та досвід. – 2012. – № 2. – С. 114–117.

# СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОДГОТОВКИ МАГИСТЕРСКИХ КАДРОВ ДЛЯ УСИЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

*С.П. Кирильчук, д.э.н., профессор,  
заведующая кафедрой экономики  
предприятия*

**П.В. Подрядов**  
*Крымский федеральный университет им.  
В.И. Вернадского, г. Симферополь  
(Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** Экономический потенциал любой страны, ее инновационное развитие, в первую очередь, определяются качеством подготовки профессиональных кадров: именно выпускники магистратуры высших учебных заведений являются носителями научно-технических и инновационных изменений.

**Анализ исследований и публикаций.** В развитых странах почти треть трудового потенциала задействована в сфере науки и высоких технологий. Так, в США 8% населения страны производят около 20% ВВП [1]. Отечественные и зарубежные ученые утверждают, что именно экономика, которая требует постоянного внедрения инноваций, является основным стимулом развития системы высшего образования: Наливайченко Е.В., Потеева М.А., Цехла С.Ю., Шаховская Л.С. и др.

**Целью публикации** является исследование проблемы совершенствования подготовки магистерских кадров для усиления инновационной деятельности предприятий.

**Основные результаты исследования.** В определенные годы в Крыму прослеживалась тенденция уменьшения части инновационных предприятий в общем количестве промышленных предприятий. Так, за период с 2000 по 2010 год по данным статистики их часть уменьшилась с 12,1% до 9,9%. Также уменьшилось количество освоенных видов инновационной продукции и сократилось число предприятий, которые внедрили новые средства механизации и автоматизации производства для осуществления инноваций. За указанный период количество освоенных видов инновационной продукции уменьшилось в 5 раз: с 258 до 51 вида [2].

В Российской Федерации работает достаточно учреждений по инновациям и инвестициям (Российский Фонд перспективных

исследований, Российская Ассоциация венчурного инвестирования и другие) [3]. Активность государства в этом направлении выражается через совокупность нормативно-правовых актов в области инноваций в экономике предприятия, трансфере технологий и регистрации инновационных проектов. Отсюда, большое внимание при подготовке магистров направления «Экономика» необходимо уделять формированию базовых правовых компетентностей в сфере инновационной деятельности, поскольку преимущественное количество специалистов готовится для среднего и малого бизнеса [4]. Это связано с тем, что в ближайшие 10 лет развитие экономики Крыма будет осуществляться за счёт создания и эффективного функционирования именно инновационных предприятий в малом бизнесе [5], что подтверждается соответствующей тенденцией (рис. 1) [6].

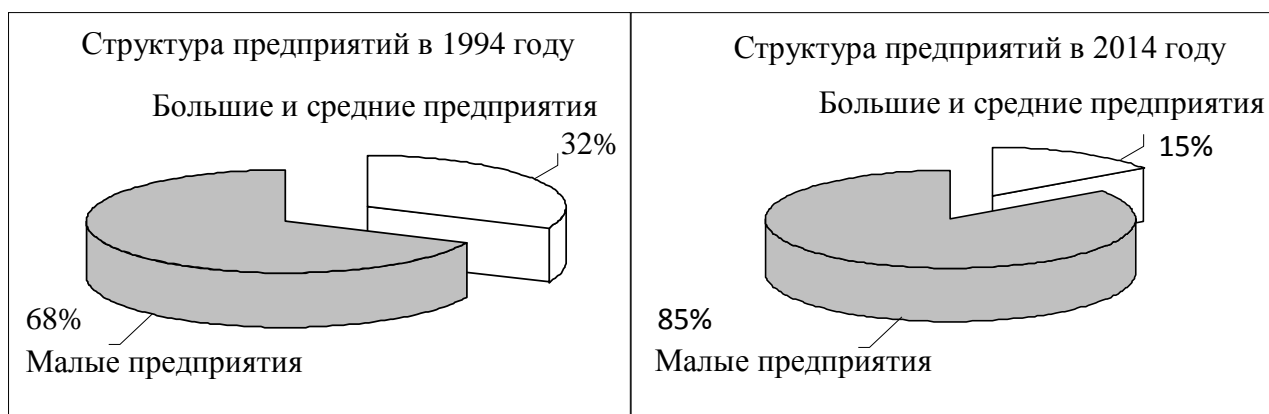


Рис. 1. Удельный вес малых предприятий в Республике Крым [2]

Также необходимо отметить проблематику классификации профессий [7]. Предлагается модель системы кадрового обеспечения развития предприятий, подготовки магистров экономики, и компонентов их направлений (рис. 2).

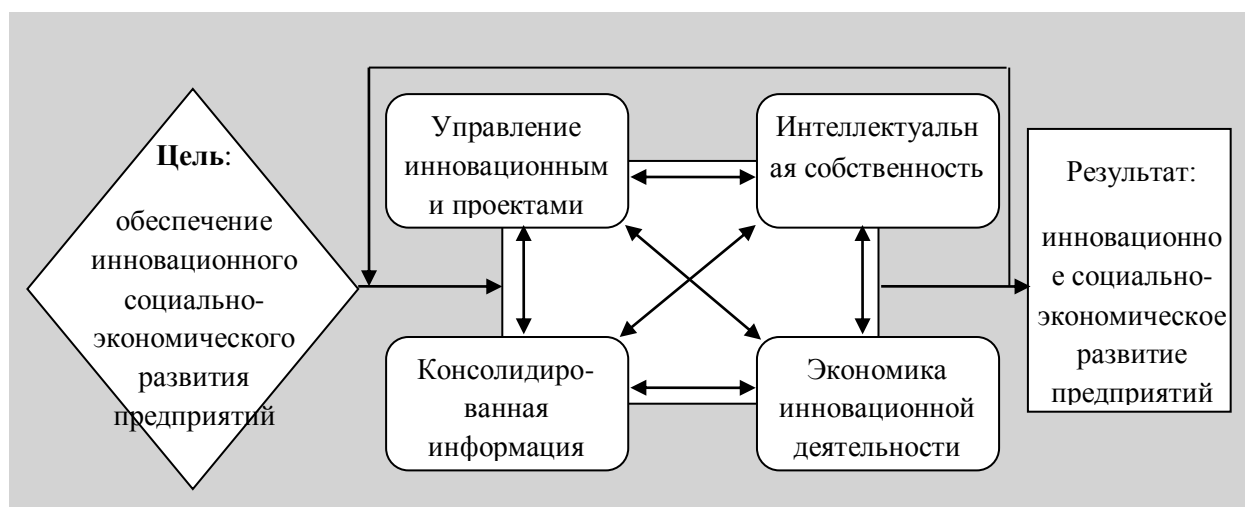


Рис. 2. Модель системы кадрового обеспечения развития предприятий

Исходя из этой модели, для магистров-экономистов инновационной деятельности разработана модель содержания их программы обучения, которая отображает деятельность будущего экономиста, его место и задачи в процессах инновационного социально-экономического развития предприятий [8].

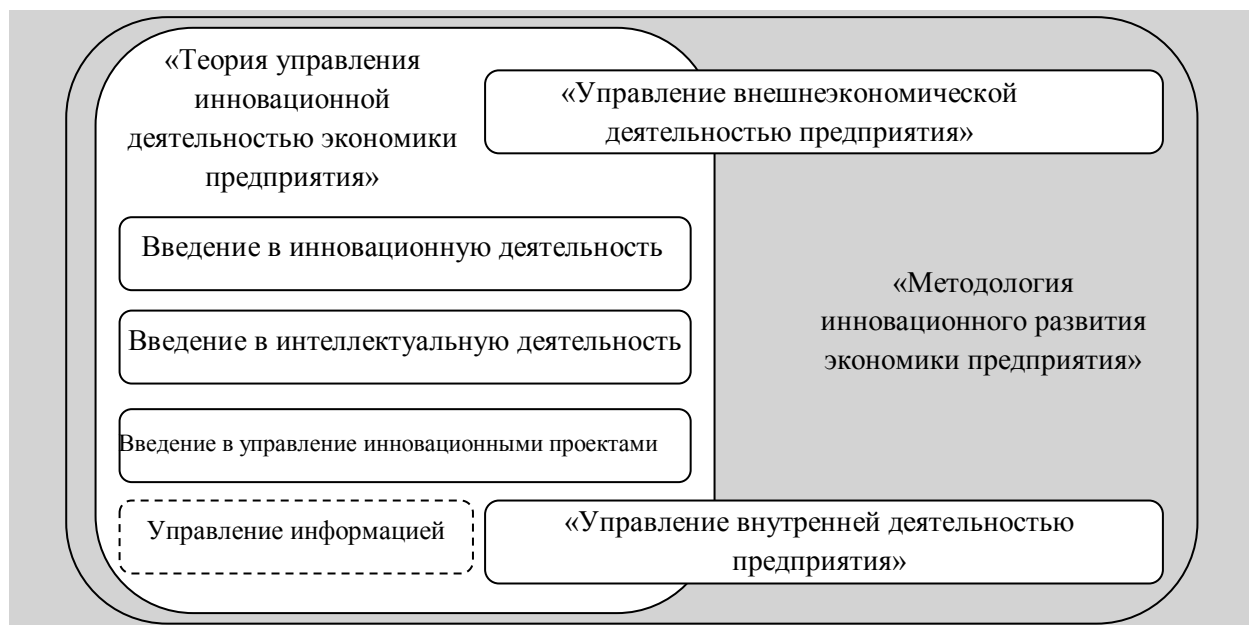


Рис. 2. Модель содержания программы обучения магистров-экономистов инновационной деятельности

Из модели очевидно, что методологической основой подготовки является формирование у специалистов общих компетентностей в отношении понимания социально-экономического развития предприятий инновационным путем [9].

На наш взгляд, изменение стандартов программирования магистерского образования может быть проведено с помощью принятия, например, Федеральной системы квалификаций.

**Вывод.** По результатам анализа программ подготовки магистров-экономистов выявлено, что существует необходимость в совершенствовании подготовки магистерских кадров для усиления инновационной деятельности предприятий, возможную осуществить за счёт системного формирования базовых и специальных компетентностей.

Программа подготовки должна предусматривать формирование компетентностей путем применения методов и инструментария реализации инновационной экономической деятельности в условиях глобализации и экономики знаний, которые базируются на системном, проектном, деятельностном и процессном подходах.

Федеральная системы квалификаций подготовки магистров

позволила бы:

- повысить конкурентоспособность работников путем унификации профессиональных требований разных квалификационных уровней с ориентацией на мировую Рамку квалификаций;

- создать целостный и прозрачный механизм для признания квалификаций, добытых в процессе формального или неформального обучения;

- улучшить взаимодействие рынка труда и рынка образовательных услуг путем разграничения их сфер деятельности и ответственности;

- усилить мотивацию и результативность самостоятельной учебы для работоспособного населения;

- согласовать и размежевать существующие системы квалификаций, которые предоставляются в сфере профессионального образования;

- повысить гарантии прозрачности процессов получения, оценки и признания квалификаций;

- вовлечь в процесс получения квалификаций НИИ, работодателей, профсоюзы, другие общественных организации;

- гармонизировать национальную систему квалификаций с системами квалификаций других стран.

По своей структуре Федеральная система квалификаций подготовки магистров должна была бы состоять из следующих частей:

- Федеральная рамка квалификаций;

- квалификационные уровни и требования к ним;

- профессиональные стандарты;

- оценка и подтверждение квалификаций и компетенций.

Решение отмеченных проблем укрепит доверие общества к системе высшего образования нашей страны, профессиональным способностям ее выпускников-магистров и будет служить основой для внедрения инноваций в науку и экономику. Именно инновации и разнообразие создают конкурентную среду, где молодых людей можно научить познавать, научить создавать, научить работать, научить жить. Это и есть, по определению ЮНЕСКО, миссия высшего образования в третьем тысячелетии.

### Список литературы

1. «Экономика. Социология. Менеджмент» [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа : <http://ecsocman.hse.ru>.
2. Социально-экономическое положение Автономной Республики Крым за 2014год. – Симферополь : Главное управление статистики в АРК. – 2015. – 85 с.
3. Университетская информационная система «Россия» : ресурсы и сервисы для экономических и социальных исследований, учебных программ и

- государственного управления [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа : <http://uisrussia.msu.ru/is4/main.jsp>.
4. Группа журналов «Эксперт» [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа : <http://expert.ru/>.
  5. Science Direct [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа : <http://www.sciencedirect.com>.
  6. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] : официальный сайт. – Режим доступа : <http://www.gks.ru>.
  7. Межведомственный аналитический центр [Электронный ресурс] : официальный сайт. – Режим доступа : <http://www.iacenter.ru>
  8. Министерство экономического развития Российской Федерации [Электронный ресурс] : официальный сайт. – Режим доступа : <http://www.economy.gov.ru>
  9. «Российский научно-исследовательский институт экономики, политики и права в научно-технической сфере» [Электронный ресурс] : сайт. – Режим доступа : <http://rier.ru>.

## **АУТСОРСИНГ – НАПРАВЛЕНИЕ УМЕНЬШЕНИЯ ЗАТРАТ ПРЕДПРИЯТИЯ НА РЫНКЕ ЛОГИСТИЧЕСКИХ УСЛУГ**

**В.Н. Ращупкина**, *д.э.н., профессор*

**С.В. Гордиенко**

*ГОУ ВПО «Донбасская национальная  
академия строительства и  
архитектуры»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Увеличение конкуренции стимулирует игроков рынка постоянно совершенствовать те функциональные области работы, которые способны обеспечить предприятию максимум конкурентных преимуществ. Одним из перспективных направлений является использование аутсорсинга для усовершенствования управления логистическими услугами, поскольку позволяет оптимизировать режим функционирования предприятий в пределах материального и информационного потоков, которые определяют содержание производственной деятельности. Передача логистических функций на аутсорсинг для отечественных предприятий является инновационной технологией, позволяющая уменьшить затраты и требующая тщательного изучения и поиска путей внедрения с учетом специфики развития рынка логистических провайдеров.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Исследованиями проблем использования аутсорсинга в той или иной сфере деятельности субъектов хозяйствования занимаются много отечественных и зарубежных ученых. Среди зарубежных ученых следует отметить труды:

Д.Дж. Бауэрсокса, Ж.Л. Бравара, Д.Л. Вордлоу, Д.Ф. Вуда, Х. Виссема, А.М. Гаджинского, Дж.С. Джонсона, Д.А. Иванова, Д.Дж. Клосса, Д.М. Ламберта, П.Р. Мерфи, Л.Л. Мешкова, Л.Б. Миротина, В.И. Сергеева, Дж.Р. Стока, Й. Шеффи и др. Изучению вопросов повышения эффективности логистических систем на отечественных предприятиях посвящены работы М.П. Денисенко, Н.В. Ивановой, Е.В. Крикавского, И.Е. Матвей, А. Оношенко, А.А. Смехова, Л.А. Сосунова, В.И. Степанова, С.А. Уварова, В.П. Ташбаева, С.М. Хаирова, Д.В.Чернова, Р.В. Шеховцова, В.В. Щербакова, О.В. Шимко, Н.И.Чухрай, В.С. Пономаренко, К.М. Танькова, А.Н. Тридида и др. Вместе с тем, до настоящего времени проблемы, связанные с использованием аутсорсинга на рынке логистических услуг остаются без особого внимания исследователей, нет однозначного определения термина «логистическая услуга», единой классификации промышленных логистических функций.

**Цель исследования.** Целью исследования является: на основе теоретического обоснования определения понятия «аутсорсинг», «логистическая услуга» предложить авторский подход к экономической сущности логистических функций промышленных предприятий.

**Основные результаты исследования.** Термин «аутсорсинг» означает сокращение или отказ от собственного бизнес-процесса, преимущественно не ключевого или неприбыльного для предприятия и передачу его специализированным компаниям. Это дает возможность сконцентрироваться предприятию на его основной деятельности. Аутсорсинг является одной из современных и успешных бизнес-моделей, которая дает возможность достигнуть реальных конкурентных преимуществ [3, с. 451].

Чтобы говорить про рынок аутсорсинга, необходимо опираться на данные каких-либо исследований, а их очень мало в этом направлении. Поэтому его оценки могут иметь исключительно экспертный характер. Как показывают исследования ученых, спектр логистических услуг в Европе постоянно увеличивается, соответственно увеличивается рынок аутсорсинга, а это говорит о том, что аутсорсинг логистических услуг является перспективным направлением.

Если говорить в целом об аутсорсинге в логистике, в качестве примера можно привести и более конкретные цифры, ссылаясь на статистику РБКdaily в качестве компетентного источника. Таким образом, в Европе доля аутсорсинга в сфере логистике достигает 60%, в Китае – до 48%, тогда как в России – только 22%.

Статистика аутсорсинга в логистике

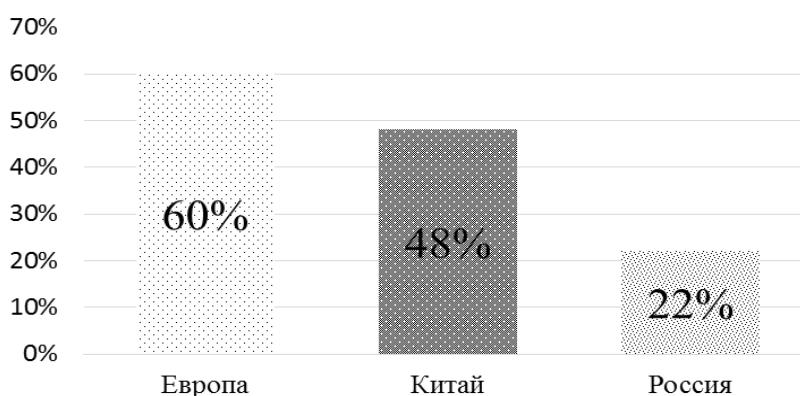


Рис. 1. Статистика аутсорсинга в логистике за 2014 год

Особенностью аутсорсинга и его основным отличием является то, что аутсорсер имеет свободу выбора способа выполнения функции или процесса, это не является отношениями поставщик-потребитель, а является стратегическим партнерством, в котором каждый из участников хочет достичь успеха, используя свои процессы на обслуживание процессов партнера [3, с. 38-39].

Специалисты в области логистики рекомендуют превратить отдельные переменные затраты в постоянные, отдавши все, что можно, в том числе и бухгалтерский учет на аутсорсинг. Концепция использования подобных услуг базируется на убеждении, что специализированные фирмы делают это лучше и при меньших затратах. Ряд ученых и практиков выделяют множество преимуществ аутсорсинга, таких как: уменьшение затрат, доступ к знаниям и высокопрофессиональному опыту специалистов другого предприятия, постоянный доступ к новым технологиям и знаниям, экономия времени и другие.

В логистике существует много функций, которым могут быть переданы на аутсорсинг. Наиболее распространены три типа аутсорсинга: производственный аутсорсинг, аутсорсинг бизнес-процессов и аутсорсинг информационных технологий [2, с. 7-36].

Но прежде чем передать ту или иную функцию на аутсорсинг, нужно тщательно подумать, как это повлияет на такие аспекты работы предприятия, как затраты на дистрибуцию, контроль цепей поставки, гибкость предприятия, обслуживание покупателей, сезонные колебания спроса на продукцию, внедрение нового продукта.

Следует отметить, что риски аутсорсинга связаны с недобросовестностью или недостаточной компетентностью компании-аутсорсера. Но этот риск можно минимизировать, если: разработать



четкие условия для аутсорсеров; сформулировать критерии и показатели оценки их работы; организовать тендер среди потенциальных аутсорсеров, оценить их и провести отбор; организовать управление аутсорсингом.

С рисками аутсорсинга нужно бороться при помощи эффективного управления. Если управление аутсорсингом в компании-заказчика организовано на высоком профессиональном уровне, то уменьшается вероятность: просачивания информации и появления нового конкурента, который использует приобретенные знания и опыт; потери контроля над собственными ресурсами; изоляции руководства от управления частью бизнес-процессов и снижения качества одобренных решений, монополизации рынка определенной услуги одним аутсорсером и связанных с ней увеличения затрат через повышение цен и ухудшения качества.

Так же еще одной проблемой является малый опыт логистических операторов и из-за этого худшее понимание процессов, характерных для этой отрасли, сравнительно с операторами, которые работают в Западной Европе [2, с.6-25].

**Вывод.** Основными мотивами передачи логистических функций на аутсорсинг является желание сделать бизнес управляемым, сразу снизить затраты, получить прибыль. Для того чтобы определить целесообразность передачи той или иной функции на аутсорсинг, нужно рассмотреть ее с позиции четырех аспектов: стратегического фокуса, операционной способности, финансовой выгоды и возможности для усовершенствования предприятия. Принятие логистического решения требует сравнение затрат аутсорсинга и собственной реализации с учетом порогов рентабельности и количеством продаж.

#### Список литературы

1. Бауэррокс Дональд Дж., Клосс Дейвид Дж., «Логистика: интегрированная цепь поставок» / Пер. с англ. – 2-е изд. – М.: ЗАО «Олимп Бизнес», 2010 – С.577-579.
2. Вержбицкий О.В. / Покупать или производить самостоятельно, аут- или инсорсинг / Исследование DB Schenker, 2012 г.
3. Логистика: Учебник. Полный курс МВА / под ред. В.И. Сергеева, – М.: Эксмо, 2011. – 944 с.
4. Корпоративная логистика в вопросах и ответах. / Под общ. и науч. ред. проф. В.И. Сергеева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2013.
5. Логистические услуги, логистический сервис [Электронный ресурс] // Международная транспортно-логистическая компания Asstra. – Режим доступа: [http://www.asstra.ru/ru/about\\_asstra/](http://www.asstra.ru/ru/about_asstra/).
6. Пономаренко В.С. Логістичний менеджмент: підручник / В.С. Пономаренко, К.М. Таньков, Т.І. Лепейко; за ред. д-ра екон. наук, проф. В.С. Пономаренка. – Х.: ВД «ІНЖЕК», 2010. – 440 с.

# КОНТРОЛЛИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

*Р.И. Балашова, д.э.н., профессор*

**Е.А. Гребенкова**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Контроллинг как концепция управления финансово-экономическими процессами и результатами деятельности находит распространение в практике отечественных предприятий, обеспечивая базу для поддержки основных функций управления. Его можно охарактеризовать как систему определения целей, прогнозирования и планирования механизмов и инструментов достижения этих целей. Методы контроллинга направленные на совершенствования учетной политики и управленческой практики предприятий, исходя из финансовых критериев успешности функционирования предприятия, что приведет к управлению предприятием на более высоком уровне. Позволяет интегрировать экономический анализ, планирование и управленческий учет таким образом, он охватывает весь процесс управления от формулирования стратегии, разработки планов и бюджетов к анализу отступления фактических результатов от поставленных целей предприятия.

**Анализ исследований и публикаций.** Контроллинг как технология эффективного управления разными областями финансово-хозяйственной деятельности предприятия позволяет решать многие управленческие задачи.

Проблемы теоретического обоснования и практического применения контроллинга исследовали ученые З.П. Румянцева [1], Д. Хан [4], А.А. Адаменко [5], Р.И. Балашова [6] и др.

**Цель публикации** рассмотрение контроллинга как метода управления предприятием. Для того, чтобы предприятие имело возможность добиться крупных успехов и признания на рынке, необходимо внедрять в практику наиболее передовые, прогрессивные методы работы, обеспечивающие более эффективное управление фирмой в целях долговременного существования ее на рынке и представляющие инструмент управления достижением высоких конечных результатов деятельности предприятия.

**Основные результаты исследования.** Успешность стратегии

развития организации напрямую зависит от понимания руководством важности изменения качества функциональных подсистем в соответствии с запросами системы управления деятельностью предприятия. Наличие адекватных запросов системы управления функциональных подсистем является важным конкурентным преимуществом и залогом устойчивого развития предприятия в соответствии с выбранной стратегией его функционирования в условиях остро конкурентного и нестабильного рыночной среды. Хорошо и своевременно поставленная система контроллинга поможет правильно и своевременно оценить ситуацию в компании и планировать действия по повышению эффективности ее работы. Создание такой службы способствует формированию базы данных с информацией для планирования, прогнозирования и управления предприятием, обеспечивает оперативность сбора информации, повышение эффективности управленческой отчетности.

Недостаток информации о текущем состоянии и о перспективах деятельности предприятия требуют формирования новых подходов к управлению и инструментов их внедрения, которые: позволят прояснить экономические проблемы предприятия; подадут своевременно сигналы для принятия мер; обеспечат информационную поддержку управления бизнес-процессами по установленным целям; помогут пересмотреть некоторые аспекты управления на предприятии с ориентацией на перспективу.

Контроллинг переводит управление предприятием на качественно новый уровень, интегрируя, координируя и направляя деятельность различных служб и подразделений предприятия на достижение оперативных и стратегических целей [1].

В настоящее время контроллинг, как система экономического управления деятельностью предприятия, широко применяется в развитых странах с рыночной экономикой, он не является системой, которая автоматически обеспечивает успех предприятия, освобождая менеджеров от функций управления, он ориентирован прежде всего на поддержку процессов принятия управленческих решений. Режим постоянного функционирования, означает осуществление управления как ежедневной деятельности, а не разового мероприятия. Управление – это процесс, состоящий из ряда этапов (фаз): целеполагание, как формулировка желаемого состояния деятельности; планирование, то есть разработка пути достижения поставленной цели; организация реализации разработанных решений таких проблем, как, например мотивация сотрудников; контроля, сравнение запланированных значений показателей деятельности предприятия и их фактических значений; анализа и обоснования управленческих решений, которые являются

отправной точкой для нового цикла управления [2].

Существует необходимость внедрения контроллинга на многих отечественных предприятиях, так как сохраняются проблемы в области управления: низкая оперативность информации; процесс планирования от производства, а не от сбыта продукции; смешение понятий управления прибылью и управления денежными потоками; нет учета по центрам прибыли; сложности с разделением переменных и постоянных затрат; отсутствие контроля за достижением целей предприятия; недостаток информации для принятия управленческих решений, зачастую информация остается невостребованной; низкая культура анализа достижения целей, получение прибыли часто является единственной целью предприятия.

Одной из главных ошибок на предприятиях является отсутствие стратегических целей развития, разбитых и закрепленных за каждым структурным подразделением предприятия [3]. В настоящее время среднее промышленное предприятие не обладает грамотно разработанной стратегией развития и не всегда можно точно определить, какие показатели, кроме прибыли, отслеживаются и анализируются в центрах ответственности, а иногда предприятие и не имеет этих центров ответственности вообще. Планирование на предприятиях также характеризуется слабой культурой, вызванной отсутствием четкой постановки стратегических целей и задач, а значит, невозможностью спланировать конечные показатели деятельности по центрам финансовой ответственности.

Кроме этого, низкая оперативность информации вызвана слабой автоматизацией многих предприятий. В большинстве предприятий внутренняя управленческая информация каждого структурного подразделения локальна и не увязана в единую систему. В таких условиях отечественные предприятия являются неконкурентоспособными и несостоятельными, чтобы принимать эффективные управленческие решения для выживания в жесткой конкурентной среде. Эффективное управление и наблюдение невозможно без постановки целей и планирования мероприятий по реализации этих целей. Система включает в себя комплекс задач по планированию, регулированию и наблюдению. Так же он представляет собой информационное обеспечение ориентированного на результат управления предприятием. «Контроллинг содействует достижению главной стоимостной цели предприятия – оптимизации финансового результата через максимизацию прибыли и ценности капитала при гарантированной ликвидности» [4]. Достижение данной цели координируется с достижением материальных и социальных целей, следовательно, главной целью контроллинга является оптимизация

финансового результата при гарантированной ликвидности. Из основной задачи можно выделить специальные: планирование и контроль на предприятии; координирование всех частных планов; учет и отчетность; обработка информации, принятие решений.

**Вывод.** В результате можно сделать вывод, что в современных условиях недостаток информации о текущем состоянии и о перспективах деятельности предприятия требуют формирования новых подходов к управлению и инструментов их внедрения. Предприятия имеют возможность добиться успехов и признания на рынке, внедряя в практику управления современный и эффективный инструмент управления – контроллинг. Из функций, лежащих в основе системы, сейчас наиболее развит управленческий учет и бюджетирование. Основой эффективной работы системы вне зависимости от терминологического наполнения этого понятия является информация, т.е. система управленческой отчетности, структура и содержание которой варьируются в зависимости от конкретных условий деятельности компании [5]. Также его можно трактовать как ориентированную на выполнение миссии компании систему оказания помощи руководству, позволяющую прогнозировать, анализировать и корректировать деятельность компании. Главной целью работы системы контроллинга предприятия является сосредоточенность на вопросах создания предметных технологий решения управленческих задач и разработке оптимальных методов их осуществления. Контроллинг можно охарактеризовать как философию и образ мышления руководителей, которые ориентированные на эффективное использование ресурсов и развитие предприятия в долгосрочной перспективе.

#### Список литературы

1. Румянцева З.П. Общее управление организацией [Текст]: учеб. пособ. / З.П. Румянцева. – М., ИНФРА. – 2001. – 304 с.
2. Лозовицький Д.С. Контролінг [Текст]: навч. посіб. / Д.С. Лозовицький. – Львів, 2012. – 310 с.
3. Мухомедзянова Е.В. Контроллинг как функция управления предприятием [Текст]: / Мухомедзянова Е.В. // Вестник МГТУ, 2006. – №4. – Т.9. – С. 655.

## УПРАВЛЕНИЕ МАТЕРИАЛЬНЫМИ ПОТОКАМИ ПРОМЫШЛЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

**И.А. Бондарева**, к.э.н., доцент  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк

**Н.А. Селезнева**, к.э.н., доцент  
Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка

**Постановка проблемы.** Логистическая служба предприятия опираясь на основные функции и инструменты осуществляет управление материальными потоками в рамках логистической системы. Несмотря на то, что сегодня разработано много систем, которые позволяют управлять материальными потоками в условиях дефицита всех производственных ресурсов (например, системы класса MRP, ERP), однако в условиях низкой загрузки производственных мощностей предприятия эффективность их снижается. Учитывая это актуальным остается вопрос совершенствования системы управления материальными потоками промышленного предприятия.

**Анализ исследований и публикаций.** Вопросы управления материальными потоками предприятий рассматривали Д. Бауэрсоксом, Д. Клосом, Д. Ламбером, Е. Мате, Л.Б. Миротиним [1–6]. За последние годы было опубликовано целый ряд научных работ по управлению материальными потоками, подготовленные такими учеными, как И.А. Воркут, Е.В. Крикавский, М.Р. Окландер [3–6]. Но в исследованиях этих авторов отсутствует единый подход относительно набора и содержания функций управления движением сквозного материального потока.

**Целью** этой статьи является уточнение и детализация содержания функций управления движением материального потока промышленного предприятия.

**Основные результаты исследования.** Система управления предприятием состоит из следующих шести элементов: подсистемы основного производства, подсистемы материально-технического обеспечения, подсистемы сбыта (распределения) готовой продукции, подсистемы обеспечения финансами и подсистемы принятия решений [6]. Отличительной особенностью данной системы является то, что для поиска

оптимального решения необходимо получение одновременной информации от всех подсистем, образующих объект управления.

Перед непосредственным рассмотрением и конкретизацией управленческих процедур необходимо исследовать определение понятия «управление материальным потоком». Из-за различий в определении данного понятия общего его окончательного толкования до сих пор не предложено.

Анализируя трактование данного понятия можно выделить ряд аспектов, по которым можно рассматривать особенности управления материальными потоками. Так, профессор Г. Павеллек, В. Дж. Стивенсон, профессор А.А. Смехов, А. Н. Родников, профессор Новиков А.А., доцент Уваров С.А., Л.С. Федоров, Н.П. Сивохина, В.Б. Родинов, Н.М. Горбунов, Ю. А. Сидоренко [1-6] определяя сущность понятия управления материальным потоком акцентируют внимание на управленческом аспекте. С этой точки зрения управления материальными потоками представляет собой планирование, контроль и регулирование материального потока, поступающего на предприятие, обрабатывается и доставляется заказчику.

Профессор Сергеев В.И. [3-5] рассматривает управление материальными потоками с позиции бизнеса как интегральный инструмент менеджмента, способствующий достижению стратегических, тактических и оперативных целей организации бизнеса за счет эффективного управления материальными потоками и соответствующими потоками информации. Данное определение может отражать как управленческий, так и экономический аспекты.

Профессор М.П. Гордон, О.Б. Маликов, Е.И. Сонин, В.И. Гузеева, Ф.Ф. Жемалдинов акцентируют внимание на отдельных функциях в логистическом цикле. Управление материальными потоками в данном случае сводится к узкому кругу операций: транспортировка, хранение, распределение и т. д.

Рассмотренные выше определения относятся к одному принципиальному направлению, связанному с функциональным подходом к товародвижению.

Другое направление, по мнению П. Конверса, П. Дракера, М. Портера, Д. Стока, Е. Мате и Д. Тискье, характеризуется более широким подходом: кроме управления товародвижением оно включает анализ рынка поставщиков и заказчиков, координацию спроса и предложения на рынке товаров, а также осуществляет гармонизацию интересов участников процесса товародвижения. По мнению английских ученых Бенсона Д. и Уайтхеда Дж. управление материальными потоками охватывает исследование и прогнозирование рынка, планирование

производства, закупку сырья, материалов и оборудования, включая контроль запасов.

На основе исследований теории менеджмента, в частности работ Мескона М. [4] под управлением понимается процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь поставленных целей.

Учитывая все выше сказанное, можно выделить следующие основные функции управления, которые наиболее свойственны при организации продвижения материального потока в пределах логистической системы:

□ планирование, предусматривающее принятие решения о направлении действия для достижения желаемого результата и сосредоточение внимания на целях и стандартах, а также на программах, которые требуются для достижения этих целей;

□ организация, которая раскрывает реализацию отработанных планов и программ, формирование структуры и системы управления компании, обеспечение ее деятельности необходимой документацией, то есть организация производственного процесса;

□ мотивация, задача которой заключается в том, чтобы члены организации выполняли работу в соответствии с делегированными обязанностями, а руководство должно мотивировать своих работников посредством создания внутреннего стимула к действиям;

□ контроль, под которым понимают измерение работы и наблюдение за ней, сопоставление полученных результатов с запланированными и при необходимости принятие корректирующих мер. Контроль необходим для своевременного определения опасности, выявления ошибок, отклонений от существующих стандартов и тем самым создание основы для процесса корректировки деятельности фирмы.

Учитывая, что управление движением материального потока напрямую связано с решением информационных задач, сбором, обработкой, хранением и выдачей информации, ведением оперативного, статистического, налогового учета и составлением бухгалтерских отчетов, и учитывая то, что в современных условиях хозяйствования усложняются расчеты с заказчиками готовой продукции и поставщиками сырья и комплектующих и, кроме то, цены постоянно колеблются, что влияет и на показатели себестоимости и прибыли, целесообразно дополнить вышеуказанные функции управления учетом.

Динамичность условий осуществления хозяйственной деятельности обуславливает значительную степень влияния фактора неопределенности. Появление различных незапланированных обстоятельств может превратить цели реальные в момент формирования плана организации



продвижения материального потока между звеньями логистической цепи в недостижимые. Поэтому в современных условиях возрастает роль функции регулирования, обеспечивает ликвидацию «узких» мест, которые появляются при организации движения материального потока [5]. Ведущие зарубежные специалисты по теории менеджмента, в частности, М. Мескон [4] предлагают выделять только четыре классические функции управления, среди которых планирование, организация, мотивация и контроль. Наряду с этим, ряд отечественных ученых в своих трудах, отмечают необходимость выделения регулирования как самостоятельной функции учитывая современные условия хозяйствования и состояние большинства промышленных предприятий.

**Вывод.** Предложено дополнение системы управления, которая традиционно включает в свой состав четыре базовые функции, к которым, как правило, относят планирование, организацию, мотивацию и контроль, учетом и регулированием. Конкретизация содержания функций управления, учитывая организацию продвижения материального потока, будет способствовать гибкому реагированию на изменения во внутренней и внешней среде за счет более четкого учета в бухгалтерском учете меняющихся цен на сырье, материалы и готовую продукцию, и проведения сложных расчетов с клиентами, а также за счет возможности корректировки планов деятельности субъектов хозяйствования.

Внедрение предложенного комплекса функций управления материальными потоками промышленных предприятий позволит повысить не только качество управления движением материальных ресурсов, но и качество управления предприятием в целом.

#### Список литературы

1. Бауэрсокс, Дональд Дж. Логистика: интегрированная цепь поставок [Текст] / Бауэрсокс Дональд Дж., Клосс Дейвид Дж.; пер. с англ. – М. : Олимп-Бизнес, 2001. – 640 с.
2. Белуха, Н. Логистика материальных потоков в строительстве: их учет и контроль [Текст] / Н. Белуха, О. Лиско // Бухгалтерский учет и аудит. – 2005. – №3. – С. 29-35.
3. Крикавський, Є.В. Промисловий маркетинг і логістика [Текст] / Є.В. Крикавський, Н.І. Чухрай – Львів : Вид-во Нац. Ун-ту «Львівська політехніка», 2004. – 448 с.
4. Мескон, М. Основы менеджмента [Текст] / М. Мескон, М. Альберт, Фр. Хедоури; пер. с англ. – М. : Дело, 1997. – 486 с.
5. Миротин, Л.Б. Эффективная логистика [Текст] / Л.Б. Миротин, Ы.Э. Ташбаев, О.Г. Порошина – М. : Экзамен, 2002. – 160 с.
6. Осовцев, В. Определение материальной и финансовой проводимости логистической цепи [Текст] / В. Осовцев // РИСК. – 2005. – №1. – С. 28-30.

# СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СТРУКТУРЫ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ЗАПАСОВ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

**И.А. Кондаурова**, к.э.н., доцент,  
заведующая кафедрой управления бизнесом  
и персоналом

**В.А. Геммерлинг**  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк

**Постановка проблемы.** В современных условиях нестабильности экономического развития, большое значение для успешного функционирования промышленного предприятия приобретает гибкое управление финансовой деятельностью. Управление финансами направлено на обеспечение непрерывности производственного процесса, поддержание финансовой устойчивости и стабильное развитие предприятия. При осуществлении финансового менеджмента, особое внимание руководства направлено на управление оборотным капиталом в связи с постоянными динамическими изменениями его объема и структуры [1, с. 50].

Рациональная структура оборотного капитала способствует повышению устойчивости предприятия в условиях нестабильности внешней среды. Несмотря на это, оборотный капитал предприятия зачастую используется неэффективно, значительная часть оборотных средств замораживается в производственных запасах, что в конечном итоге приводит к недостатку оборотных средств и финансовым потерям [2, с. 146].

**Целью исследования** является разработка графической модели оптимизации производственных запасов промышленного предприятия.

**Основные результаты исследования.** Оптимизацию структуры производственных запасов рассмотрим на примере промышленного предприятия ПАО «ДонЭРМ». Для ускорения оборачиваемости оборотных средств предприятия и увеличения прибыли проведем анализ и предложим изменение структуры производственных запасов с целью уменьшения их стоимости. Для большего удобства и наглядности оценки и улучшения структуры запасов предприятия ПАО «ДонЭРМ» применим графический метод.

Для анализа и улучшения структуры запасов предприятия ПАО «ДонЭРМ» используем следующие укрупненные составляющие компоненты производственных запасов: листовой прокат, сортовой

прокат, сварочные материалы, комплектующие изделия, крепежные изделия, лакокрасочные материалы, горюче-смазочные материалы, а также вспомогательные материалы.

В качестве исходных данных используем информацию о фактической величине каждого составляющего компонента производственных запасов с разбивкой по кварталам. Затем определим средние показатели за год по каждому составляющему компоненту производственных запасов (табл. 1).

Таблица 1

Фактическая и плановая стоимость составляющих компонентов производственных запасов предприятия ПАО «ДонЭРМ»

Параметры	1-й квартал, тыс. руб.	2-й квартал, тыс. руб.	3-й квартал, тыс. руб.	4-й квартал, тыс. руб.	Средняя стоимость, тыс. руб.	Плановая стоимость, тыс. руб.
Листовой прокат	1176	1641	1260	1424	1375,3	1031,4
Сортовой прокат	852	1467	994	1257	1142,5	914,0
Сварочные материалы	628	961	652	862	775,8	659,4
Комплектующие изделия	853	829	983	1043	927,0	741,6
Крепежные изделия	635	938	681	784	759,5	645,6
Лакокрасочные материалы	498	790	540	635	615,8	492,6
Горюче-смазочные материалы	283	560	286	439	392,0	333,2
Вспомогательные материалы	879	1134	993	1014	1005,0	854,3
Итого	5804	8320	6389	7458	6992,8	5672,1

Для наглядности построим многоугольник, в котором каждая вершина отображает стоимость определенного компонента запасов, а площадь многоугольника отображает общую стоимость запасов (рис. 1).

С учетом специфики производства и планируемого ассортимента выпускаемой продукции на предприятии ПАО «ДонЭРМ», разработаем плановые показатели каждого составляющего компонента производственных запасов (табл. 1).

При этом стоимость листового проката снизим на 25%, а сортового проката на 20%. Также уменьшим стоимость комплектующих изделий и лакокрасочных материалов на 20%. Стоимость остальных компонентов производственных запасов (сварочные материалы, крепежные изделия, горюче-смазочные и вспомогательные материалы) сократим на 15%.

Для наглядности изобразим плановую стоимость каждого составляющего компонента производственных запасов на том же графике. Для этого фактические и прогнозные данные по каждому компоненту запасов сведем в электронную таблицу Excel, на основе которой построим

графики в виде многоугольников, наглядно отражающие структуру производственных запасов до и после оптимизации (рис. 1).

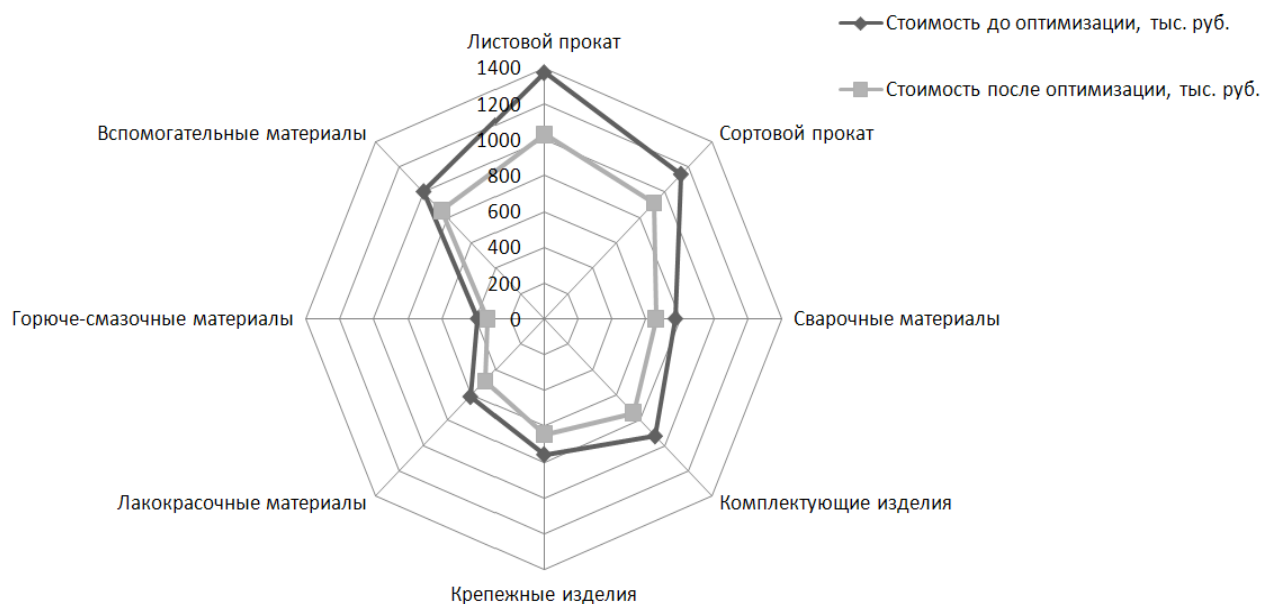


Рис. 1 – Стоимость производственных запасов предприятия ПАО «ДонЭРМ» до и после оптимизации

Из рисунка видно, что снижение общей стоимости производственных запасов предлагается провести за счет уменьшения стоимости наиболее значимых компонентов (листовой и сортовой прокат, комплектующие изделия и лакокрасочные материалы), стоимость остальных компонентов при этом предполагается снизить незначительно. Таким образом, сумма производственных запасов после проведенной оптимизации уменьшится на 1320,7 тыс. руб. (18,9%) и составит 5672,1 тыс. руб.

При этом коэффициент оборачиваемости запасов увеличится, а продолжительность оборота запасов сократится. Уменьшение общей суммы запасов приведет к увеличению коэффициента оборачиваемости оборотного капитала в целом, соответственно продолжительность оборота средств уменьшится. В конечном итоге это приведет к увеличению выручки от реализации продукции [3, с. 19].

**Вывод.** Таким образом, предложенные рекомендации позволят повысить эффективность использования оборотных средств ПАО «ДонЭРМ», что будет способствовать улучшению общих экономических показателей и повышению конкурентоспособности предприятия. Теоретические подходы и практические рекомендации, предложенные в данной работе, могут быть применены для повышения эффективности использования оборотного капитала промышленных предприятий машиностроительной отрасли.

### Список литературы

1. Геммерлинг В.А. Эффективное управление оборотным капиталом как фактор конкурентоспособности предприятия / В.А. Геммерлинг, И.А. Кондаурова // Сборник материалов научно-практической конференции «Ресурсосбережение. Эффективность. Развитие». – Донецк: ГВУЗ «ДонНТУ», 2015. – С. 50-53.
2. Кондаурова И.А. Совершенствование использования оборотных средств предприятия / И.А. Кондаурова, В.А. Геммерлинг // Инновационные перспективы Донбасса. Материалы международной научно-практической конференции. Т.6: Актуальные проблемы инновационного развития экономики Донбасса. – Донецк: ДонНТУ, 2015. – С. 145-147.
3. Кондаурова И.А. Способы улучшения использования оборотных средств промышленных предприятий /И.А. Кондаурова, В.А. Геммерлинг // Управление бизнес-процессами: теория и практика. Материалы Международной научно-практической конференции преподавателей, аспирантов, студентов (г. Донецк, ДонНТУ). – Донецк: ООО «Східний видавничий дім», 2015. – С. 19-20.

## СОВРЕМЕННЫЕ АСПЕКТЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ОЦЕНКИ ДОХОДНОСТИ ОРГАНИЗАЦИЙ ТОРГОВЛИ

*А.З. Коробкин, к.э.н., доцент,  
заведующий кафедрой экономических и  
правовых дисциплин  
Белорусский торгово-экономический  
университет потребительской  
кооперации, г. Гомель  
(Республика Беларусь)*

**Постановка проблемы.** Объем полученных организацией доходов в настоящее время играет первостепенную роль, так как от величины доходов напрямую зависит конечный финансовый результат их деятельности, экономический рост, уровень жизни персонала. Поэтому исследование доходности организаций торговли приобретает в настоящее время особую актуальность.

**Анализ исследований и публикаций.** К экономическому анализу эффективности доходов в организациях сферы товарного обращения обращались практически все современные отечественные ученые, исследующие проблемы экономического анализа. Среди них Фридман А.М., Писаренко Н.П., Раицкий К.А., Лебедева С.Н., Иванов Г.Г., Бланк И.А., Кудрявцев А.А., Кравченко Л.И., Иваницкий В.И., Шелег Н.С., Валевиц Р.П., Гребнев А.И. и др. Однако, отдельные аспекты, отраженные в статье, не нашли должного отражения в трудах вышеуказанных ученых, что делает ее актуальной.

**Целью публикации** является освещение современных методических подходов к совершенствованию экономического анализа доходности деятельности организаций торговли, в рамках Национальной стратегии устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года [1].

**Основные результаты исследования.** *Доходность организации* представляет собой экономическую категорию, составляющую компоненту экономической эффективности, отражающую с каким уровнем доходов, используются экономические ресурсы организации и осуществляются ее расходы в целом, а также по отдельным видам деятельности.

В свою очередь, *доходность торговли* проявляется в том, с каким уровнем доходов используются экономические ресурсы торговли и осуществляются расходы на реализацию товаров.

Таким образом, доходность организации характеризует эффективность ее деятельности по критериям экономической эффективности соотношения доходов с экономическими ресурсами и расходами, выраженными следующими коэффициентами.

Для экономической оценки доходности предлагается к использованию система показателей, состоящая из следующих подсистем или групп показателей: обобщающих показателей доходности; показателей доходности объемов продаж; показателей доходности экономических ресурсов; показателей доходности расходов отраслей и видов деятельности.

В табл. 1 представлены показатели доходности торговой организации и алгоритм их расчета.

Изучение показателей доходности необходимо проводить в динамике за ряд лет, а также в сравнении с показателями других организаций потребительской кооперации и среднеотраслевыми показателями.

Таблица 1

Система показателей доходности организаций торговли

Показатели	Порядок расчета
<b><i>1. Обобщающие показатели доходности</i></b>	
1.1. Доходность экономических ресурсов, рассчитанная:	
по совокупным доходам	$\frac{\text{Совокупные доходы (валовая выручка)}}{\text{Стоимость экономических ресурсов}}$
по доходам от текущей деятельности	$\frac{\text{Доходы текущей деятельности}}{\text{Стоимость экономических ресурсов}}$

## Продолжение таблицы 1

по чистой продукции	$\frac{\text{Чистая продукция}}{\text{Стоимость экономических ресурсов}}$
1.2. Доходность совокупных расходов, рассчитанная: по совокупным доходам	$\frac{\text{Совокупные доходы (валовая выручка)}}{\text{Совокупные расходы}}$
по доходам от текущей деятельности	$\frac{\text{Доходы по текущей деятельности}}{\text{Расходы по текущей деятельности}}$
по чистой продукции	$\frac{\text{Чистая продукция}}{\text{Совокупные расходы}}$
1.3. Доля доходов по текущей деятельности в совокупных доходах	$\frac{\text{Доходы по текущей деятельности}}{\text{Совокупные доходы (валовая выручка)}} \cdot 100$
1.4. Доля доходов по инвестиционной деятельности в совокупных доходах	$\frac{\text{Доходы по инвестиционной деятельности}}{\text{Совокупные доходы (валовая выручка)}} \cdot 100$
1.5. Доля доходов по финансовой деятельности в совокупных доходах	$\frac{\text{Доходы по финансовой деятельности}}{\text{Совокупные доходы (валовая выручка)}} \cdot 100$
<b>2. Показатели доходности объемов продаж</b>	
2.1. Доходность розничной торговли	$\frac{\text{Валовой доход от реализации в торговле}}{\text{Розничный товароборот}}$
2.2. Доходность оптовой торговли	$\frac{\text{Валовой доход от реализации в оптовой торговле}}{\text{Оптовый товароборот}}$
<b>3. Показатели доходности экономических ресурсов</b>	
3.1. Доходность трудовых ресурсов, рассчитанная: по совокупным доходам	$\frac{\text{Совокупные доходы (валовая выручка)}}{\text{Фонд заработной платы}}$
по валовому доходу от реализации в розничной торговле	$\frac{\text{Валовой доход от реализации в торговле}}{\text{Фонд заработной платы работников торговли}}$
по чистой продукции розничной торговли	$\frac{\text{Чистая продукция торговли}}{\text{Фонд заработной платы работников торговли}}$
3.2. Доходность имущества, рассчитанная: по совокупным доходам	$\frac{\text{Совокупные доходы (валовая выручка)}}{\text{Средняя стоимость имущества организации}}$

## Продолжение таблицы 1

по валовому доходу от реализации в розничной торговле	$\frac{\text{Валовой доход от реализации в торговле}}{\text{Средняя стоимость имущества торговли}}$
по чистой продукции розничной торговли	$\frac{\text{Чистая продукция торговли}}{\text{Средняя стоимость имущества торговли}}$
3.3. Доходность основных средств, рассчитанная:	
по совокупным доходам	$\frac{\text{Совокупный доход (валовая выручка)}}{\text{Средняя стоимость основных средств}}$
по валовому доходу от реализации в розничной торговле	$\frac{\text{Валовой доход от реализации в торговле}}{\text{Средняя стоимость основных средств торговли}}$
по чистой продукции розничной торговли	$\frac{\text{Чистая продукция торговли}}{\text{Средняя стоимость основных средств торговли}}$
3.4. Доходность оборотных средств, рассчитанная:	
по совокупным доходам	$\frac{\text{Совокупный доход (валовая выручка)}}{\text{Средняя стоимость оборотных средств}}$
по валовому доходу от реализации в розничной торговле	$\frac{\text{Валовой доход от реализации в торговле}}{\text{Средняя стоимость оборотных средств торговли}}$
по чистой продукции розничной торговли	$\frac{\text{Чистая продукция торговли}}{\text{Средняя стоимость оборотных средств торговли}}$
3.5. Доходность собственных средств, рассчитанная:	
по совокупным доходам	$\frac{\text{Совокупный доход (валовая выручка)}}{\text{Средняя стоимость собственных средств}}$
по валовому доходу от реализации в розничной торговле	$\frac{\text{Валовой доход от реализации в торговле}}{\text{Средняя стоимость собственных средств торговли}}$
по чистой продукции розничной торговли	$\frac{\text{Чистая продукция торговли}}{\text{Средняя стоимость собственных средств торговли}}$
3.6. Доходность экономических ресурсов, рассчитанная:	
по совокупным доходам	$\frac{\text{Совокупный доход (валовая выручка)}}{\text{Стоимость экономических ресурсов}}$
по валовому доходу от реализации в розничной торговле	$\frac{\text{Валовой доход от реализации в торговле}}{\text{Стоимость экономических ресурсов торговли}}$



## Окончание таблицы 1

по чистой продукции розничной торговли	$\frac{\text{Чистая продукция торговли}}{\text{Стоимость экономических ресурсов торговли}}$
<b>4. Показатели доходности расходов отраслей и видов деятельности</b>	
4.1. Доходность расходов торговли, рассчитанная: по валовому доходу от реализации в торговле	$\frac{\text{Валовой доход от реализации в торговле}}{\text{Расходы на реализацию в торговле}}$
по чистой продукции торговли	$\frac{\text{Чистая продукция торговли}}{\text{Расходы на реализацию в торговле}}$
4.2. Доходность расходов на реализацию в розничной торговле	$\frac{\text{Валовой доход от реализации в торговле}}{\text{Расходы на реализацию товаров торговли}}$
4.3. Доходность расходов на реализацию в оптовой торговле	$\frac{\text{Валовой доход от реализации в оптовой торговле}}{\text{Расходы на реализацию товаров оптовой торговли}}$
4.4. Доходность расходов в других отраслях	$\frac{\text{Выручка от реализации в других отраслях}}{\text{Себестоимость продукции в других отраслях}}$
4.5. Доходность расходов по инвестиционной деятельности	$\frac{\text{Доходы по инвестиционной деятельности}}{\text{Расходы по инвестиционной деятельности}}$
4.6. Доходность расходов по финансовой деятельности	$\frac{\text{Доходы по финансовой деятельности}}{\text{Расходы по финансовой деятельности}}$

**Вывод.** Таким образом, применение предложенных подходов позволит повысить уровень аналитической работы в организациях торговли, выявить неиспользованные резервы увеличения доходов, тем самым, улучшив их финансовое состояние и конкурентные позиции на рынке.

### Список литературы

1. Национальная стратегия устойчивого социально-экономического развития Республики Беларусь на период до 2030 года: Одобрена на заседании Президиума Совета Министров Республики Беларусь от 10 февр. 2015 г. // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. – Минск, 2015.

# ОБУЧАЮЩАЯСЯ ОРГАНИЗАЦИЯ КАК УСЛОВИЕ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

**Е.А. Гридасова**

*Ленинградский государственный  
университет им. А.С. Пушкина,  
г. Санкт-Петербург  
(Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** Характерными признаками информационного общества является скоротечность всех происходящих процессов, высокая динамика социально-экономических, культурных, общественных изменений, быстрое устаревание технических знаний, смена технологий, стремительные изменения в организации производства, появление новых профессий и неактуальность ранее существующих. Ученые считают, что цикл жизнедеятельности информации в информационном обществе составляет 5-7 лет. «Ситуация, когда специалист с дипломом имеет конечный объем знаний при отсутствии умений его использовать и пополнять, становится сдерживающим фактором развития производительных сил общества» [1, с. 105].

**Целью публикации** является исследование проблем формирования обучающихся организаций в современных условиях.

**Основные результаты исследования.** Прогрессивные инновационные процессы, технологический прогресс являются главным условием развития промышленности и производства, конкурентоспособности предприятий. «Мотором» развития экономики стали инновации, а главным условием развития – человек, стремящийся к непрерывному обновлению знаний.

Ключевой способностью индивида становится умение обновлять и использовать полученные знания для выработки новых профессиональных навыков в условиях коротких жизненных циклов технологий, квалификаций и даже профессий на протяжении всей деятельности. По мнению В.В. Мороза, «темп жизни и перемен, происходящих в обществе, ускоряется в геометрической прогрессии, и трудно с точностью спрогнозировать, какие знания и компетенции будут востребованы в ближайшем будущем» [5, с. 130].

Особенности экономического развития предъявляют новое требование к знаниям, которые можно назвать функциональной грамотностью – функционирование личности в конкретных производственных отношениях. На смену задачи ликвидации всеобщей безграмотности пришла новая задача – ликвидация массовой функциональной безграмотности, выражающейся в «неспособности

человека эффективно выполнять свои профессиональные и социальные функции» [4, с. 13].

Кроме того, в обществе знания изменились требования к человеку как члену трудового коллектива. Экономике эпохи индустриального общества был необходим работник-исполнитель, четко исполняющий все инструкции данные сверху, принимающий их безоговорочно, не задумываясь об их уместности в каждом конкретном случае, рациональности в исполнении и полезности для общества. Экономика постиндустриального общества нуждается в профессионале, способном брать на себя ответственность за постановку задачи и выбор путей решения этой задачи. Скорость преобразования задач и вариативность их решения до такой степени колоссальна, что «сидеть сложа руки» в ожидании распоряжений руководства означает сознательно не выполнить функциональные обязанности.

Изменился характер взаимоотношений в трудовых коллективах. Задачи в команде стали персонально устанавливаемыми и лично выполняемыми. Продуктивность деятельности предприятий во многом зависят от способности кадров выбирать самый верный вариант решения проблемы из ряда возможных. Индивидуальные, персональные, субъективные намерения становятся императивом развития экономики. В условиях стремительно развивающегося информационного общества управленческие решения не успевают за темпами развития экономики. Специалист должен мгновенно реагировать на динамично меняющиеся условия, давать экспертное заключение происходящему и вырабатывать свой нестандартный механизм действий – правильных в данной конкретной своеобразной ситуации. При этом надо помнить о том, что решения специалиста должны быть мотивированы не личными интересами, а принятыми общественными ценностями, профессиональными этическими нормами и совместно выработанными политическими установками коллектива. Таким образом, речь идет о нравственных качествах человека, его ценностных установках, степени его ответственности за коллектив, развитие общества, судьбу людей. Как отмечают А.Я. Данилюк, А.М. Кондаков, В.А. Тишков «темпы и характер развития общества непосредственным образом зависят от гражданской позиции человека, его мотивационно-волевой сферы, жизненных приоритетов, нравственных убеждений, моральных норм и духовных ценностей» [2, с. 25]. Успех деятельности предприятий во многом зависит от коллективной и личной ответственности за результат работы, умения использовать знания в конкретных производственных условиях, стремления к непрерывному образованию. Мороз В.В. говорит о том, что: «В настоящее время существует острая потребность в людях, способных

сочетать и использовать свои знания, навыки и готовых креативно и рискованно решать сложные проблемы, создавая благосостояние и процветание организаций, обществ и культур». [5, с. 130]

Формированию эффективного коллектива предприятия способствует система внутрифирменной непрерывной переподготовки кадров, имеющая инновационный и опережающий характер, обеспечивающая не только профессиональную переподготовку кадров, но и общекультурное, мировоззренческое развитие личности.

В. Каганов считает, что «Система корпоративного обучения призвана не только решать задачи кадрового обеспечения предпринимательской деятельности, но и способствовать эффективному проведению организационных изменений, обеспечению корпоративной идентичности, формированию, сохранению и реализации стратегических инициатив предпринимательской структуры». [3, с. 10]

Теоретический и практический потенциал таких направлений в образовании, как «образование в течение жизни», «дополнительное образование взрослых», «корпоративное обучение», повлек за собой формирование нового понятия – обучающаяся организация. Впервые теория «обучающейся организации» стала рассматриваться в педагогике западных стран в 80-е годы XX века. В современной науке она представляет собой быстро развивающееся направление дополнительного профессионального образования взрослых, в основе которого лежат педагогика, психология, социология, антропология, политология.

Эффекты, которые проистекают из формирования обучающейся организации, неоспоримы и заключаются в следующем: 1) обеспечивается метапредметная связь в непрерывном образовании кадров, что, в свою очередь, приводит к эффективному межпрофессиональному диалогу работников разных профессий на одном предприятии, межфункциональная связь участников коллективного труда, целью деятельностью которых является производство одного продукта, межструктурное взаимодействие внутри одной производственной компании; 2) формируется функциональная грамотность кадров, что обеспечивает функционирование специалистов в конкретных производственных отношениях, жизнедеятельность работников в определенной культурно-социальной среде; 3) у работников формируется умение оценивать, выбирать и получать новую информацию, приобретаются новые профессиональные компетенции, существует возможность смены профессии; 4) развивается интерес и стремление личности к непрерывному обновлению знаний, стимулируется потребность учиться в течение всей жизни; 5) происходит становление корпоративной культуры, ценностных ориентаций трудового коллектива,

этических норм профессиональной гильдии.

**Вывод.** Таким образом, формирование обучающихся организаций в современных условиях имеет неоспоримые исключительные преимущества и решает ряд важнейших стратегических задач: повышает квалификацию и обеспечивает переквалификацию работников, повышает конкурентоспособность производства, способствует инновационному развитию предприятия, формирует внутрифирменную систему ценностей. В обучающихся организациях все сотрудники вовлечены в общее, совместно инициированное действие, направленное на единые ценности, воззрения и задачи, и несут ответственность за результат работы.

#### Список литературы

1. Вербицкий, А.А., Ларионова, О. Г. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции [Текст] / А.А. Вербицкий, О.Г. Ларионова. – М.: Логос. – 2011. – 336 с.
2. Данилюк, А.Я. Концепция духовно-нравственного развития и воспитания личности гражданина России [Текст]: учеб. издание. Серия «Стандарты второго поколения» / А.Я. Данилюк, А.М. Кондаков, В.А. Тишков. – М.: Просвещение, 2009. – 26 с.
3. Каганов, В.Ш. Корпоративное обучение как фактор обеспечения конкурентоспособности российских предпринимательских структур [Текст]: автореф. дис. ... д-ра экон. Наук / В.Ш. Каганов; [Московский финансово-промышленный ун-т «СИНЕРГИЯ»]. М. – 2013. – 24 с.
4. Митина, А.М. Дополнительное образование взрослых за рубежом: Концептуальное становление и развитие [Текст] / А.М. Митина. – М.: Наука, 2004. – 304 с.
5. Мороз, В.В. Развитие ценностно-ориентированного мышления студентов в процессе креативной деятельности [Текст] / В.В. Мороз // Интернет-журнал «Науковедение». – 2015. – Т.7. – № 1(26). – С. 2009-2013.

## ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ ПРИНЯТИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ РЕШЕНИЙ

**А.В. Алексеева**

**Ю.В. Плакса, к.э.н., доцент**

*Институт экономики и управления  
ФГАОУ ВО «Крымский Федеральный  
университет им. В.И. Вернадского»,  
г. Симферополь (Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** В настоящее время все больше экономистов приходят к выводу о том, что наиболее актуальной задачей хозяйственной деятельности следует считать выявление критических проблем и поиск их оптимального решения.

Проблема принятия управленческих решений является основополагающей для любого управленца. Данная тема актуальна, так как принятие решений – это составная часть любой управленческой функции.

**Анализ исследований и публикаций.** Вопросами разработки и обоснования управленческих решений занимались такие зарубежные и современные ученые, как: Мескон М.Х., Альберт М., Хедоури Ф., Саликов Ю.А., Елфимова Е.Н., Коваль О.С., Давидович И.Е., Базаров Т.Ю., Беляцкий Н.П., Володько В.Ф. и др.

**Цель исследования** – изучить и обобщить особенности действующей системы управления персоналом на примере таких стран: США, Япония и Россия.

**Основные результаты исследования.** В настоящее время существует большое количество подходов к принятию решений. Выделяют централизованный и децентрализованный, групповой и индивидуальный, демократический и совещательный подходы, систему участия и систему неучастия.

Практика принятия управленческих решений в значительной степени определяется традициями и обычаями, которые существуют в той или иной стране. Рассмотрев опыт принятия управленческих решений на примере США, Японии и Российской Федерации в сравнении можно выделить основные отличительные черты российского менеджмента в управлении предприятием в целом, а также в системе управление персоналом, в психологии принятия решений, в управлении инновациями (табл. 1).

Таблица 1

Отличительные черты системы принятия решений в Российском менеджменте

Отличительные признаки	Российская Федерация	Япония	США
1. В системе управления персоналом	Подбор кадров осуществляется с применением внутренних источников, таких как подбор через сотрудников	Подбор кадров осуществляется с применением внутренних источников, таких как ротация кадров, обучение на рабочем месте	Подбор кадров осуществляется с применением внешних источников, таких как кадровые агентства
2. В системе управления предприятием	В системе управления предприятием применяются различные формы управления	В системе управления предприятием присутствует преимущественное применение традиционной формы управления	В системе управления предприятием применяются различные формы управления

## Продолжение таблицы 1

3. В психологии принятия управленческих решений	Процесс принятия решений осуществляется руководителем и в отдельных случаях коллективом	Процесс принятия решений осуществляется коллективно	Процесс принятия решений осуществляется отдельными индивидами
4. В управлении инновациями	В управление инновациями происходит «дорожание» технического прогресса. Острая необходимость в получении предприятиями доступа к передовым технологиям	В управлении инновациями государство стимулирует нововведения технологий	Управление инновациями ориентировано на лидерство в науке, на распространение нововведений, происходит стимулирование государством

Так, важнейшей особенностью японской школы управления персоналом является система «пожизненного найма», т.е. гарантированной долгосрочной занятости, в то время как в России работник может заключать контракт на короткий срок, а в США вовсе не приветствуется долгосрочная занятость и карьерный рост сотрудник обеспечивает себе за счет перехода в другую компанию.

Характерной особенностью японской школы управления является система продвижения и оплаты труда с учетом стажа работника. Оценка деловых и моральных качеств работника и продвижение его по службе проходит очень медленно. Большое внимание уделяется ротации кадров, т.е. регулярной смене места работы внутри фирмы.

В американских фирмах наоборот, карьеру по службе можно сделать за короткое время, но при наличии определенной поддержки. Непринято долго работать на одном месте. Молодым работникам намеренно переплачивают заработную плату в первые два года, а как только они станут специалистами в своем деле, им будут не доплачивать последующие 20 лет, поскольку ни одна фирма не сможет делать деньги, если не платить сотрудникам меньше. Но если кто-то продержится 20 лет, то займет высокую должность и будет получать высокую заработную плату.

В России в большинстве случаев работники работают по специальностям, полученными в высших учебных заведениях. Ротации кадров – нет, потому что существует узкая специализация, и каждый знает свой объем работы. В наше время престижной стала карьера в гибких экономических структурах. Известно, что от коллег и коллектива зависят две трети успеха.

Характеризуя систему управления в целом, следует отметить, что менеджмент в Японии опирается на принципы и законы ситуационного подхода. «Японский менеджмент изучил и вобрал в себя современные принципы и методы с энергией, граничащей с жадностью», – сказал Сусума Такамия, декан факультета экономики Токийского Университета.

В Америке основным является процессный подход. Он позволяет значительно повысить эффективность работы, но процессный подход требует высокой корпоративной культуры.

В России – системный подход, основная задача которого состоит в разработке методов исследования и конструирования сложноорганизованных объектов – систем разных типов и классов. Он представляет собой определенный этап в развитии методов познания, методов исследования и конструирования, способов описания и объяснения природных или искусственно создававших объектов.

Русская школа принятия управленческого решения предполагает, что процесс принятия решения является прямоточным движением от одного этапа к другому, поэтому основными являются 3 стадии:

- формулировка проблемы;
- разработка вариантов решения;
- выбор решения.

**Выводы.** Принятие управленческих решений становится в современных условиях хозяйствования одной из основных проблем совершенствования системы управления. Выработка и принятие решений – творческий процесс в деятельности любого руководителя. При принятии решений важно учитывать факторы, влияющие на этот процесс. Количество и качество принятия решений зависит от руководителя, ситуации, стиля руководства, культуры и организации.

В практике управления важную роль играет зарубежный опыт принятия и обеспечения реализации управленческих решений. Российская Федерация пользуется методами принятия управленческих решений таких стран как, Япония, США, Германия и др., но современным управленцам не стоит забывать о достижениях собственной системы управления.

#### Список литературы

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учебник /Т.Ю. Базаров. – 8-е изд., стер. – М.: Издательский центр «Академия», 2010. – 224 с.
2. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: учебник / Н.П. Беляцкий. – 2-е изд. – Минск: Современная школа, 2010. – 448 с.
3. Володько В.Ф. Международный менеджмент: учебное пособие / В.Ф. Володько. 2-е изд., перероб. и доп. – М.: Амалфея, 2009. – 442 с.
4. Коваль О.С. Совершенствование процесса разработки и реализации программы повышения эффективности управленческих решений в предпринимательских структурах [Электронный ресурс] / О.С. Коваль //



## ОСОБЕННОСТИ МАРКЕТИНГА АВТОТРАНСПОРТНЫХ УСЛУГ

**Е.Г. Курган**, *к.э.н., доцент*

**Д.М. Додонова**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Транспорт является одной из важнейших составляющих экономики государства, обеспечивающий её нормальное функционирование и способствующий повышению эффективности общественного производства.

Формирование эффективной системы транспортного маркетинга позволяет фирмам обеспечить рост оборота услуг.

Маркетинговая политика транспортного предприятия представляет собой набор правил, которые ориентированы на формирование результативных действий по организации товарной, ценовой, сбытовой, рекламной политик в целях обеспечения и роста прибыли.

Отечественные предприятия ориентируются на маркетинговые подходы в бизнесе сравнительно недавно. В настоящее время необходимо ориентирование на опыт зарубежных стран, в управленческой деятельности которых накоплен богатый опыт по маркетинговой деятельности в данной сфере.

Однако практика хозяйствования в России свидетельствует о том, что внедрение маркетинга хотя и получает все большее распространение, но в полной мере еще не используются все формы управления маркетинговой деятельностью, особенно среди малых и средних предприятий, где чаще всего она осуществляется хаотично, бессистемно, или недостаточно квалифицированными специалистами.

**Анализ исследований и публикаций.** Вопросам изучения особенностей маркетинга автотранспортных услуг посвящены работы отечественных и зарубежных ученых М.И. Шкурина, А.А. Бачурина, В.Г. Галабурды, Н.Н. Громова.

**Цель исследования.** Изучить основные функции, цели и принципы транспортного маркетинга и выявить специфические особенности управления маркетингом на автотранспорте.

**Основные результаты исследования.** Нынешнее состояние транспортной системы характеризуется низким техническим уровнем производственной базы большинства предприятий и износом подавляющего большинства транспортных средств, а это приводит к снижению безопасности их работы, неразвитости конкуренции на рынке транспортных услуг, а также отсутствию новых инвестиций. Все существующие проблемы в транспортной сфере влияют на экономическое развитие страны в целом, понижая уровень ее конкурентоспособности.

Маркетинг транспортных услуг – это комплекс действий, благодаря которым услуги компаний доходят до клиентов.

«Транспортный маркетинг (маркетинг транспортных услуг) – это совокупность мероприятий, направленных на эффективное удовлетворение

потребностей потребителей в транспортных услугах, а также в смежных услугах, обеспечивающих повышение качества основной услуги. Это деятельность, направленная на продвижение транспортных услуг на рынок» [1].

К функциям транспортного маркетинга можно отнести комплексное изучение транспортного рынка; планирование и прогнозирование ассортимента продукции, работ и услуг транспортной компании с учетом имеющихся перспективных ресурсов; разработку тарифной политики транспортной компании; управление маркетинговой деятельностью транспортных компаний, оценку ее эффективности, контроль и реагирование на изменение конъюнктуры рынка и др.

Основными принципами транспортного маркетинга являются: ориентация на интересы пользователей, на конечный результат, постоянное обновление технических средств и повышение качества транспортного обслуживания пользователей транспорта [1].

Главные цели маркетинга на транспорте [2]:

- привлечение дополнительных объемов перевозок;
- создание условий, при которых у потенциальных пассажиров и грузовладельцев отсутствовали бы проблемы с заказом транспортных услуг нужного им качества;
- обеспечение финансово-экономической стабильности.

Процесс управления маркетингом на транспорте представляет собой систематическую работу по организации и проведению маркетинговых исследований транспортного рынка, выявлению существующего и потенциального спроса на транспортные услуги, созданию благоприятных экономических и технических условий их реализации и обеспечению эффективной работы транспортных предприятий. Основное место в этой работе занимает процесс управления спросом на перевозки, включая

анализ, планирование, ценообразование, стимулирование и реализацию транспортной продукции (рисунок 1).

Таким образом, управление маркетингом на транспорте представляет собой сложный процесс формирования и реализации спроса на транспортные услуги и другую продукцию транспортных предприятий [3].



Рис. 1. Система управления маркетингом на транспорте

К особенностям этого управления можно отнести:

- объективные условия ограничения конкуренции на транспортном рынке, преимущества взаимодействия видов транспорта;
- невозможность в ряде случаев избирательного подхода к выбору клиентуры;
- различия маркетинговых приемов при производстве и реализации одного и того же продукта – транспортной услуги при грузовых и пассажирских перевозках;
- необходимость комплексности, оперативности и особой системы информатизации процесса управления маркетингом;
- гибкость тарифной политики, учитывающей не только отраслевые или ведомственные, но и общегосударственные интересы;
- целесообразность тесного взаимодействия маркетинговых и производственных структур, наличие единых маркетинговых органов в структуре крупных транспортных предприятий, компаний и фирм;
- особенность кадровой политики, требующей высокой квалификации менеджеров маркетинга со всесторонними знаниями основ рыночной экономики, собственного производства и внешней среды;
- особая важность системности в использовании концепции маркетинга и стратегического планирования, достоверного предвидения

ситуации на транспортном рынке.

**Выводы.** Совершенствование эффективной системы маркетинга важно для предприятий, оказывающих транспортные услуги. Качественная и социальная составляющие маркетинга в управлении огромны – они приводят к высокоприбыльной ритмичной деятельности субъектов хозяйствования. В этих условиях управление маркетинговой деятельностью для компаний, имеющих цель не только получить прибыль сегодня, но и быть более конкурентоспособными, важно, как никогда раньше.

#### **Список литературы**

1. Гурин С.В. Технологическая фирма: менеджмент и маркетинг / С.В. Гурин. – К.: Иллиада, 2011. – 394 с.
2. Никиточкин Р.Ю. Экономика / Р.Ю. Ниточкин. – М.: АСТ, 2011. – 669 с.
3. Тультаев Т.А. Маркетинг товаров и услуг: учеб.-практ. пособ. / Т.А. Тультаев. – М.: ЕАОИ, 2011. – 318 с.

## **ЦЕНООБРАЗОВАНИЕ НА АВТОМОБИЛЬНОМ ТРАНСПОРТЕ**

**Е.Г. Курган**, *к.э.н., доцент*

**Л.А. Помазова**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Цены и ценообразование являются одним из ключевых элементов рыночной экономики. Цена – сложная экономическая категория. В ней пересекаются практически все основные проблемы развития экономики, общества в целом. В первую очередь это относится к производству и реализации товаров, формированию их стоимости, к созданию, распределению и использованию ВВП и национального дохода.

Цены и ценообразование играют ключевую роль в рыночном механизме, однако ими необходимо умело управлять, не допуская стихийности процесса ценообразования и динамики цен. Рынок автотранспортных услуг, связанный с перевозками грузов, обладает рядом важных особенностей, знание которых необходимо для правильного понимания рыночных задач автотранспортных предприятий (АТП) и тех методов, которые должны осваиваться и применяться специалистами автотранспортных предприятий в процессе ценообразования.

**Анализ исследований и публикаций.** Вопросам ценообразования

на транспорте посвящено много работ отечественных и зарубежных ученых, таких как А.С. Стринковской, С.М. Абалонина, И.В. Политковской, Ю.А. Полякова и др.

**Цель исследования:** выявить и описать особенности рынка транспортных услуг, которые влияют на процесс ценообразования.

**Основные результаты исследования.** Для того чтобы произведенные товары оказались доступными для потребителей в нужном месте и в нужное время, необходима организация эффективной системы товародвижения, которая была бы выгодной для товаропроизводителей и в то же время оказывала определенное воздействие на потребителей. Товародвижение представляет собой вид деятельности, связанной с доставкой товаров потребителям, их хранением, поддержанием запасов, тарифованием и т. п. Однако наиболее важную роль в товародвижении играет транспорт [1].

Во многих случаях транспорт выступает как средство повышения экономической активности в стране. Он позволяет вовлечь в хозяйственный оборот потенциальные возможности отдаленных и слаборазвитых районов страны. По существу, он заполняет географические разрывы между производителями и потребителями товаров. При этом транспорт может способствовать сокращению этих разрывов. Связывая производство и потребление, транспорт расширяет масштабы самого производства. Благодаря развитому транспорту, повышается коммерческая активность предпринимателей, лучше удовлетворяются социальные потребности населения.

Таким образом, транспорт является активным и непрерывным участником производственных и социальных процессов в обществе, важнейшей производственной инфраструктурой экономики. Вместе с тем транспорт выполняет определенные производственно-сбытовые функции, создавая и продавая на рынке собственную продукцию, которой является перевозка грузов и людей. Поэтому транспортный рынок можно определить, как совокупность транспортных и нетранспортных предприятий (организаций) и индивидуумов, которые взаимодействуют между собой, чтобы продавать и покупать транспортную продукцию [2].

Рынок автотранспортных услуг, связанный с перевозками грузов, обладает рядом важных особенностей, знание которых необходимо для правильного понимания рыночных задач автотранспортных предприятий (АТП) и тех методов, которые должны осваиваться и применяться специалистами АТП в процессе ценообразования [3].

#### 1. Наличие интенсивной конкуренции между АТП

На рынке автомобильных перевозок грузов всегда действует множество независимых предприятий-перевозчиков и экспедиторов, а

предложение услуг, как правило, превышает спрос. Это приводит к высокому уровню конкуренции на данном рынке. Кроме того, в секторах междугородных и международных перевозок они испытывают дополнительную конкуренцию со стороны предприятий других видов транспорта.

## 2. Свободное ценообразование

При системе свободных тарифов каждое предприятие, устанавливая по своему усмотрению цены на перевозки и другие услуги, должно учитывать собственные издержки, уровень платежеспособности конкретного потребителя, уровень цен и качество услуг, предлагаемых в данный момент конкурентами, другие условия. Таким образом, автотранспортные предприятия, действуя в условиях рынка, постоянно решают задачу выбора оптимального уровня тарифов.

## 3. Разнообразие и изменчивость условий, в которых заключаются и реализуются сделки между АТП и грузовладельцами

Обслуживание каждого потребителя имеет свои особенности, которые должны быть изучены коммерческой службой автотранспортного предприятия, отражены в условиях договора и учтены при организации обслуживания потребителя.

## 4. Тесная взаимосвязь рынка автотранспортных услуг с товарными рынками, на которых действуют грузоотправители и грузополучатели

В условиях рыночной экономики требования к качеству услуг автотранспортного предприятия диктуются фактически не столько правилами перевозок, сколько объективными рыночными потребностями грузовладельцев. Поэтому для успешной деятельности на рынке коммерческая служба АТП должна хорошо знать особенности и отслеживать текущее состояние тех товарных рынков, на которых работают потребители услуг предприятия.

Таким образом, успешная коммерческая работа грузового автотранспортного (транспортно-экспедиционного) предприятия, независимо от его специализации, во многом зависит от правильного ценообразования, которое базируется на учете всего комплекса рыночных условий, в которых действует само транспортное предприятие и потребители его услуг.

Грузовые тарифы на автомобильном транспорте формируются исходя из общих для всех видов транспорта принципов установления тарифов. Они должны возмещать себестоимость перевозок и обеспечивать получение автотранспортным предприятием прибыли, достаточной для его нормальной работы в рыночных условиях.

Себестоимость автомобильных перевозок относительно высока по сравнению с другими видами транспорта, что обуславливается небольшой

грузоподъемностью автотранспорта, повышенными энергозатратами на передвижение и высокими затратами на заработную плату. Себестоимость перевозок также колеблется под влиянием различий в дорожно-климатических условиях, вида грузов, характера грузопотоков и типа подвижного состава. На себестоимость автомобильных перевозок оказывают влияние региональные различия в уровне заработной платы и цен на автобензин и дизельное топливо. Тарифы автомобильного транспорта устанавливаются автотранспортными предприятиями самостоятельно.

Грузовые тарифы автомобильного транспорта подразделяются на сдельные, повременные, тарифы на перевозку грузов в междугородном и международном сообщении. Сдельные тарифы на перевозку грузов являются основными видами тарифов. Они применяются на перевозку всех грузов. В зависимости от степени использования грузоподъемности автомобиля сдельные тарифы подразделяются на четыре класса. С увеличением степени загрузки автомобиля тарифные ставки на перевозку грузов снижаются. Повременные тарифы устанавливаются в случаях, когда сложно или невозможно учесть количество перевозимых грузов, расстояние перевозки. Повременные тарифы определяются за каждый час работы и за каждый километр пробега автомобиля в зависимости от его грузоподъемности. Покилометровые тарифы используются в тех случаях, когда по условиям работы автомобиля невозможно применять сдельные или повременные тарифы, например, при холостом пробеге к месту работы и обратно.

Тарифы автомобильного транспорта включают в себя надбавки за перевозку грузов в специализированных автомобилях, что связано с более высокой себестоимостью перевозок [2].

На автомобильном транспорте взимаются также сборы за дополнительные операции, связанные с погрузо-разгрузочными работами, складским обслуживанием, экспедированием грузов и т. д.

**Выводы.** В современных условиях рыночной экономики особое значение приобретают цены и транспортные тарифы на все виды перевозок и различные услуги, оказываемые транспортом. Функционирующая тарифная система должна заинтересовывать и стимулировать транспортные предприятия в снижении затрат на перевозки, более полно отражать качество перевозок (срочность, скорость доставки, сохранность грузов и др.), создавая тем самым условия для выполнения плана перевозок и полного удовлетворения потребностей народного хозяйства в перевозках и населения в передвижении.

### Список литературы

1. Абалонин С.М. Конкурентоспособность транспортных услуг: учеб. пособ. / С.М. Абалонин. – М.: ИКЦ «Академкнига», 2004. – 172 с.
2. Политковская И.В. Формирование модели оценки рыночного потенциала автотранспортного предприятия / И.В. Политковская, Н.В. Чертова // Автотранспортное предприятие. – 2005. – №12 – 37 с.
3. Стринковская А.С. Цены и ценообразование на транспорте: учеб. пособ. / А.С. Стринковская – Омск: СибАДИ, 2010. – 193 с.

## СТРУКТУРА СИНХРОНИЗИРУЮЩЕГО ЯДРА КОНЦЕПЦИИ ИМИДЖЕЛОГИИ

*Е.В. Савельева, к.э.н., доцент  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
университет экономики и торговли имени  
Михаила Туган-Барановского»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** В условиях динамического развития, которыми характеризуется современная бизнес-среда для предприятий при управлении имиджем необходимым является четкое понимание структуры ядра как базиса концепции имиджологии.

**Анализ исследований и публикаций.** В литературе по имиджологии и в научных источниках по смежным дисциплинам (Барна Н.В. [1], Волкова В.В. [2], Сальникова Л.С. [3]) отсутствует полное структурированное научно-обоснованное представление о синхронизирующем ядре концепции имиджологии:

- отсутствует обобщенная классификация имиджевых процессов;
- не определены каналы и инструменты формирования имиджа;
- недостаточно разработаны методы, которыми оперирует имиджология.

**Целью исследования** является обобщение и систематизация разных научных подходов к выделению и характеристике методов, инструментов, процессов и каналов имиджологии; разработка рекомендаций по формированию синхронизирующего ядра концепции имиджологии и определение ее структуры.

**Основные результаты исследования.** Для эффективного функционирования концепции имиджологии необходимо понимание ее ядра. Традиционно при исследовании любой управленческой системы выделяют три ее элемента (субъект, объект и связи между ними). Основываясь на данном допущении и рассматривая имиджологию как системное явление, выделяем основные связующие элементы – совокупность методов, инструментов и процессов по созданию,



поддержке и управлению имиджем, а также каналы, в которых происходит информационное передвижение. То есть формируем синхронизирующее ядро концепции имиджелогии (рис.1).

Первым элементом в структуре синхронизирующего ядра концепции имиджелогии являются процессы, которые могут быть информационно-коммуникационными, маркетинговыми, финансово-экономическими, производственными, правовыми, социально-этическими.

Основополагающие процессы в имиджелогии зависят от ее инструментария – второго элемента ядра. Значительное количество ученых занимались и продолжают заниматься вопросами применения инструментария при формировании, поддержании или управлении имиджем. Так, Барна Н.В. инструментарий имиджирования предлагал условно подразделять на: информационные, аналитические, коммуникационные, организационные и инструменты кризисного (посткризисного) реагирования [1, с.71-72]. Считаем, что инструменты целесообразно группировать следующим образом: диагностические, превентивное моделирование, коммуникативные, измерительные, психологические, поддерживающие.

Процессы в концепции имиджелогии формируются инструментарием, который существенно зависит от наличия и возможностей каналов. Волкова В.В. отмечает, что возможны четыре варианта канала перемещения имиджеформирующей информации от Вас к другим людям: из вашего сознания – в их сознание; из вашего сознания – в их подсознание; из вашего подсознания – в их сознание; из вашего подсознания – в их подсознание [2, с. 25]. В соответствии с разработанной нами концепцией имиджелогии подразделяем каналы на: фронтальные, двухсторонние, опосредованные информационные и коммуникационные.

Исследование каждого элемента синхронизирующего ядра концепции имиджелогии возможно используя общенаучные, аналитические, прогностические и научно-заимствованные методы.

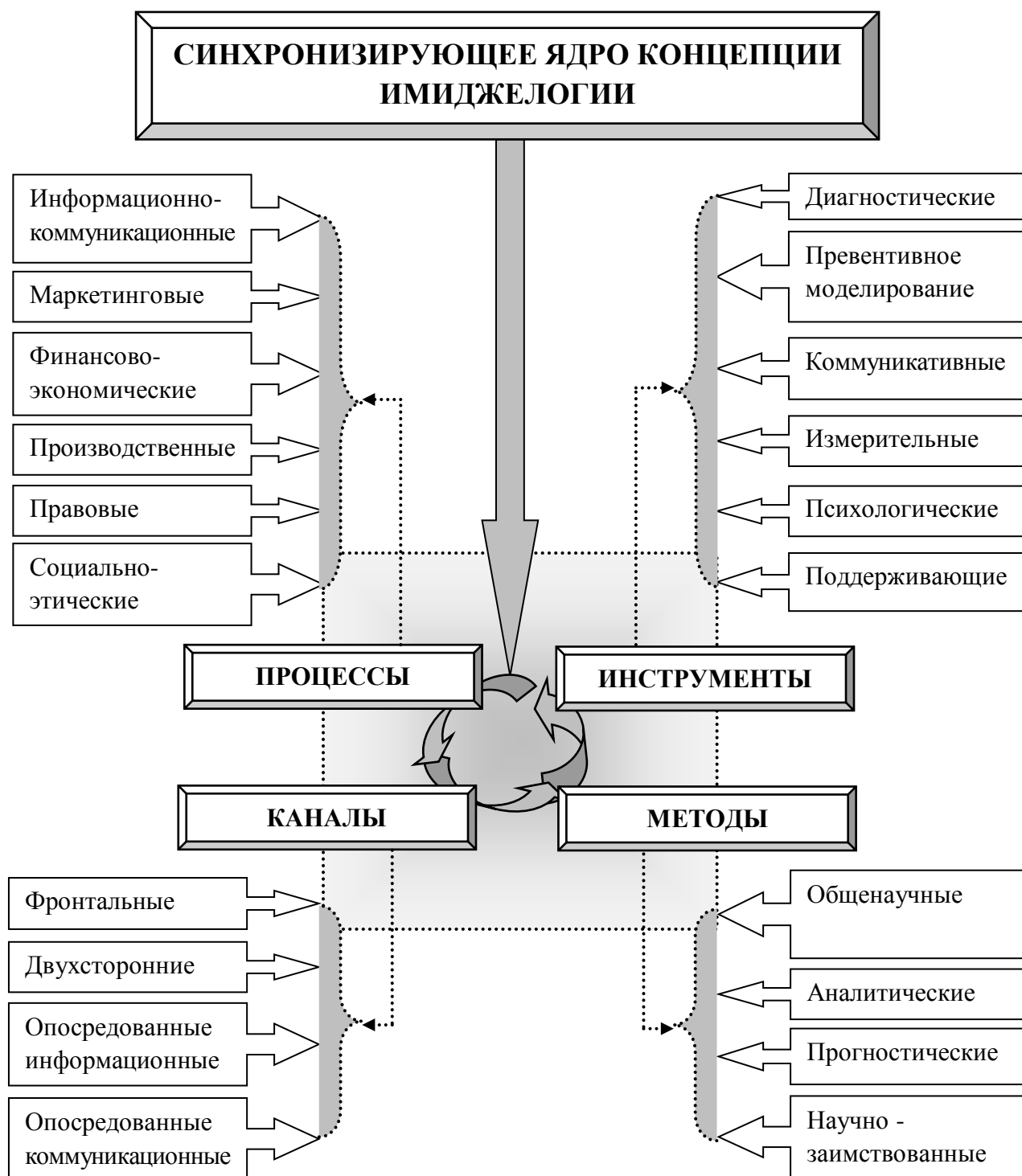


Рис. 1. Структура синхронизирующего ядра концепции имиджелогии (авторская разработка)

**Вывод.** Таким образом, можно сделать вывод, что внедрение концепции имиджелогии значительно зависит от ее синхронизирующего ядра, которое состоит из четырех элементов (процессы, инструменты, методы, каналы).

Перспективами дальнейших исследований являются разработка

рекомендаций относительно имиджевого инструментария и методологии имиджелогии, анализ их практического применения и влияние на экономическую, коммуникационную деятельность предприятий.

#### Список литературы

1. Барна, Н.В. Іміджелогія: навч. посіб. для дистанційного навчання / [за наук. ред. В.М. Бебика]. – К.: Університет «Україна», 2008. – 217 с.
2. Волкова В. В. Имиджелогия: учебно-методическое пособие. – Ставрополь: СевКавГТУ, 2005. – 168 с.
3. Сальникова Л.С. Репутация в российском бизнесе: технологии создания и укрепления / Л.С. Сальникова. – М. – Берлин: Директ-Медиа, 2015. – 241 с.

## ОЦЕНКА ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕПУТАЦИОННЫХ АКТИВОВ ОРГАНИЗАЦИИ

**В.Н. Дорошко**

*Белорусский торгово-экономический  
университет потребительской  
кооперации, г. Гомель  
(Республика Беларусь)*

**Постановка проблемы.** Использование нематериальных активов для максимизации эффективности протекания бизнес-процессов становится одним из приоритетных задач управления конкурентными преимуществами организации. Во всем многообразии нематериальных активов отдельно следует остановиться на группе не идентифицируемых в настоящее время в бухгалтерском учете активов-дериватов, именуемых репутационными активами.

**Анализ исследований и публикаций.** Определение понятия «репутационные активы» возможно произвести как с теоретико-методического, так и управленческого подходов. Сторонники первого подхода (*Y. Ding, J. Richard, H. Stolowy*) понимают репутационные активы как «совокупность «мягких» активов, которая принципиально не может иметь прямой денежной оценки, неотделимы от создавшей их компании и не могут существовать самостоятельно за пределами организации» [1, с. 719]. Сторонники второго подхода (*J. Dalton, L. Edvansson, Г. Десмонд*) определяют репутационные активы «как совокупность имиджевых факторов формирования лояльного отношения к бизнесу, которые способствуют максимизации доходности капитала в краткосрочном и инвестиционной привлекательности в долгосрочном периоде» [2, с. 153; 3, с. 215]. Анализ научно-теоретического и управленческого подходов позволил определить *некоторые общности в*

определении понятия «репутационный актив». Так, и в первом и во втором случае, авторы акцентируют внимание на способности таких активов приносить владельцу дополнительный доход, вторая общность заключается в определении природы происхождения таковых в результате коммерциализации прежде сугубо качественных ценностных и нормативных характеристик ведения бизнеса. *Отличия находят отражение в определении целей использования репутационных активов:* первый подход в качестве приоритета определяет их роль как оперативные инструменты конкурентной борьбы, второй – стратегический фактор максимизации рыночной стоимости бизнеса для сделок слияния-поглощения. В заключение контент-анализа понятия «репутационные активы» можно сказать, что в результате масштабной коммерциализации первично качественных ценностных и нормативных ориентиров ведения бизнеса произошла их трансформация в реальные активы, способные генерировать дополнительный доход, причем им, как и идентифицируемым активам, присущи свойства обесценения и морального (физического) старения.

**Целью публикации** является презентация алгоритмов расчета действительной и будущей стоимости репутационных активов для принятия управленческих решений о повышении конкурентоспособности организации.

**Основные результаты исследования.** Вывод о способности генерировать денежные потоки и наличии процесса износа в процессе эксплуатации позволил автору создать проекцию принципов инвестиционной оценки полноправных, идентифицируемых в бухгалтерском учете активов на репутационные активы. Для имманентно принадлежащих организации репутационных активов следует использовать свободный денежный поток на собственный капитал (*Free Cash Flow on Equity, FCFE*), поскольку выгоды от наличия таких активов всецело получают их носители. Расчет величины *FCFE* производится по следующей формуле:

$$FCFE = NOCF - Capex - NB, \quad (1)$$

где *NOCF (Net Operational Cash Flow)* – чистый операционный денежный поток;

*Capex (Capital expenditures)* – капитальные затраты;

*NB (Net Borrowings)* – разность между погашенными обязательствами и новыми заимствованиями.

Для созданных и приобретенных репутационных активов справедливо использовать свободный денежный поток (*Free Cash Flow to*

*Firm, FCFF*), который отражает полученные и прогнозируемые выгоды для всех заинтересованных лиц. Расчет величины *FCFF* производится по следующей формуле:

$$FCFF = NOCF - Capex \quad (2)$$

Так, в качестве основных инструментов оценки экономической эффективности создания и использования репутационных активов предлагается расчет показателей чистой внутренней нормы доходности по группе собственных (имманентно принадлежащих собственнику) и приобретенных репутационных активов. Для прогнозирования будущих денежных потоков и будущей доходности активов предлагается использовать показатели модифицированного чистого приведенного дохода и модифицированной чистой приведенной нормы доходности. Также для проведения расчетов необходимо знать срок полезного использования репутационных активов, чтобы определить его прогнозный период экономически целесообразной эксплуатации:

$$СПИ_{ocm PA_i} = t = ПСПИ_{PA_i} - ФСПИ_{PA_i}, \quad (3)$$

где  $СПИ_{ocm PA_i}$  – остаточный срок полезного использования *i*-го РА;

$ПСПИ_{PA_i}$  – плановый срок использования *i*-го РА;

$ФСПИ_{PA_i}$  – фактический срок эксплуатации *i*-го РА.

В таком случае продуктивность имманентно принадлежащих бизнесу групп РА рассчитывается по следующей формуле:

$$РА_{prod(собств.)} = \frac{FCFE}{\sum_{t=1}^n \frac{РА_i}{(1+d)^t}}, \quad (4)$$

где  $РА_{prod(собств.)}$  – фактическая продуктивность *i*-ой группы РА;

$FCFE$  – фактическая величина дисконтированного свободного денежного потока на дату проведения оценки;

$РА_i$  – *i*-ый вид репутационного актива;

$d$  – ставка дисконтирования (годовой темп инфляции);

$t$  – остаточный срок полезного использования *i*-го вида РА.

Для созданных или приобретенных РА расчет производится аналогично с использованием величины *FCFF* в числителе дроби. Расчет прогнозной величины модифицированного приведенного чистого денежного потока (*Modified Net Present Value, MNPV*) характеризует будущие дисконтированные денежные потоки с учетом остающегося срока полезного использования РА.

$$MNPV = \frac{\sum_{n=1}^i FCFE_n \times (1+r)^{t-n}}{(1+d)^n} - \frac{\sum_{t=0}^i PA_t}{(1+d)^t}, \quad (3)$$

где  $FCFE_f$  – свободный денежный поток в  $n$ -ом прогнозном периоде;  
 $r$  – ставка реинвестирования, выраженная десятичной дробью;  
 $t$  – остаточный срок полезного использования  $i$ -го вида ПА;  
 $d$  – ставка дисконтирования, выраженная десятичной дробью;  
 $n$  – период прогноза.

Основываясь на прогнозных данных о  $MNPV$  определяется величина модифицированной чистой внутренней нормы доходности (*Modified Net Rate of Return, MNRR*), отражающая скорректированную величину доходности, скорректированную на ставку финансирования:

$$MNRR = \frac{MNPV}{\sum_{t=0}^i PA_t \times \frac{1}{(1+d)^{t-n}}}. \quad (4)$$

**Вывод.** Если деловая репутация целенаправленно используется для получения сверхприбылей или секьюритизации экономических и коммуникационных рисков с заинтересованными лицами, она постепенно трансформируется в совокупность принципиально новых условно-идентифицируемых активов, которые обладают четкой структурой и характеристиками. Так, правомерность использования понятия «репутационный актив» находит подтверждение в его фундаментальных свойствах, присущих активам вообще. *Во-первых*, репутационный актив с одной стороны есть «отражение продуктивности взаимодействия ресурсных, трудовых и интеллектуальных факторов производства с позиции гармоничности управления ими через механизм бизнес-процессов», с другой – он сам же и выступает регулятором этой продуктивности [15, с. 49-50]. *Во-вторых*, репутационный актив как особый долгосрочный ресурс способен приносить владельцу дополнительный доход в процессе его использования. *В-третьих*, репутационный актив выступает самостоятельным фактором в определении рыночной стоимости организации как единого имущественно-правового комплекса, отражает ее потенциал и перспективы развития с позиций инвестиционной привлекательности и потребительской лояльности.

### Список литературы

1. Ding, Y., Richard J., Stolowy H. Towards an understanding of the phases of goodwill accounting in four Western capitalist countries From stakeholder model to shareholder model. Accounting, Organizations and Society, 2008. – Pp. 718-755.
2. Dalton J. Managing Corporate Reputation: The New Currency. – 2nd ed. revised, / J. Dalton, S. Croft. – London: Thorogood, 2003. – 320 p.
3. Edvinsson L., Malone M. Intellectual Capital: Realizing Your Company's True Value by Finding its Hidden Brainpower / L. Edvnsson, M. Malone – HarperCollins Publishers, 2005. – 347 p.

## СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ И ПРОГНОЗИРОВАНИЕ ЧИСЛЕННОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ МАЛОГО БИЗНЕСА РФ

**Е.А. Тарасова**, *к.э.н., доцент*

**Ю.С. Моисеенко**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
университет», г. Донецк*

**Постановка проблемы.** На сегодняшний день тема развитие малого предпринимательства в Российской Федерации является актуальной, так как малое предпринимательство – является одной из самых необходимых составляющих развития экономики, является эффективным регулятором жизнедеятельности людей, формой их участия в экономике страны. Именно, малые предприятия - являются неотъемлемой частью эффективной рыночной экономики, поэтому нужно создавать необходимые и надлежащие условия для их становления, развития и процветания в РФ.

**Анализ исследований и публикаций.** Сущность и особенности развития предпринимательства постоянно находятся в поле зрения современной экономической науки. Содержание этого понятия формировалось в течение значительного исторического периода, изменялся под влиянием базисных институтов, психологии людей. В последние годы зарубежные и отечественные ученые уделяют внимание проблемам развития деятельности малых предприятий. Значительный вклад в изучение теоретических основ предпринимательской деятельности внесли В.И. Ляшенко, З.С. Варналий, В.Я. Горфинкель, В.И. Кредисов. Разработка статистического обеспечения управления развитием предпринимательской деятельностью нашла отражение в работах А.В. Головача, В.П. Гранберга, А. М. Ериной, И. Г. Манцурова [1].

**Целью работы** является исследование состояния и тенденций развития малого предприятия в Российской Федерации в условиях нынешнего времени, анализ динамики и определение перспектив их

развития.

**Основные результаты исследования.** За годы реформирования малый бизнес занял определённое место в экономике Российской Федерации, доказал свою значимость, обеспечив рабочими местами миллионы работников, обозначил роль работодателя, наполнителя госбюджета, субъекта инновационной деятельности и гибкой системы управления [2, с. 36-37].

Основными экономическими показателями деятельности субъектов малого бизнеса страны являются количество действующих малых предприятий, среднесписочная численность работников и оборот предприятий.

Проанализируем динамику числа действующих малых предприятий в Российской Федерации в расчете на десять тысяч наличного населения за 2005-2014 гг. (табл. 1).

Таблица 1

Динамика числа действующих малых предприятий в расчете на 10 000 наличного населения Российской Федерации за 2005-2014 гг.

Годы	Число малых предприятий на 10000 населения, ед.	Темп роста, %		Темп прироста, %		Абсолютный прирост, ед.		Абсолютное содержание 1% прироста, ед.
		Баз.	Цеп.	Баз.	Цеп.	Баз.	Цеп.	
2005	68	100,0	–	–	–	–	–	–
2006	72	105,88	105,88	5,88	5,88	4	4	0,68
2007	80	117,65	111,11	17,65	11,11	12	8	0,72
2008	94	138,24	117,50	38,24	17,50	26	14	0,80
2009	112	164,71	119,15	64,71	19,15	44	18	0,94
2010	115	169,12	102,68	69,12	2,68	47	3	1,12
2011	128	188,24	111,30	88,24	11,30	60	13	1,15
2012	140	205,88	109,38	105,88	9,38	72	12	1,28
2013	144	211,76	102,86	111,76	2,86	76	4	1,40
2014	146	214,71	101,39	114,71	1,39	78	2	1,44
Итого	1099	–	–	–	–	–	–	9,53

Средние показатели динамики свидетельствуют о том, что в среднем ежегодно за период с 2005г. по 2014г. число малых предприятий в расчете на десять тысяч наличного населения возрастает на 8,67 единиц или в 1,0886 раза, или на 8,86%. Рост среднего количества малых предприятий в расчете на десять тысяч наличного населения в 2010-2014 гг. замедлился в 0,937 раза, чем в период 2005-2009 гг. (на -6,3%). А также, в среднем ежегодно на каждый процент прироста малых предприятий в расчете на 10 000 наличного населения в Российской Федерации приходилось 1,06



единиц субъектов малых предприятий.

Динамика числа малых предприятий в расчете на десять тысяч наличного населения представлена на графике (рис 1).



Рис. 1. Динамика количества малых предприятий в расчете на десять тысяч наличного населения в Российской Федерации за период 2005-2014 гг.

Из представленных данных видно, что за период 2005-2014 гг. количество малых предприятий в расчете на 10 000 наличного населения в Российской Федерации заметно увеличивается.

Оценим динамику структурных изменений в составе действующих малых предприятий по видам экономической деятельности на основе коэффициента К. Гатева, с помощью которого дается оценка изменения структуры во времени.

Интегральный коэффициент структурных сдвигов К. Гатева учитывает интенсивность изменений по отдельным группам и удельный вес групп в сравниваемых структурах:

$$K_{\Gamma} = \sqrt{\frac{\sum(d_1 - d_0)^2}{\sum(d_1^2 + d_0^2)}} = \sqrt{\frac{0,007581}{0,206849}} = 0,191 \text{ или } 19,1\%.$$

На основе расчета можно сделать вывод, что коэффициент К. Гатева составил 19,1% и это свидетельствует о заметных изменениях в структуре видов экономической деятельности оборота в расчете на одно

малое предприятие.

Составим прогнозную модель расчета числа малых предприятий на 10000 наличного населения на 2015-2019 гг. Для разработки прогноза будем использовать разные типы моделей: трендовые, авторегрессивные. Если ряд динамики имеет авторегрессионную компоненту, то надежнее дают результаты модели Бокса-Дженкинса и ОЛИМП. По критерию аппроксимации выбираем более адекватную модель [3]. В результате анализа статистических оценок достоверности построенных моделей наименьшую ошибку аппроксимации – 4% имеет модель Бокса-Дженкинса. Также ее адекватность подтверждается максимальным значением критерия Фишера, минимальным критерием МНК. Прогнозирования числа малых предприятий на 10000 наличного населения приведем ниже (табл. 2).

Таблица 2

Прогноз числа малых предприятий на 10000 наличного населения в РФ и доверительные интервалы, ед.

Годы	Прогноз	Нижняя граница	Верхняя граница
2015	156	148	164
2016	165	156	175
2017	174	165	184
2018	184	174	193
2019	193	183	202

Согласно полученной модели, число малых предприятий на 10000 наличного населения будет увеличиваться и составит в 2018 г. 184 ед., а в 2019 г. увеличится до 193 ед.

Таким образом, по состоянию на 2014 год малое предпринимательство в Российской Федерации находится в переходной стадии. С одной стороны, наблюдается рост основных показателей деятельности малых предприятий, таких как количество предприятий, численность занятых в малом бизнесе, объем выручки за реализованные товары и услуги. Однако, с другой стороны, доля малого бизнеса в производстве валового внутреннего продукта в Российской Федерации составляет около 29%, в то время как данный показатель в странах Евросоюза составляет до 60%. Также отрицательно на развитие малого бизнеса в Российской Федерации влияет сокращение объема государственных субсидий, выделенных из Федерального бюджета, что связано с нестабильной экономической обстановкой в стране.

Однако, благодаря таким мероприятиям, как выдача государственных кредитов и субсидий, льготное налогообложение, проведение бизнес-форумов и обучений, увеличение количества бизнес-

инкубаторов прогнозируется рост абсолютных и относительных показателей деятельности малых предприятий вплоть до 2019 года.

### Список литературы

1. Головач А. В. Статистичне забезпечення управління економікою: прикладна статистика / А. В. Головач, В. Б. Захожай, Н. А. Головач. - К. : КНЕУ, 2005. – 333 с.
2. Самарина В.П. Основы предпринимательства: учеб.пособие / В.П. Самарина. – М.: КНОРУС, 2009. – С.36-37.
3. Шамилева Л.Л. Статистическое моделирование и прогнозирование : курс лекций : учеб. пособ. / Л. Л. Шамилева. – Донецк : Каштан, 2008. – 310 с.

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ ЗА СЧЕТ ВНЕДРЕНИЯ ИНТЕГРИРОВАННОЙ ИНФОРМАЦИОННОЙ ERP-СИСТЕМЫ УЧЕТА В ЭНЕРГЕТИЧЕСКУЮ ОТРАСЛЬ

**В.А. Кулаков**, *к.т.н., доцент*

**К.В. Чехарина**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»*

*Автомобильно-дорожный институт  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** На современном этапе достаточно остро стоит проблема неудовлетворительного финансового состояния участников энергетического рынка страны. У всех на слуху проблемы с неплатежами за электроэнергию, уголь, газ и другие энергоносители. Вследствие того, что эти проблемы накапливались годами предприятия, производители этих энергоносителей, оказались в ситуации на грани банкротства. В общем, может быть поставлена под угрозу стабильность работы единого топливно-энергетического комплекса, а это в свою очередь ставит под угрозу нормальную работу многих предприятий, в том числе и особо опасных, а также предприятий, осуществляющих обеспечение жизнедеятельности граждан. То есть нарушение работы единой энергосистемы, особенно в аварийном порядке, несет в себе опасность для всей страны.

**Анализ исследований и публикаций.** Вопросы развития методологии и практики учета расходов рассматривали в своих работах отечественные ученые А.Ф. Аксененко, П.С. Безруких, И.Н. Богатая, Н.А. Бреславцева, Н.Д. Врублевский, Л.Т. Гиляровская, В.Б. Ивашкевич, В.В. Ковалев, Н.П. Кондраков, И.П. Комиссарова, М.И. Кутер,

С.А. Николаева, В.Д. Новодворский, В.Ф. Палий, В.В. Патров, В.Т. Слабинский, В.И. Ткач, Л.И. Хоружий, Н.Г. Чумаченко, А.Д. Шеремет и др., а также зарубежные исследователи К. Друри, Р. Манн, Э. Майер, Р. Мюллендорф, Дж. Рис, Ж. Ришар, Ч.Т. Хорнгрен и др. Эти научные разработки, отличающиеся практической значимостью, являются значительным вкладом в развитие теории и практики учета затрат. Однако многие вопросы остаются открытыми для дальнейших исследований и разработок.

**Целью публикации** является обоснование теоретических положений и разработка практических рекомендаций по совершенствованию организационных и методических подходов к учету и анализу издержек производства и калькулированию себестоимости продукции предприятий энергетической отрасли.

**Основные результаты исследования.** В условиях развития рыночных отношений проблема снижения издержек приобретает особую остроту. От ее решения во многом зависит конкурентоспособность продукции, устойчивость финансового состояния, платежеспособность и кредитоспособность любого предприятия. Нацеленность на снижение затрат должна быть атрибутом хозяйствования. В этой связи необходим постоянный поиск и максимально быстрая мобилизация резервов снижения издержек предприятия.

Энергетика – это мощный, сложный и разветвленный технологический комплекс, предназначенный для производства, передачи и распределения электрической энергии между промышленными, сельскохозяйственными и бытовыми потребителями на всей территории страны. В целом энергетика представляет собой специфическую отрасль, в которой энергоснабжения потребителей осуществляется неразрывным, единым технологическим комплексом производственного процесса.

В зависимости от экономического содержания (по признаку экономической однородности) расходы, связанные с производством и реализацией продукции, подразделяются на экономические элементы:

- материальные расходы (расходы на сырье, материалы, топливо и электроэнергию);
- расходы на оплату труда, включая отчисления на социальные нужды (единый социальный налог),
- суммы начисленной амортизации,
- прочие расходы.

Экономическим элементом называется первичный однородный вид затрат на производство и реализацию продукции. Анализ динамики и структуры затрат ПАО «Донбассэнерго» по экономическим элементам приведен в табл. 1.

Таблица 1

Анализ динамики и структуры затрат ПАО «Донбассэнерго»

Показатели	Года			Отклонение, тыс. грн		Отклонение в структуре, +/-	
	2012	2013	2014	2014/ 2012	2014/ 2013	2014/ 2012	2014/ 2013
Материальные затраты	3516155	3847650	2902675	-613480	-944975	-5,13	-4,99
Затраты на оплату труда	420841	484868	438014	17173	-46854	1,63	1,16
Отчисления на социальную сферу	462549	204595	163968	-298581	-40627	-6,07	-0,03
Амортизация	82303	134091	131877	49574	-2214	1,46	0,59
Прочие операционные затраты	385232	335455	402788	17556	67333	1,54	3,27
Всего	4567080	5006659	4039322	-527758	-967337	0,00	0,00

Исходя из приведенных расчетов можем сделать вывод, что затраты предприятия преимущественно состоят из материальных издержек, которые в 2014 году составили 71,86% всех затрат предприятия. За период с 2012 по 2014 гг. материальные затраты предприятия увеличились на 613 480 тыс. грн.

Отдельной проблемой предприятия является значительный износ оборудования и производственных мощностей, о чем говорит увеличение начисленной суммы амортизации. Так, величина амортизационных начислений за анализируемый период выросла на 49 574 тыс. грн, а доля в структуре – на 1,46%.

Таким образом, проанализировав деятельность ПАО «Донбассэнерго» можно сделать вывод о необходимости предлагать предприятию несколько новые методы и подходы к управлению затратами и прибылью, а именно применение для целей финансового оздоровления предприятия новых мероприятий по улучшению экономической ситуации в компании.

Одним из вариантов общей концепции оптимизации затрат на компании возможно внедрение новейшей ERP-концепции согласованного решения задач учета, контроля, планирования и управления производственными и финансовыми ресурсами предприятия. ERP-система – интегрированная информационная система управления, позволяет создать единую информационную среду для автоматизации планирования, учета, контроля, управления и анализа всех основных хозяйственных процессов предприятия с целью снижения и оптимизации затрат, реализует концепцию ERP.

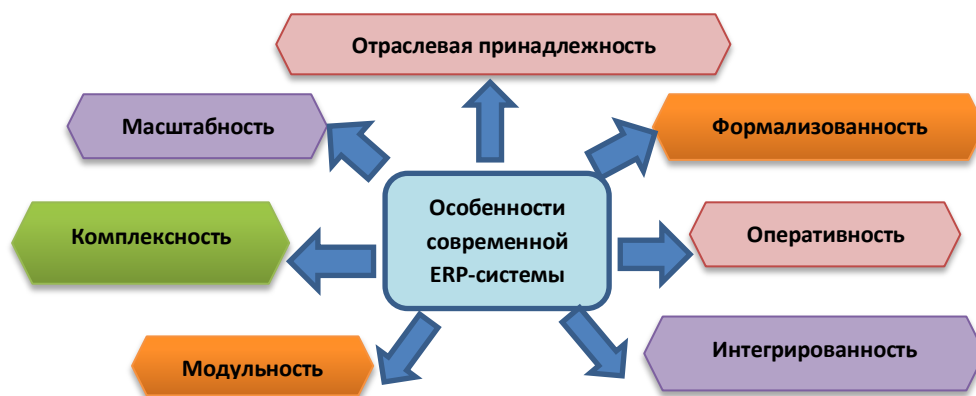


Рис. 1. Особенности современной ERP-системы

Использование полнофункциональной единой системы управления ресурсами компании может дать огромные преимущества предприятию в организации эффективного управления компанией, увеличении скорости реакции на изменения внешней среды, повышении качества обслуживания клиентов и при этом дает возможность избежать лишних затрат, что эффективно скажется на результатах деятельности энергетической компании.

Таблица 2

Схема денежных потоков от реализации проекта внедрения ERP-системы на ПАО «Данбассэнерго» (по оптимистичному сценарию) на 2016-2018 гг.

Показатели	Оптимистичный сценарий			Всего
	2016	2017	2018	
Денежный поток	1212,2	1272,8	1345,5	3830,5
Чистая прибыль	1163,7	1221,9	1291,7	3677,3
Амортизация	48,5	50,9	53,8	153,2
Объем инвестиций	696,5			696,5
Коэффициент дисконтирования (ставка дисконта 25%)	1	0,800	0,640	x
Дисконтированные денежные поступления	1212,2	1018,2	861,1	3091,5
Дисконтированные инвестиционные затраты	696,5			696,5
Чистый дисконтированный денежный поток	515,7	1018,2	861,1	2395,1

Эффективность применения данной системы оправдана показателями: индекс доходности составил 4,4, индекс рентабельности – 5,28. При этом срок окупаемости является краткосрочным для компании и составляет 1,058 года.

**Вывод.** После внедрения ERP-системы на предприятии существенно снижается объем бумажного документооборота, повышается прозрачность всех процессов, информация становится более доступной и удобной для работы. Кроме автоматизации процессов ПАО «Донбассэнерго», внедрение ERP-системы повышает взаимную ответственность всех ее

подразделений, способствует повышению дисциплинированности сотрудников.

### Список литературы

1. Автух А.Я. Проблемы себестоимости и ценообразования в электроэнергетике / А.Я. Автух. – Москва: «Энергия», 2007. – 464 с.
2. Врежиц Ю.И. Учет производственных затрат и направления их усовершенствования / Ю.И. Врежиц // Экономист. – Вып. 7. – 2005. – С. 66.
3. Кустарев В.П. Автоматизированное управление затратами на предприятии: учебное пособие / В.П. Кустарев, Л.П. Беликова, Л.И. Путинцев. – Москва: «Энергия», 2003. – 204 с.

## ИМИДЖ – ОДИН ИЗ ГЛАВНЫХ ЭЛЕМЕНТОВ УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ

**А.Р. Хованская**

*Е.В. Савельева, к.э.н., доцент  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
университет экономики и торговли имени  
Михаила Туган-Барановского»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Успех любой организации зависит от большого количества факторов, главным из которых – общее восприятие и оценка компании впечатлением, которое она производит, следовательно, современные предприятия вплотную сталкиваются с необходимостью формирования и развития своего позитивного имиджа.

**Анализ исследований и публикаций.** Проблеме имиджа, как одним из главных элементов управления предприятием уделяется много внимания, такие ученые, как П.Н. Шихирева, А.Г. Аксакова, К. Дмитриева.

Концептуально вопросы делового имиджа освещены в работах Б. Джи, Г. Даулинга, О. Гусевой, Г. Почепцова, О. Феофанова.

**Целью публикации** является привлечение большого количества управляющих к улучшению имиджа предприятия в России, а также показать предпринимателям, что имидж – неотъемлемая часть хорошей работы предприятия.

**Основные результаты исследования.** Многие считают, что составляющими элементами понятия имидж, являются не только история, логотип, миссия и цели и внешний вид предприятия, но и его внутренняя культура, вместе с философией, отношения в коллективе между сотрудниками и начальством, а также характер его отношений с

обществом [1, с. 56].

Составляющими имиджа, по мнению Б. Джи, являются: название компании, логотипы, символы, определенные знаки, определенные цветовые комбинации, ритуалы – в общем, все то, что так или иначе будет отражать структуру, деятельность, миссию и уровень притязаний организации [3, с. 36].

Имидж – понятие гибкое и эластичное. Он может быть, как только созданным (для новой компании), так и видоизмененным (для существующей компании). Для того, чтобы процесс формирования имиджа был эффективным и успешным необходимо строгое управление им. Сюда входят типичные функции управления – планирование, организация, контроль. Вся деятельность, которая направлена на формирование имиджа компании, должна быть качественно и количественно определена. Это условие подразумевает то, что прежде чем процесс формирования имиджа будет запущен, он должен обладать четким и детальным планом, определяющим структуру, технологии, цели, сроки, затраты, предполагаемые результаты и экономическую эффективность [2, с. 43].

Имидж информирует окружение предприятия, общество целом, о существовании данного предприятия, его деятельности, роли в обществе, производственных возможностях, осведомляет всех своих клиентов, конкурентов и фирм-партнеров, а также в отрасли в целом. Также он обеспечивает за счет лояльности на предприятии продуктам возможность запроса более высокой цены за выставленный товар и, следовательно, получение более высокой прибыли, из-за этого снижаются затраты на маркетинговые исследования и другие рискованные показатели. Имидж, создавая более высокую конкурентоспособность предприятия на рынке защищает от скверных слов и действий конкурентов. С помощью имиджа облегчается привлечение различных ресурсов, компании, которые поставляют ресурсы будут более уверены в компаниях с улучшенным имиджем, смогут увереннее давать им кредиты или идти на более выгодные условия. Имидж обеспечивает репутацию предприятия, что помогает легче работать с данной компанией и привлекать больше фирм, с которыми существует возможность сотрудничества. В конце концов, рекламной фирме легче придумать и осуществить рекламную кампанию для более известного предприятия, чем для фирмы, не имеющей имиджа.

Результаты исследований, которые проведены были в США, свидетельствуют о том, что от имиджа существенно зависят шансы получить работу и успехи в деловой карьере.

Тенкерслей и Нолл – американские психологи, проведя исследование, начали утверждать, что:



– директора фирм и руководители отделов по работе с персоналом считают подходящий имидж более важным условием для карьеры, чем курсы по повышению квалификации;

– самыми важными слагаемыми позитивного имиджа считаются такие коммуникативные способности, как: литературный язык, умение вести переписку, разговор в самых разных ситуациях с людьми и конечно же четкая артикуляция. За ними всегда следуют различные аспекты внешности, такие как: ухоженность, фигура, одежда, физическая форма, хорошие манеры и вид в общем;

– все респонденты считают, что процветание предприятия напрямую зависит от его имиджа;

– неотъемлемой частью считается, что немалых навыков и знаний, в том числе по психологии требует то, чтобы умело подобрать костюм, пуловер, галстук, рубашку и прочие аксессуары под свое внутреннее состояние, и соответствие рабочей обстановке. Также, когда формируется имидж, нужно учесть и такие компоненты, как коммуникативные способности, звучание голоса, контакт взглядом, умение вести себя в обществе, осанка, ухоженность рук, волос и кожи, манера одеваться и конечно же воспитанность [4, с.132].

Имидж создает благожелательное отношение к предприятию всех заинтересованных групп: помогает найти новых работников, акционеров, обеспечить общественную и государственную поддержку.

На предприятиях с хорошим имиджем людям приятнее работать, они уверены, что продукцию, выпускаемую предприятием, на котором они работают, будут покупать всегда и везде, потому, что она популярна и всеми любима. То есть работники будут больше уверены в том, что их работа является стабильной, постоянной и всеми полезной. Также они будут сами, работая на предприятии знать, что эта продукция отвечает всем стандартам качества и будут приобретать ее для собственного употребления, советовать своим друзьям и родственникам, что увеличит количество проданной продукции, а, следовательно, расширится производство и будет подниматься заработная плата сотрудникам.

Таким образом, имидж организации – это фактор доверия потребителей и самих производителей к организации, ее товару. При этом имидж – явление динамическое, и, как и впечатление о человеке, может меняться под воздействием обстоятельств, новой информации, в результате продолжительных контактов. Здесь уместна поговорка «встречают по одежке, провожают по уму», вначале смотрят на упаковку товара, ее тару, логотип, а приобретая этот товар, испробуя его, судят по вкусовым и качественным признакам.

**Вывод.** Не каждый руководитель осознает важность имиджа, его

необходимость на предприятии. Некоторые считают, что полезнее всего тратить денежные средства на рекламу компании, которую могут не увидеть более 50% целевой аудитории. В разных странах к имиджу относятся по-разному. В Великобритании 70 из 200 самых крупных предприятий заказывают рекламу, в США – 40 из 170, а в России уделяют малое внимание своему имиджу, его созданию и управлению им.

В такой стране, как Россия только начинают говорить о том, как важен имидж и репутация предприятия, а также с какими компаниями идет сотрудничество и что представляют собой люди, с которыми ведется рабочая деятельность.

Хочется надеется, что данная практика будет перенята многими компаниями, для которых важны стратегические эффективность и успех.

### Список литературы

1. Жуков Б.М. Исследование проблем управления: учебник / Жуков Б.М, Ткачева Е.Н. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2014. – 208 с.
2. Восколович Н.А. Маркетинг туристских услуг: учебное пособие / Восколович Н.А. – М., Экономический факультет МГУ: ТЕИС, 2001. – 167 с.
3. Джи Б. Имидж фирмы: Формирование, планирование, продвижение / Б. Джи. – СПб.: Питер, 2000. – 224 с. 1999. – 50 с.
4. Бальдони Д. Золотая книга лидера. 101 способ и техники управления в любой ситуации / Бальдони Д. – М.: Эксмо, 2015. – 224 с.

## АНАЛИЗ РЕСУРСНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ КАК СПОСОБ ПОВЫШЕНИЯ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Т.Р. Шехмаматьев**

**Т.М. Савельева**, к.э.н., доцент  
ГОУ ВПО «Донбасская национальная  
академия строительства и  
архитектуры»,  
г. Макеевка

**Постановка проблемы.** В условиях рыночных отношений и конкуренции функционирует большое количество производителей. Чтобы быть конкурентоспособным и вести прибыльную деятельность нужно эффективно использовать свои ресурсы. Одним из главных показателей функционирования предприятия является обеспечение ресурсами. Тенденции развития, постановка и выполнение планов и управленческих

решений, выявление резервов повышения производства, выработка стратегии экономического развития предприятия, оценка результатов деятельности предприятия происходит при анализе ресурсного обеспечения предприятия.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Вопросам процесса ресурсного обеспечения предприятия посвящены работы таких ученых, как: Нехорошева Л.Н., Ермолович Л.Л., Сивчик Л.Г., Толкач Г.В., Щитникова И.В. и др.

**Целью публикации** является обоснование проведения анализа ресурсного обеспечения предприятия.

**Основные результаты исследования.** Ресурсы предприятия – это совокупность материальных и финансовых средств, которые потенциально могут быть использованы в процессе создания товаров, услуг и иных ценностей.

Ресурсы предприятия классифицируются на пять групп:

- природные – потенциально пригодные для применения в производстве естественные силы и вещества, среди которых различают неисчерпаемые и исчерпаемые;

- материальные – все созданные человеком средства производства, которые являются результатом производства;

- трудовые – население в трудоспособном возрасте;

- интеллектуально-информационные – интеллектуальный продукт и информация, созданные творческим трудом человека и используемые непосредственно в процессе производства и в процессе принятия управленческих решений;

- финансовые – денежные средства, которые выделяются на организацию производства продукта и его реализацию. Финансовые ресурсы играют особую роль. На практике различают долгосрочные финансовые ресурсы в виде основных фондов и краткосрочные финансовые средства.

Экономические ресурсы представляют собой природные, людские и произведенные человеком – используются для производства товаров и услуг; в связи с таким характером применения эти ресурсы называют еще факторами производства. Все экономические ресурсы подразделяются на материальные – земля и капитал, и людские – труд и предпринимательская способность как особый человеческий ресурс. Соответственно различаются рамки природных ресурсов (земли), капитала (физического капитала) и труда [1, с. 48].

Земля, как экономический ресурс, рассматривается с трех позиций: она является непосредственным фактором производства в сельском хозяйстве; источником всех сырьевых ресурсов; местом расположения

всех объектов общественного производства. Капитал, как экономический ресурс, охватывает все производственные средства, то есть все виды инструментов, машин, оборудования, здания, сооружения, складские и транспортные средства и тому подобное.

Труд – это совокупность всех физических и умственных способностей человека, которые применяются в производстве товаров и услуг.

Предпринимательский талант характеризуется тем, что предприниматель берет на себя инициативу соединения ресурсов земли, капитала и труда в единый процесс производства товаров и услуг; принимает решения во время ведения бизнеса; является новатором, который пытается внедрить на коммерческой основе новые продукты, новые производственные технологии или даже новые формы организации производства; рискует в определенных видах своей деятельности.

Совокупность этих ресурсов выполняют в современной экономике важнейшие функции: во-первых, содействуют более эффективному производству товаров и услуг, во-вторых, помогают определить, для кого производятся товары и услуги.

Для эффективного использования ресурсов нужно достичь полной занятости ресурсов и полного объема производства.

Полная занятость ресурсов – это привлечение всех имеющихся ресурсов в процесс производства товаров и услуг.

Общество не должно иметь предприятий, которые не эффективно используют свои ресурсы: простаивающие земли, которые не обрабатывают, работников, которые вынужденно лишены работы и т.д. В каждом обществе устоявшиеся практика и обычаи определяют, какие именно ресурсы пригодны для использования (скажем, существование запрета в отношении труда детей, использование пахотных земель с определенными перерывами для сохранения плодородия и тому подобное).

В то же время привлечение всех ресурсов на предприятии еще не гарантирует эффективности их использования. Нужно также обеспечить полный объем производства.

Полный объем производства – это использование ресурсов в способ, который позволяет наиболее полно удовлетворять потребности общества.

Полный объем производства предполагает достижение распределительной и производственной эффективности.

Распределительная эффективность означает, что ресурсы привлекают для производства именно тех товаров и услуг, которые самые желанные и самые нужные в настоящее время обществу. Производственная эффективность предполагает производство товаров и

услуг с низкими затратами, то есть требует использования самых современных технологий, которые обеспечивают максимальную отдачу от привлеченных ресурсов. Иначе говоря, достижение полного объема производства означает, что производство нужных обществу благ (распределительная эффективность) осуществляется надлежащим образом [2].

Для качественного отбора ресурсов необходима достоверная информация о существующих новых материалах, новых разработках, о развитии технического прогресса. Эти проблемы помогают решать информационные системы управления, базы данных и базы знаний [3].

**Выводы.** Чтобы быть конкурентоспособным и вести прибыльную деятельность, нужно эффективно использовать свои ресурсы. Одним из главных показателей функционирования предприятия является обеспечение ресурсами. В условиях рынка, характеризующегося нестабильностью макроэкономических и микроэкономических факторов, одной из первоочередных задач руководства является формирование и оценка текущих перспективных возможностей предприятия, т.е. его потенциала; сбалансирования возможностей предприятия с потенциалом внешней среды для достижения запланированных задач и с целью выживания в условиях конкуренции сегодня и в перспективе.

### Список литературы

1. Головачёв, А.С. Экономика предприятия: учеб. пособ. / А.С. Головачёв. – Минск: Выш. шк., 2008. – 447 с.
2. Петрович Й.М. Ресурсное обеспечение деятельности предприятия / Й.М. Петрович, Л.М. Прокопишин-Рашкевич. – Львов, 2014 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://studbooks.net>, свободный – Загл. с экрана
3. Малютин, М.В. Оптимизация ресурсного обеспечения инновационной деятельности предприятия на основе внедрения программ планирования потребностей: автореф. дис. кандидата экон. наук: / М.В. Малютин. – Москва. ГОУ ДПО ГАСИС. – М.: 2009. – 23 с.

# РЕЗЕРВЫ ПОВЫШЕНИЯ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

А.О. Щербаков

Е.В. Заричанская, к.э.н., доцент  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк

**Постановка проблемы.** В современной экономической системе поддержание долгосрочного экономического развития базируется на повышении эффективности производства за счет роста производительности труда. Именно производительность труда в условиях рыночной экономики является основным источником экономического роста, а также позволяет предприятию снизить затраты на производство и увеличить отдачу труда.

**Анализ исследований и публикаций.** Изучением вопросов производительности труда занимались как классики экономической теории (К. Маркса, А. Смита, В. Петти), современные экономисты С.П. Бурланков, Д.И. Долгов, Т.А. Фролова, М.Н. Корсаков, И.П. Хунгуреева, Н.Э. Шабыкова, И.Ю. Унгаева, И. С. Большухина, Б. Ю. Сербиновский, А. В. Бондарец, Н. П. Скосырева, Е.Г. Непомнящий.

**Целью исследования** является выявление резервов для повышения производительности труда на предприятии.

**Основные результаты исследования.** Под производительностью труда принято подразумевать количественную характеристику работы, выполняемой персоналом, которая связана с уровнем эффективности труда. Одним из способов повышения производительности труда является выявление и использование резервов ее роста. Резервы производительности труда определяют, как «неиспользованные возможности экономии затрат труда». Важнейшей задачей при анализе и планировании производительности труда является выявление и использование резервов ее роста, то есть конкретных возможностей повышения производительности труда. Резервы роста производительности труда указывают на возможности экономии общественного труда, которые хотя и выявлены, но по разным причинам еще не использованы. Взаимодействие резервов и факторов роста производительности труда состоит в том, что если факторы представляют собой движущие силы, или причины изменения ее уровня, то использование резервов – это непосредственно процесс реализации действия тех или иных факторов. Степень использования резервов

определяет уровень производительности труда на данном предприятии. Для выявления резервов сначала необходимо оценить текущую ситуацию в сфере производительности труда и изучить причины неполноценного использования возможностей.

Эффективности труда управленческого персонала координируется должностными инструкциями для специалистов с четким и конкретным перечнем обязанностей, на основании которых для повышения эффективности труда необходима: разработка карт (матриц) ответственности, где в наглядной форме представлены обязанности и ответственные за их выполнение, недопущение перегрузки менеджеров текущей работой, что в долгосрочной перспективе снижает эффективность управленческого труда [3]. Особенно важно обратить внимание на загруженность менеджеров предприятий текущей работой, когда возможность делегировать полномочия ограничена. Это влияет не только на эффективность труда, но и на качество принимаемых решений. Загруженность текущей работой не позволяет объективно оценивать реальное положение предприятия, выявлять предпосылки его изменения [4].

К резервам производительности труда в сфере использования рабочего времени и времени, связанного с производством, относятся:

- оптимизация межсменных перерывов;
- эффективное использование времени ремонтных смен;
- совершенствование организации выполнения процессов и операций в течение смены;
- совершенствование организации времени, связанного с производством.

Использование указанных резервов создает условия для экономии времени и повышению отдачи труда, однако главным элементом все же выступает работник на предприятии и его необходимо мотивировать к достижению поставленных задач. Мотивация запускает процесс, который отвечает потребностями человека (физиологическими или психологическими) и создает побуждение, целью которого является достижение поставленных задач и получение вознаграждения.

Совокупность материальных и нематериальных стимулов с помощью которых можно обеспечить качество и эффективность труда сотрудников предприятия, заинтересовать специалистов в заданной работе и повышении показателей производительности труда подразумевает под собой систему мотивации, которую можно представить в виде двух составляющих. Первая составляющая включает материальные стимулы, а именно премиальные вознаграждения и бонусы. В зависимости от стажа, тарифа и разряда каждый работник получает

определенные денежные выплаты, называемые окладом, если сотрудник качественно выполняет свою работу, то работодатель может поощрить его премиями. Стоит отметить, что на предприятиях чаще всего выплачивают индивидуальную премию не более одного раза в квартал или год. Чтобы определить будет ли эффективным поощрение, нужно правильно выбрать показатели оценки эффективности работы и достижений сотрудников предприятия [2].

Использование премий является малоэффективным способом и дорогим, поэтому, для того чтобы заинтересовать сотрудников в добросовестной работе, необходимы другие нематериальные стимулы, относящихся ко второй составляющей системы мотивации. К нематериальным стимулам относят условия труда, организацию отдыха, спортивных и культурных мероприятий, поддержание благоприятной психологической атмосферы, корпоративного духа, информирование о достижениях сотрудников, перспектива карьерного роста, ощущение причастности к бизнесу предприятия и т. д. Пренебрежение нематериальной мотивацией приводит к неблагоприятному психологическому климату в коллективе, отсутствием возможностей карьерного роста, чувством причастности в достижении бизнес-целей являются наиболее частыми причинами увольнения после неудовлетворенности оплатой труда.

**Выводы.** Предприятия имеют определенные резервы роста производительности труда, их использование может потребовать незначительных финансовых вложений, а результат полученный от повышения производительности труда и роста показателей экономической эффективности деятельности предприятия значительно превысит затраченные усилия. Число резервов, которые можно использовать изолировано для различных работников весьма невелико, поэтому реализация большей части из них требует усилий всего коллектива и структурных подразделений. Важно не только выявить резервы, но и использовать их для улучшения деятельности предприятия, что приведет к повышению эффективности работы предприятия.

### Список литературы

1. Рофе, А.И. Экономика труда [Текст]: учеб. / А.И. Рофе. – М.: КНОРУС, 2010. – 400 с.
2. Кибанов, А. Я. Основы управления персоналом [Текст]: учеб. / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 448 с.
3. Черникова, О.П. Матрица ответственности как инструмент принятия решений менеджерами горных предприятий / О.П. Черникова, С.В. Стрекалов // Перспективные вопросы мировой науки. VIII Международной научно-практической конференции. – София (Болгария),



2013. – С. 95-101.

4. Черникова, О.П. Управление персоналом в условиях аутсорсинга структурных подразделений горнодобывающих компаний / О.П. Черникова // Теория и методы развития интегрированных организационно-производственных структур в условиях экономического кризиса: сб. науч. тр. – Воронеж: ГОУ ВПО «Воронежский государственный технический университет», 2010. – С. 92-93.

## **ИННОВАЦИОННАЯ СТРАТЕГИЯ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ**

**В.А. Харченко, к.э.н., доцент**

**А.В. Авдеева,**  
*ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Обеспечение роста производительности труда в условиях глобализации возможно при расширении использования инноваций, коммерциализации новых идей, достижения оптимального уровня инновационности. Инновация в современных условиях является необходимым компонентом успеха предприятия, защищает активы предприятий от нестабильности на рынке, обеспечивает увеличение доходов и стоимости бизнеса, вносит изменения, необходимые для развития предприятия. Именно инновационно-производственное развитие, формируя соответствующий потенциал и необходимые механизмы его реализации, создает объективные предпосылки для наращивания темпов конкурентных преимуществ на промышленных предприятиях, при использовании потенциальных возможностей развития [1].

**Анализ исследований и публикаций.** Исследованию проблем инновационного развития, управления инновационным развитием и стратегического управления, а также инновационной стратегии посвящены работы многих ученых-экономистов, среди которых весомое место занимают труды Рудь Н. Т., Гунина В.И., Гамидова Г.С., Морозова Ю.П., Василенко В.О., Егорова А.Ю., Гаврилова А. И., Каганова В.Ш., Ильенкова С.Д., Шмелева Ю.М. Однако вопросы исследования новых подходов ускорения инновационных процессов, разработки эффективных инновационных стратегий, которые обеспечат конкурентоспособность и развитие предприятий, требуют дальнейшего изучения.

**Цель публикации** заключается в определении сущности инновационной стратегии предприятия в процессе инновационного развития.

**Основные результаты исследования.** Инновационное развитие во

всем мире обусловлено необходимостью постоянного повышения и удержания конкурентоспособности предприятия.

Предприятия используют инновации для обеспечения роста доходов, расширения рынка, слияния и поглощения. Инновация требует эффективного управления. В связи с этим возрастает роль стратегического управления инновационным развитием предприятия, которое, в первую очередь, направлено на поддержание и развитие конкурентоспособности предприятия и его продукта на рынке [1].

Стратегическое управление инновационным развитием ориентируется на достижение будущих результатов непосредственно через инновационный процесс. Оно затрагивает как концептуально-предпринимательские, так и организационно-процедурные аспекты стратегического развития предприятия, реализуя свою функцию через подсистемы общего и функционального менеджмента.

Разработка инновационной стратегии состоит из нескольких этапов:

- 1) разработка миссии предприятия;
- 2) определение стратегических целей развития предприятия;
- 3) стратегический анализ внешнего окружения и внутреннего состояния предприятия, а также разработка разных стратегий, из которых выбирается оптимальная для предприятия;
- 4) определение инновационности предприятия, анализ готовности предприятия к инновациям для выбора стратегии;
- 5) формирование, окончательное определение стратегии [2].

Показателями успешности реализации стратегий является создание компетенций и конкурентных преимуществ. С точки зрения успеха реализации инновация должна характеризоваться определенными экономическими условиями, которые также формируют индекс перспективности деловых идей и могут определять пути использования инноваций. К таким условиям относят: полезность для покупателя, стратегическое калькулирование цен (каким путем может предприятие определять цену своей новой продукции или услуги, чтобы приобщить к ней покупателя), деловую модель (может ли предприятие прибыльно реализовать новую идею), способность к определению возможных трудностей.

Инновационная стратегия будет иметь успех при осуществлении соответствующих маркетинговых исследований. Также успех будет зависеть от механизма сочетания развития научной идеи, ее разработки, внедрения результата и использования.

Можно выделить ряд основных проблем, оказывающих влияние на процессы управления инновационным развитием предприятия [3]:

- 1) высокий уровень управленческих расходов и недостаток средств

для финансирования инновационной деятельности предприятий;

2) отсутствие современной базы для внедрения разработок (необходимое оборудование изношено или его нет в наличии);

3) наличие феномена «сопротивление инновациям»;

4) отсутствие навыков у менеджеров, чтобы эффективно руководить инновационным процессом.

Управление инновационными системами – весьма эффективный инструмент инновационно-производственного развития предприятий. Повышение эффективности управления инновационными системами на предприятии требует нового организационно-экономического механизма управления. Такой механизм должен обеспечить реализацию возможностей инновационного развития в условиях [4].

**Вывод.** Инновационное развитие предприятия тесно связано с инвестиционной деятельностью: значительные инвестиции требуются как для того, чтобы довести результаты научно-исследовательских работ (лабораторные технологии) до промышленной готовности, так и до покупки готовой промышленной технологии, которая сравнительно гораздо менее капиталоемкая. Инновационное развитие зависит от мотивации работников, внедряющих нововведения, сопряжено с высоким риском, от учета которого зависит эффективность инновационной деятельности.

#### Список литературы

1. Трофимов О.В. Методика выбора стратегии инновационного развития промышленного предприятия / О.В.Трофимов, Т.В. Трофимова, Ю.И. Ефимычев // Креативная экономика. – 2010. – №5. – С. 8-13.
2. Чернова А.С. Стратегическое управление инновационным развитием предприятий / А.С. Чернова // Молодой ученый. – 2014. – №21. – С. 458-460.
3. Васильева Е.В. Проблемы управления инновационным развитием предприятия / Е.В. Васильева // Проблемы современной экономики. – 2011. – №3. – С. 363-364.
4. Шанин И.И. Управление инновационным развитием на промышленном предприятии / И.И. Шанин // Вопросы инновационной экономики. – 2012. – № 4. – С. 30-39.

# УПРАВЛЕНИЕ СБЫТОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

**Е.Г. Курган**, *к.э.н., доцент*

**В.А. Возиянова**,

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** В процессе маркетинговой деятельности проблема сбыта решается уже на стадии разработки политики фирмы. Осуществляется выбор наиболее эффективной системы, каналов и методов сбыта применительно к конкретно определенным рынкам. Это означает, что производство продукции с самого начала ориентируется на конкретные формы и методы сбыта, наиболее благоприятные условия. Поэтому управление сбытом является важной составляющей деятельности предприятий. Это объясняется тем, что профессиональное решение вопросов сбыта призвано максимально удовлетворить потребности клиентов, создать дополнительные маркетинговые преимущества, увеличить объемы реализации, обеспечить рост прибыли не только в кратко-, но и в долгосрочном периоде, что позволит предприятию успешно функционировать в выбранной им сфере бизнеса.

**Анализ исследований и публикаций.** Вопросам управления сбытовой деятельностью посвящены работы многих западных и отечественных ученых: Ф. Котлера, М. Леви, Е. Дихтля, М. Портера, Дж. Эванса, Г.Г. Абрамишвили, Г.Л. Багиева, Т.П. Данько, А.А. Бравермана, Е.П. Голубкова, Д.В. Басова, П.С. Завьялова, И.И. Кретьева, Е.М. Лобачевой, Б.А. Соловьева, В.Е. Хруцкого, В.М. Цимбаева и других.

**Цель исследования.** Состоит в изучении теоретических и методических аспектов системы управления сбытовой деятельностью.

**Основные результаты исследования.** Сбыт продукции является неотъемлемой частью деятельности организаций в условиях рыночных отношений. Фирма может рассчитывать на реальный коммерческий успех только при условии рационально организованного сбыта продукции. В цепочке «производство–распределение–обмен–потребление» на долю сбытовой деятельности приходится три последних звена.

Эффективное функционирование любой фирмы невозможно без правильно организованной службы сбыта. Для реализации товаров организация должна проводить комплекс целенаправленных действий, обеспечивающих перемещение товаров в рыночном пространстве.

Вместе с тем высокая результативность сбыта продукции может

быть достигнута только в том случае, если сбытовой деятельностью профессионально управлять.

Управление сбытом подразумевает собой построение эффективных каналов распределения, организацию рациональной системы товародвижения, системы коммуникаций и эффективное управление персоналом [1].

В современной литературе рассматриваются различные варианты построения системы и процесса управления сбытом. Наибольший интерес представляют те варианты, в основу которых положены управленческие функции, ибо сущность управления раскрывается в его функциях.

Процесс управления сбытом представлен на рис. 1.

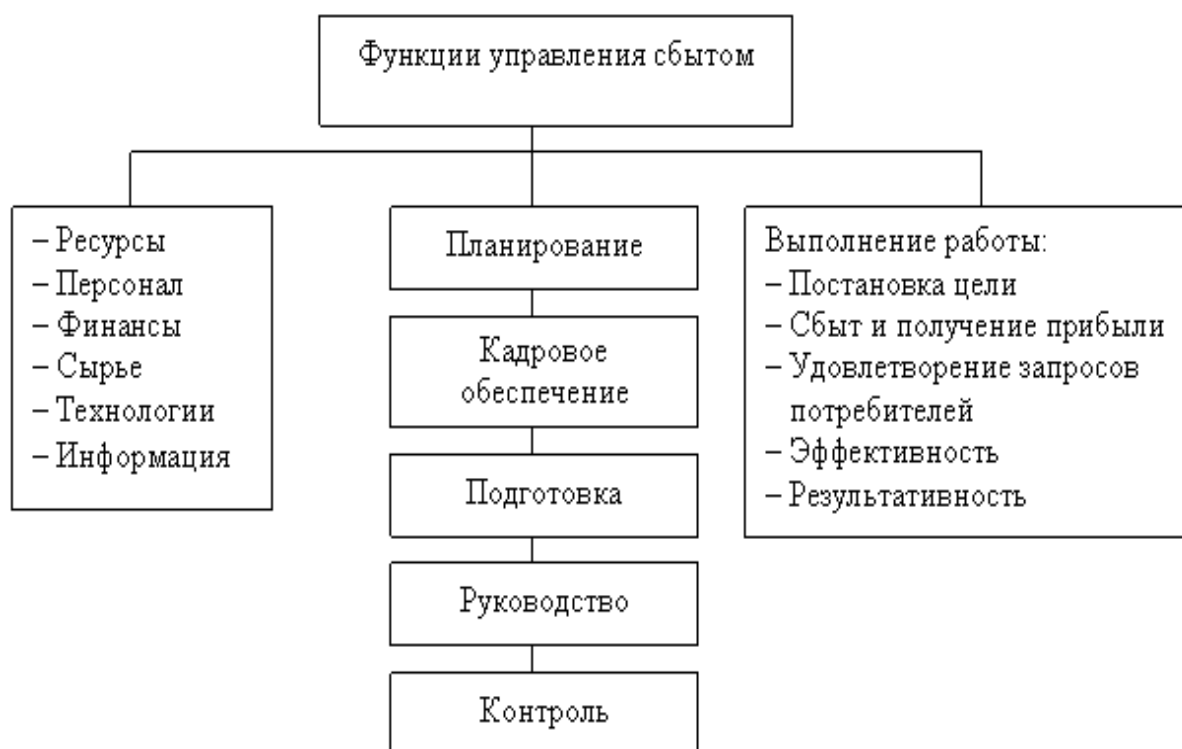


Рис. 1. Процесс управления сбытом с учетом его функций [2]

Некоторые авторы рассматривают управление сбытовой деятельностью как управление торговым персоналом, так и процессами в области продаж, и рекомендуют включать в систему управления сбытом следующие элементы [3]:

1) Определение целевых клиентов, на которых направлен сбыт продукции:

- целевые сегменты (потребности, цены, каналы, требования);
- стратегические и поддерживающие ниши;
- стратегия и тактика выхода в новые рыночные ниши.

2) Используемые каналы распределения:

- используемые типы каналов распределения;
- сбор информации по участникам канала.

3) Управление каналами:

- планирование сбыта по каналам и между участниками одного канала;
- управление участниками канала;
- управление коммуникациями;
- оценка участников канала и корректировка условий и клиентской базы.

4) Организация и стратегия отдела продаж:

- задачи, структура, штат и функции отдела продаж;
- функциональное разделение труда в отделе продаж;
- техническая поддержка отдела продаж.

5) Управление отделом продаж:

- планирование и контроль работы отдела и его сотрудников;
- найм, отбор, адаптация сотрудников;
- мотивация сотрудников;
- обучение, обмен опытом;
- оценка работы сотрудников.

6) Навыки персональных продаж и управление взаимоотношениями:

- система поиска потенциальных клиентов;
- навыки эффективной продажи;
- уровень сервиса;
- учет и анализ персональных данных продаж.

7) Корректировка системы сбыта:

- оценка и корректировка всей системы сбыта.

Таким образом, сущность управления сбытовой деятельностью раскрывается в таких основных управленческих функциях, как планирование, организация, мотивация и контроль. Объектами приложения этих функций выступают, например, ресурсы, задействованные в процессе сбыта; персонал; клиенты компании; каналы продвижения продукции; организационные формы управления продажами.

Планирование – это осознанный систематический процесс принятия решений относительно целей и задач в области сбыта продукции, которым должен следовать сбытовой персонал. Каждая из обозначенных функций требует предварительного планирования.

Организация сбытовой деятельности – формализация и регулирование взаимодействий между подразделениями и сотрудниками в процессе управления. Ключевыми моментами данного процесса являются разграничения функций при формировании целей и плана сбыта;

формировании документов по развитию сбыта; организационное построение службы сбыта.

Мотивация – это побуждение участников процесса купли-продажи товара к действиям, обеспечивающим взаимовыгодное заключение сделки. Сотрудники компании должны иметь возможность на должном уровне обслуживать покупателей, а покупатели – удовлетворять свои потребности посредством данного товара. Большинство известных подходов к мотивации сбыта акцентирует внимание как на персонале компании, так и на ее клиентах.

Контроль сбытовой деятельности – это функция, посредством которой обеспечивается достижение целей сбыта. При контроле отслеживается ряд действий по управлению сбытом. Во-первых, исследуются те проблемы, которые возникли при анализе положения организации на рынке и планировании сбыта. Во-вторых, контролю подлежат объемы продаж по всем сегментам рынка и соответствие их плановым показателям. В-третьих, осуществляется контроль прохождения приказов и распоряжений сверху вниз, обратной связи и качества работы. Это является основой корректирующих воздействий на систему управления сбытом [4].

**Выводы.** Таким образом, от эффективности управления сбытовой деятельностью и полноты осуществления сбытовой политики предприятия во многом зависит сохранение и улучшение позиций этого предприятия на том или ином сегменте рынка, успешное участие в конкурентной борьбе, увеличение спроса на выпускаемую продукцию, успешный выход на новые сегменты рынка, формирование благоприятного имиджа предприятия у потребителей.

#### Список литературы

1. Болт Д. Практическое руководство по управлению сбытом / Д. Болт. – М.: Экономика, 2001. – 189 с.;
2. Баркан Д.И. Эффективное управление сбытом / Д.И. Баркан. – М. : Академия, 2005. – 347 с.
3. Кондрашов В. М. Управление продажами [Электронный ресурс]: учеб. пособ. для студентов вузов, обучающихся по специальностям «Маркетинг» (080111), «Коммерция (торговое дело)» (080301) / В. М. Кондрашов; под ред. В. Я. Горфинкеля. – М. : ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 319 с.
4. Ефимова С.А. Управление сбытом или как увеличить объем продаж / С.А. Ефимова. – М.: Прогресс, 2004. – 396 с.

# РОЛЬ ИННОВАЦИЙ В РЕСУРСНОМ ОБЕСПЕЧЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЙ В КРИЗИСНЫХ УСЛОВИЯХ

**В.А. Сильченко**

**Л.В. Кравцова**, *к.э.н., доцент*  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк

**Постановка проблемы.** Одним из современных достижений предприятия является внедрение инноваций, которые представляют собой реакцию на изменение внутренней и внешней среды организации. Потому нахождение предприятий в кризисном состоянии может выступать исходной предпосылкой для разработки и внедрения инновации, как одной из составляющих антикризисной стратегии, которая имеет строгую целевую направленность на выведение предприятия из сложившейся ситуации. Наибольшую привлекательность для промышленных предприятий, находящихся в условиях системного кризиса, имеет разработка инновационных технологий.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Объектом научных исследований многих ученых являются инновации. Наибольший интерес в настоящее время представляют работы таких ученых, как: С.В. Романченко, Д.А. Томчук, Н.С. Пугачев, Т.В. Шкарупа, П.Т. Бубенко и другие.

В своей научной работе С.В. Романченко дает широкое определение таким понятиям как «нововведение», «новшество» и «инновация», а также не только раскрывает их сущность, но и выделяет основные подходы к восприятию этих понятий [1].

Научная деятельность Д.А. Томчука направлена на исследование интеллектуальных проблем взаимосвязи капитала и инноваций. Молодой ученый показывает связь интеллектуального капитала и инноваций и отмечает, что центральным звеном интеллектуального капитала в производстве выступает человеческий капитал, который формирует сетевые взаимодействия и, через эффективную командную работу позволяет организовать инновационный процесс, как элемент структурного капитала, что, в итоге, определяет эффективность инновационного процесса, так и эффект от инноваций [2].

Сравнение открытых и закрытых инноваций приводит Н.С. Пугачев на примере зарубежных компаний, использующих методику открытых инноваций в работе. В заключении делает выводы о необходимости использования инноваций в современном предпринимательстве [3].



В научной работе Т.В. Шкарупа описывает методологический подход к процессу разработки и внедрения инновации в кризисных условиях. Процесс выделения идей связан с анализом, детализацией и осмыслением результатов научно-исследовательских работ с позиций потребительской ценности промышленных предприятий [4].

Научная деятельность П.Т. Бубенко сосредоточена преимущественно на проблемах анализа институциональных изменений в региональной экономике, поиске эффективных путей усовершенствования государственной, региональной, научно-технической и инновационной политик [5].

Работа каждого из ученых будет полезна в большей или в меньшей степени для любого предпринимателя. Наибольшую ценность представляют исследования Т.В. Шкарупа, в которых подробно описывается процесс разработки и внедрения инноваций. Также ученый показывает, что эффективное управление инновационной деятельностью возможно только при глубоком знании объектов управления, а также это является одним из инструментов выхода предприятия из кризисной ситуации.

**Цель исследования:** проанализированные научные работы не освящают роль инноваций в ресурсном обеспечении предприятий в период экономического спада. Поэтому темой данного исследования определено значение внедрения инноваций как ведущего ресурса предприятий. Это вызвало необходимость решения следующих задач, а именно: определение влияния инноваций, а также создание инновационной инфраструктуры.

**Основные результаты исследования.** Решение проблемы ресурсного обеспечения предприятия имеет многогранно и включает:

- экономическую (затраты, ущерб, финансовое положение предприятия, штраф и платежи, налогообложение);
- административную или управленческую (система управления, отчетность, учет, стандарты);
- технологическую;
- экологическую;
- социальную (население, окружающая среда, имидж предприятия).

Упомянутые инструменты привлечения ресурсов призваны решать все эти задачи, а самую главную - привлечение долгосрочных ресурсов для финансирования деятельности предприятия во время кризиса [6, с. 23].

Под инновационными ресурсами любого предприятия понимают совокупность финансовых, интеллектуальных и материальных средств, которыми можно располагать, для осуществления инноваций. А именно

инновационные ресурсы предприятия включают:

- персонал организации;
- достигнутый технико-технологический уровень;
- соответствие организационных структур управления и систем управления задачам инновационного процесса;
- интеллектуальная собственность в форме нематериальных активов;
- научно-технический раздел в виде незавершенных инновационных проектов;
- наличие эффективной инновационной инфраструктуры;
- финансовое обеспечение инновационной деятельности [7].

Эффективное управление инновационным процессом требует специальных организационно-экономических механизмов. Это, в первую очередь, связано с условиями неопределенности, которые характерны для инновационной деятельности. Неопределенность охватывает практически все фазы: от научно-исследовательских работ до продажи научно-технической продукции на рынке. Всегда существует опасность того, что стоимость полученных инновационных решений может оказаться слишком высока или новая продукция потерпит коммерческую неудачу на рынке. Вероятность неэффективности инвестиций зависит от вероятности коммерческого успеха. Эта проблема может быть решена путем формирования специальной инфраструктуры, поддерживающей инновационный процесс.

Инновационная инфраструктура представляет собой организационную, материальную, финансово-кредитную, информационную базу для создания условий, способствующих эффективному распределению средств и оказанию услуг для развития инновационной деятельности, технологического трансфера, коммерциализации научно-технической продукции.

В условиях трансформирующегося общества инновационная инфраструктура должна способствовать вхождению науки в рыночную среду, развитию предпринимательства в научно-технической сфере. При формировании рыночных отношений инновационная инфраструктура является средой, способной снизить неопределенность инновационных процессов и благоприятствующей рискованной деятельности. В этом качестве она выступает в отношении как отдельно хозяйствующего субъекта, так и целого региона.

Инновационная инфраструктура аккумулирует финансовые ресурсы, действуя как инвестиционный механизм инновационных процессов. Она объединяет капиталы институциональных инвесторов, при этом не только финансируются высокие технологии и наукоемкое производство, но и

берется плата за риск.

**Выводы.** Таким образом, на современном этапе главной составляющей инновационной деятельности является инновационная инфраструктура, с помощью которой можно решать сложные задачи, стоящие перед промышленными предприятиями, связанные с привлечением ресурсов для выхода из кризиса.

### Список литературы

1. Романченко С. В. Новшества, нововведения, инновации: определения и сущность [Текст] / С. В. Романченко // Молодой ученый. – 2012. – №4. – С. 34-38.
2. Томчук Д.А. Интеллектуальный капитал и инновации: особенности взаимосвязи [Текст] / Д.А. Томчук // Молодой ученый. – 2012. – №8. – С. 142-146.
3. Пугачев Н.С. Открытые инновации [Текст] / Н.С. Пугачев // Экономика управления. – 2013. – №4. – С. 40.
4. Шкарупа Т.В. Методологический подход к процессу разработки и внедрения инновации в условиях кризиса [Текст] / Т.В. Шкарупа // Молодой ученый. – 2009. – №7. – С. 127-131.
5. Бубенко П.Т. Чому гальмуються інновації в Україні [Текст] / П.Т. Бубенко // Економіка України. – 2009. – №6. – С. 30-38.
6. Аньшин В.М. Инновационный менеджмент: концепции, многоуровневые стратегии и механизмы инновационного развития / под редакцией В.М. Аньшина, А.А. Дагаева. – М.: Дело, 2007. – 584 с.
7. Инновационный потенциал предприятия: структура и оценка [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://studme.org/15801117/ekonomika/innovatsionnyu\\_potentsial\\_predpriyatiya](http://studme.org/15801117/ekonomika/innovatsionnyu_potentsial_predpriyatiya)

## УПРАВЛЕНИЕ СТРАТЕГИЧЕСКИМИ ИЗМЕНЕНИЯМИ

**В.А. Харченко**, *к.э.н., доцент*

**И.Н. Садовая**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Каждая организация в настоящее время стремится повысить свой уровень конкурентоспособности. Для этого требуется эффективное стратегическое управление.

**Анализ исследований и публикаций.** Как отмечали А.А. Томсон, А.Дж. Стрикленд, совершенство организации – это совершенное исполнение совершенной стратегии [1].

Классический подход к стратегическому управлению предполагает

разработку и реализацию стратегии организации. Применение форм и методов стратегического управления дает организации возможность гибко реагировать на происходящие изменения окружающей среды, моделировать ситуацию, своевременно внося необходимые коррективы в разработанную стратегию [2].

**Целью работы** является обобщение теоретических подходов к управлению стратегическими изменениями.

Стоит учесть, что основы и методы классического подхода к стратегическому управлению, в котором все силы уходят на разработку и реализацию одной стратегии, широко известны и могут применяться в частности конкурентами. Это сводит на нет возможности организации занять лидирующие позиции. В связи с этим требуется обратить внимание на управление стратегическими изменениями.

По мнению некоторых ученых, стратегические изменения не являются самой целью [3], они требуются только для создания условий для осуществления принятой стратегии.

В работе предлагается рассмотреть стратегические изменения как постоянный процесс, служащий для улучшения конкурентных позиций организации, который может выходить за рамки выбранной стратегии. Некоторые изменения могут даже привести к необходимости разработки новой стратегии в целом. Это процесс, при котором организация переходит из одного в другое качественно новое состояние, при этом сопоставляются проблемы и ресурсы организации.

Управление стратегическими изменениями – это процесс, при котором разрабатываются и реализуются некоторые стратегические изменения для сохранения и повышения конкурентных позиций организации. Управление стратегическими изменениями отличается от стратегического управления тем, что при стратегическом управлении ставятся цели, определяется видение и миссии организации, а управление стратегическими изменениями, как правило, происходит при достижении уже поставленной цели. Но при этом может возникнуть ситуация, когда стратегические изменения приводят к возможности пересмотра миссии и целей поставленных ранее, то есть к пересмотру действующей стратегии.

Стратегические изменения переводят организацию из одного стратегического состояния в другое, при этом происходит рост ее качества. Стратегическое развитие организации – непрерывный эволюционный процесс, при котором одно изменение создает необходимость других изменений [4].

При изменяющейся ситуации на рынке успех предприятия зависит от менеджера, который при реализации действующей стратегии должен анализировать динамику чередующихся условий и своевременно вносить

стратегические изменения. Они могут стать базой для разработки и внедрения новых стратегий.

Стратегические изменения – это изменения, связанные с изменениями во внешней среде, поэтому менеджер, анализируя возможность внешнего окружения, инициирует, возможно, кардинально новые стратегии.

Можно выделить три подхода к управлению стратегическими изменениями:

1) традиционный подход – изменения необходимы лишь для реализации уже выбранной стратегии;

2) реактивный подход – изменения с целью корректировки и приспособления действующей стратегии к изменяющимся условиям;

3) активный подход – изменения создают дополнительные конкурентные преимущества в результате новых возможностей во внешней среде, при этом не связаны с действующей стратегией. Этот подход самый трудный и ресурсозатратный, но он дает возможность не только удерживать и наращивать имеющиеся конкурентные позиции, но также открывает и новые возможности для организации.

Активный подход к стратегическим изменениям позволяет занять новые стратегические ниши, которые образуются под воздействием окружающей среды. Он позволяет вести конкурентную борьбу в большем масштабе и обеспечить организации определенный отрыв в преимуществах по сравнению с другими конкурентами. Организация может использовать стратегические изменения, чтобы опередить своих оппонентов на рынке, при этом потратив меньше времени, чем на разработку новой стратегии.

В отличие от стратегий организации, стратегические изменения более подвижны, требуют меньше времени и ресурсов. Не требуют планирования заранее, так как представляют собой реакцию организации на изменения внешней среды. Стратегические изменения не требуют специальных исследований, достаточно тех данных, которые использовались для разработки действующей стратегии и просто требуется отслеживать их динамику. Они позволяют более быстро получить конкурентные преимущества.

Для разработки стратегии организации требуется много ресурсов, и разрабатывается она на срок от 3-х до 5-ти лет. Если в этот период происходят изменения во внешней среде, которые могут дать преимущества в других областях, то их можно использовать, применяя именно стратегические изменения. В срок между реализацией старой и новой стратегий может возникнуть период, когда организация только использует ранее приобретенные конкурентные позиции и не завоевывает

новые.

Организации могут выбирать стратегические изменения в различных направлениях:

- действия в ответ на изменения условий в отрасли;
- вход в новую отрасль, сферу деятельности;
- преобразования на рынке;
- использование новых возможностей;
- реорганизация внутренней политики;
- действия для увеличения краткосрочной доходности;
- расширение или сокращение краткосрочной доходности.

Применить дополнительные стратегические изменения могут лишь те организации, которые способны выделить свободные ресурсы без ущерба для действующей стратегии.

«При анализе стратегических позиций предприятия на рынке должны быть выявлены основные направления деятельности в прошлый период и настоящее время, определены главные стратегические направления и их изменения за весь период функционирования предприятия, а также стратегические цели на будущее» [5].

**Вывод.** Поскольку количество факторов, которые могут повлиять на деятельность организации, постоянно возрастает, необходимо непрерывно пересматривать концепцию стратегического управления и по-новому формировать, и разрабатывать стратегии предприятия.

Управление стратегическими изменениями поможет занять новые ниши, получить и приумножить конкурентные преимущества, обеспечить постоянный рост организации в любой ситуации.

### Список литературы

1. Томсон, А.А. Стратегический менеджмент. Искусство разработки и реализации стратегии : учебник для вузов / А.А. Томсон, А.Дж. Стрикленд; пер. с англ. под ред. Л.Г. Заицева, М.И. Соколовой. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2004. – 576 с.
2. Чичкина, В.Д. Роль стратегического управления в достижении предприятием успехов в конкурентной борьбе / В.Д. Чичкина, И.А. Тойменцева // Перспективы науки. – 2014. – №5(56). – С. 86-89.
3. Виханский, О.С. Стратегическое управление / О.С. Виханский. – М.: Экономист, 2005. – 296 с.
4. Зуб, А.Т. Стратегический менеджмент. Системный подход / А.Т. Зуб, М.В. Локтионов. – М.: Генезис, 2011. – 848 с.
5. Виханский, О.С. Менеджмент: человек, стратегия, организация, процесс: учебник; 4-е изд. / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Гардарики, 2005. – 456 с.

# СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

А.А. Горюнова

*Е.В. Заричанская, к.э.н., доцент  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Современное состояние рынка характеризуется постоянным изменением внешней среды, изменчивостью покупательского спроса, наличием большого количества предприятий различных форм собственности, повышением неопределенности и риска. Для того, чтобы выжить, предприятиям необходимо постоянно отслеживать и реагировать на все изменения, что происходят в их конкурентной среде с целью сохранения своих позиций на рынке и обеспечения конкурентных преимуществ. Опыт последних лет показывает, что далеко не все отечественные предприятия готовы к ведению конкурентной борьбы. Даже владение конкурентоспособной продукцией не позволяет многим из них эффективно реализовать это преимущество из-за отсутствия практики использования всего комплекса маркетинга: гибкой ассортиментной и ценовой политики, адекватной организации каналов распределения, эффективных методов стимулирования продаж. Поэтому проблема управления конкурентоспособностью приобретает на современном этапе первостепенное значение.

**Анализ исследований и публикаций.** Теоретическим и практическим вопросам системы управления конкурентоспособностью предприятия и принятия на этой основе эффективного управленческого решения посвящены исследования ряда зарубежных и отечественных ученых: М. Портера, И. Ансоффа, Г. Саймона, И. Астахова, Ж.-Ж. Ламбена, О. Виханского, Е. Горбашко, П. Завьялова, Н.Моисеева, А. Петрова, И. Фаминского, Р. Фатхутдинова, Л. Балабанова, Г.Кривенко и др.

**Целью публикации** является анализ теоритических и практических аспектов системы управления конкурентоспособностью предприятия, которые были исследованы ранее, выявление недостатков и предложение комплекса мер, направленных на совершенствование системы управления конкурентоспособностью предприятия, которые в свою очередь, благоприятно отразятся на финансовых результатах предприятия и будут способствовать его эффективному функционированию.

**Основные результаты исследования.** Конкурентоспособность предприятия – это способность предприятия выдерживать конкуренцию в сравнении с аналогичными объектами на данном рынке [1]. Она показывает уровень развития данной фирмы в сравнении с уровнем развития конкурентных фирм по степени удовлетворения своими товарами потребности людей и по эффективности производственной деятельности. Современное значение понятия конкурентоспособности в процессе реализации конкурентных отношений предполагает важнейшее условие его осуществления – управление конкурентоспособностью предприятия, которое направлено на формирование управленческих решений. В свою очередь, управленческие решения, должны быть направлены на противостояние всевозможным внешним воздействиям в соответствии поставленным стратегическим целям [2]. Комплекс мер, направленных на достижение этих целей, должен быть упорядочен в четкую систему действий, которые помогут предприятию удержать, улучшить свои конкурентные преимущества и достичь лидерства.

Комплекс мер, направленных на совершенствование системы управления конкурентоспособностью предприятия заключается, в первую очередь, в мониторинге факторов конкурентной среды предприятия. То есть, менеджерам необходимо на постоянной основе, через определенные интервалы времени изучать конкурентную среду своего предприятия. Оценивать факторы, которые на нее влияют, оценивать рыночную долю фирмы и интенсивность конкуренции. Так же, изучать существующие конкурентные силы и оценивать их влияние. Следующим этапом должна быть реализация маркетинговой конкурентной политики предприятия, которая включает в себя три взаимосвязанных направления [1]: конкурентная сегментация, конкурентное позиционирование и маркетинговая поддержка.

Конкурентная сегментация предусматривает выделение преимуществ деятельности предприятия в сравнении с основными конкурентами, что позволит предприятию занять определенное положение в том или ином рыночном сегменте. Основой конкурентной сегментации является нахождение незанятой конкурентами ниши с целью получения преимуществ и использования нововведений. Рассматривая поведение потребителей на рынке товаров и услуг, можно отметить, что они всегда выбирают ту продукцию, которая представляет для них наибольшую ценность. Поэтому, для того, чтобы завоевать и удержать потребителей, предприятию необходимо глубже понимать их потребности, особенно сам процесс осуществления покупки и предоставления потребителям товаров и услуг, представляющих для них большую ценность, чем аналогичные товары и услуги конкурентов. Таким



образом, конкурентное позиционирование можно рассматривать как действия, направленные на формирование восприятия потребителями товарного ассортимента данного предприятия, ассортимента предприятий-конкурентов по тем преимуществам и выгодам, которые они могут получить.

Маркетинговая поддержка конкурентоспособности предприятия предполагает: оценку конкурентоспособности товарного портфеля предприятий, оценку ценовой привлекательности, исследование конкурентоспособности сбытовой политики и оценку конкурентоспособности персонала [1]. Результат такой работы позволит менеджерам принять эффективные решения, которые позволят наиболее полно удовлетворить потребности разных категорий потребителей и обеспечить предприятию преимущества в сравнении с основными конкурентами.

Наиболее емким разделом в системе управления конкурентоспособностью предприятия является создание краткосрочных и долгосрочных конкурентных стратегий, которые будут основой получения конкурентных преимуществ на рынке. На этом этапе менеджерам необходимо изучить уже существующие конкурентные стратегии, их виды, характеристики, определить для себя наиболее подходящую, усовершенствовать, составить приблизительную модель реакции конкурентов и создать матрицу ведения конкурентной борьбы в системе стратегий предприятий. Матрица ведения конкурентной борьбы позволит определить набор стратегических вариантов для реализации стратегий защиты и расширения рыночной доли. Таким образом, правильно выбранная конкурентная стратегия позволит предприятию удерживать определенную долю рынка или будет способствовать ее увеличению.

**Вывод.** Несмотря на то, что данной проблеме посвятили труды не мало ученых, можно сказать, что до сих пор не существует единой эффективно налаженной системы управления конкурентоспособностью предприятия, которая бы позволила предприятиям стабильно работать и получать и прибыль. В управлении конкурентоспособностью предприятия важны не только принятые управленческие решения, основанные на тщательном изучении сущности конкуренции и следовании поставленным целям, но и сочетание общих истин и значимости многочисленных вариаций, благодаря которым ситуации отличаются одна от другой. Предложенный комплекс мер, направленный на совершенствование системы управления конкурентоспособностью предприятия, при правильном и рациональном применении, позволит предприятиям удержать конкурентные преимущества, будет способствовать выходу в

лидеры и стабильному эффективному функционированию.

### Список литературы

1. Балабанова Л.В. Управление конкурентоспособностью предприятий: учеб. пособ. / Л.В. Балабанова, Г.В. Кривенко, И.В. Балабанова. – К.: Издательский дом «Профессионал», 2009. – 256 с.
2. Егорова, Л.С. Управление конкурентоспособностью предприятия / Л.С. Егорова, А.А. Макарычев // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского, № 6, 2008. – С. 316-322.

## МЕРОПРИЯТИЯ ПО ФОРМИРОВАНИЮ ДИВИЗИОНАЛЬНОЙ СТРУКТУРЫ УПРАВЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ ПОТРЕБИТЕЛЬСКОЙ КООПЕРАЦИИ РЕСПУБЛИКИ БЕЛАРУСЬ

**В.С. Коржов**, *к.э.н., доцент*

**Ю.В. Тарасенко**,

*Учреждение образования «Белорусский  
торгово-экономический университет  
потребительской кооперации», г. Гомель  
(Республика Беларусь)*

**Постановка проблемы.** Потребительская кооперация республики Беларусь – это многоотраслевая структура, включающая такие отрасли, как торговля, общественное питание, заготовки сельскохозяйственной продукции и даров леса, производство товаров народного потребления, подготовка кадров. Подразделения системы расположены по всей территории республики. Потребительская кооперация включает унитарные предприятия, районные потребительские общества, областные союзы потребительских обществ, республиканский союз потребительских обществ (Белкоопсоюз). Многоотраслевой характер системы, наличие многочисленных торговых, заготовительных, производственных предприятий, предприятий общественного питания требует создания и уникальной системы управления, которая бы позволяла обеспечить конкурентные преимущества по сравнению с другими предприятиями.

В условиях директивной экономики управление строилось на организационно-распорядительных методах. Облпотребсоюзы получали директивные задания от Белкоопсоюза, затем задания доводились до районных потребительских обществ, унитарных предприятий, магазинов. При переходе к рыночной экономике существенных изменений в работе системы потребительской кооперации республики не произошло. Также до облпотребсоюзов, райпо, магазинов доводятся директивные

показатели, разработанные сверху. При таком механизме управления система является статичной, не воспринимающей изменения во внешней среде и, как результат, удельный вес товарооборота потребительской кооперации в объеме товарооборота республики ежегодно снижается.

На современном этапе весьма актуальной является коренная перестройка всего механизма управления потребительской кооперацией. Должна быть создана такая система управления, которая бы давала полномочия райпо, унитарным предприятиям, магазинам. Управление должно быть гибким, адаптивным ко всем изменениям внешней среды.

При формировании организационной структуры потребительской кооперации необходимо учитывать специфику: потребительская кооперация является некоммерческой организацией. Цель ее деятельности – удовлетворение потребностей членов потребительских обществ в товарах, закупках сельскохозяйственной продукции, даров леса. Поэтому отношения между подразделениями системы формировать только на рыночных принципах невозможно.

Потребительская кооперация выполняет социальную функцию в сельской местности: удовлетворяет потребности сельского населения. При этом выполняет часть функций государства. Например, обеспечивает товарами малые населенные пункты, где рентабельную работу магазина обеспечить невозможно. В результате даже при рыночном механизме хозяйствования будут применяться административные методы.

**Цель исследования.** Разработать предложения по формированию новой системы управления потребительской кооперацией, учитывая лучший зарубежный опыт управления многоотраслевыми структурами и специфику потребительской кооперации.

**Основные результаты исследования.** В науке и практике зарубежных стран уже выработаны подходы к формированию дивизиональных структур управления многоотраслевыми структурами. Необходимо лишь учесть специфику потребительской кооперации: некоммерческая организация, многоотраслевая структура, подразделения разбросаны по всей территории Республики Беларусь.

Кроме этого структура управления должна позволять учитывать не только общие интересы системы, но и интересы отдельных отраслей, предприятий. Нужно также учесть тот факт, что большинство магазинов, ларьков, предприятий общественного питания не имеют экономической и юридической самостоятельности. Значит, новая система управления должна учитывать их экономические интересы и в тоже время увязывалась их с интересами всей системы: удовлетворять потребности членов потребительских обществ.

Важнейшим элементом нового механизма управления является

распределение полномочий между республиканским союзом потребительских обществ, областными союзами, районными потребительскими обществами и унитарными предприятиями, отдельными магазинами. Учитывая некоммерческий характер системы потребительской кооперации – определенные полномочия необходимо предоставить Белкоопсоюзу, облпотребсоюзам, райпо.

В настоящее время в уставах всех союзов указано, что райпо добровольно передает часть своих полномочий облпотребсоюзу, облпотребсоюз – Белкоопсоюзу. Какие именно полномочия – в уставах не указано. На практике получается, что все полномочия сосредоточены в Белкоопсоюзе. Однако в современных условиях управлять всеми вопросами из центра невозможно. При такой системе управления у низовых подразделений системы нет возможности проявить инициативу, снижается ответственность подразделений за результаты своей работы.

В условиях монополии потребительской кооперации на селе, всеобщего дефицита, такой механизм управления системой потребительской кооперации был эффективен. Однако в современных условиях, когда в сельской местности появляются конкуренты – частные предприятия, такая система управления должна быть заменена, так как предприятия уступают частникам по всем позициям конкурентной борьбы.

**Вывод.** Наиболее простым и доступным методом реформирования является перестройка системы управления.

На первом этапе реформирования системы управления целесообразно изменить порядок работы Белкоопсоюза. За ним должны быть закреплены следующие функции:

- выработка стратегии развития системы;
- участие в разработке государственных программ развития села;
- подготовка и повышение квалификации кадров;
- участие в международном кооперативном движении;
- осуществление внешнеэкономической деятельности;
- пропаганда идей и принципов кооперативного движения.

Все остальные функции должны быть переданы низовым уровням управления.

Целесообразно также осуществить переход от территориального к территориально-отраслевому управлению системой, используя зарубежный опыт управления многоотраслевыми структурами – внедрить дивизиональную структуру управления.

Управление системой должно строиться по отраслевому и территориальному принципам одновременно. Для этого необходимо создать объединения по отраслям: оптовая торговля, розничная торговля,

транспортная компания, объединение хлебозаводов, консервных заводов, заготовительных организаций, строительная компания и другие.

В данной ситуации главной задачей Белкоопсоюза является консолидация усилий всех предприятий системы и выработка единой политики, приемлемой для всех подразделений. В результате Белкоопсоюз освободится от решения множества оперативных вопросов и будет заниматься стратегическими вопросами, проблемами объединения интересов подразделений системы.

Дивизиональная структура управления представляет собой совокупность функциональных структур, в которых управленческие функции разделились по принципу стратегической и оперативно-тактической деятельности. Высший уровень управления занимается выработкой стратегии развития организации, политики в области финансов, инвестиций, научно-исследовательских работ, координацией действий нижестоящих подразделений. Управленческая работа в дивизионах охватывает текущую и оперативную деятельность.

При внедрении дивизиональной структуры управления целесообразно учитывать некоммерческий характер потребительской кооперации. Поэтому необходимо развивать внутрихозяйственный расчет с учетом специфики системы. Каждое дивизиональное подразделение должно работать на принципах хозяйственного расчета, что позволит эффективно использовать материальные, трудовые и финансовые ресурсы. Однако учитывая разную рентабельность отдельных отраслей, отношения между подразделениями системе целесообразно строить на расчетных ценах. Так обычно более рентабельно работают оптовые, заготовительные предприятия, транспортные организации. Поэтому эту специфику нужно учитывать в расчетных ценах.

Внедрение дивизиональной структуры управления позволит:

- освободить высшее руководство от оперативного, рутинного управления;
- делегировать полномочия на низовые уровни, что позволит оперативно решать возникающие вопросы;
- материально заинтересует работников дивизионов в эффективной работе.

Однако внедрение дивизиональной структуры управления имеет и слабые стороны: дублирование отдельных функций в подразделениях; сложность оперативного управления процессами на низовых уровнях.

Однако со временем эти вопросы решаемы.

# УПРАВЛЕНИЕ РЕПУТАЦИЕЙ ПРЕДПРИЯТИЯ

**В.А. Мухина**

**Е.В. Савельева**, к.э.н., доцент  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
университет экономики и торговли имени  
Михаила Туган-Барановского»,  
г. Донецк

**Постановка проблемы.** В современных условиях деятельность предприятий осуществляется в системе разнообразных взаимодействий и взаимосвязей, которые обуславливают необходимость решения множества задач, а именно: формирование позитивного имиджа, достижение доверительных отношений с партнерами, потребителями и поставщиками и, что самое важное, создание оптимальной деловой репутации. Необходимо понимать, что хорошая репутация и эффективное управление ею, помогают предприятию придать дополнительную психологическую ценность продуктам и услугам, привлечь новых потребителей, увеличить эффективность рекламы и продаж, обеспечить поддержку дистрибьюторов, рекламных агентств, поставщиков и деловых партнеров, а также приобрести стойкие конкурентные преимущества и выстоять в случае кризиса.

**Анализ исследований и публикаций** свидетельствует, что вопросам репутации предприятия посвящены работы, как зарубежных ученых, так и отечественных: Е.П.Андриановой, А.А.Баранникова [1], Ю.Н.Быковой [2], С.В.Горина [3], Т.Ю.Вавилычевой [4], А.И.Бланка [5], В.И.Колосовой [6], Б.А.Райзберга [7], Т.О.Соломанидиной, С.Резонтова, В.Новика [8], и др. Однако, нерешенными ранее частями общей проблемы являются вопросы управления репутацией предприятия.

**Цель исследования** – раскрытие сущности репутации предприятия, выделение необходимых методов управления репутацией, а также объяснение необходимости в управлении репутацией предприятия.

**Основные результаты исследования.** Деловая репутация представляет собой объективно сформировавшуюся совокупность мнений о компании представителей заинтересованных сторон, связанных с данной компанией [9].

Необходимо отметить, что Т.О. Соломанидина, С. Резонтов, В. Новик важнейшими составляющими репутации считают следующее: наличие сильной организационной культуры; высокий авторитет первого лица и топ-менеджмента компании; известность организации на рынке как комбинации финансовых возможностей и длительного лидерства;

инновационность стратегии; присутствие не только на внутреннем, но и на международных рынках; социальную ответственность; порядочность; законопослушность [8].

Формирование репутации – это процесс, который является длительным и затрагивает все аспекты деловой деятельности компании, основными, из которых является самопрезентация, позиционирование фирмы и вывод компании на межрегиональные или международные позиции.

Традиционно считается, что сама по себе деловая репутация не относится к категории материальных благ, однако от ее коэффициента зависит материальное благополучие и процветание компании, которое заключается в расширении внешней целевой аудитории – потребителей, также репутация позволяют обретать целую сеть деловых партнеров, продвигая компанию на региональный, межрегиональный и международный уровень [10].

Следовательно, успешность деятельности предприятия в значительной мере зависит от узнаваемости и эффективного управления репутацией, что в свою очередь повышает прибыльность и рискоустойчивость деятельности.

Система управления репутацией – это целый комплекс мер и этапов, направленный на анализ сформированной репутации, а также на поддержание и увеличение данной категории среди внешнего и внутреннего целевого аудита (рис.1). Такая система позволяет добиться желаемого уровня репутации, повысить его, восстановить в случае краха и не допустить ситуаций, провоцирующих его.

Репутация формируется двумя типами целевой аудитории: внешним и внутренним. К внешнему относят потребителей, а также потенциальных деловых партнеров, среди которых могут быть спонсоры, инвесторы, дилеры и т.д. Совокупность их оценок, мнений и ожиданий от компании будут составлять ее репутацию, рейтинги и престиж. Начало процесса формирования репутации включает сбор данных об уже существующем образе конкретной фирме. Далее управление репутацией компании предполагает этап разработки идеального образа. Идеальный образ называется позиционированием, он выстраивается на основании потребностей и нужд, которые были ранее проанализированы. Для эффективного позиционирования, самопрезентации, компании необходимы средства коммуникации с общественностью, которые позволят донести социальным массам специфику деятельности фирмы, род услуг, спектр товаров и т.д. Позиционирование не предполагает реальных изменений товара и услуг сообразно ожиданиям потенциальных клиентов, напротив, эффективное управление репутацией компании

происходит тогда, когда потребителя убеждают, что товар и услуги конкретной фирмы оптимальны их запросам и ожиданиям.



Рис.1. Методы управления репутацией предприятия

Однако формирование положительной репутации невозможно без управления корпоративной репутацией, которая предусматривает комплексную регуляцию отношений между сотрудниками, увеличение уровня референтности группы, а также выработку определенного корпоративного этикета в коллективе.

Если управление корпоративной репутацией отсутствует, то это будет служить основой для стихийного ее формирования. Те юридические лица, которые не занимаются комплексным и системным формированием репутации у коллектива, терпят следующие потери: 1) снижение деловой продуктивности, падение эффективности в работе, в результате появление отрицательной динамики доходов, снижение прибыли и возможная нерентабельность; 2) частая утечка кадров, отсутствие желания «держаться за место» у высококвалифицированных специалистов, приток соискателей на рабочее место с малым опытом, низкой профессиональностью и компетенцией, частые увольнения и т.д. [11].



**Вывод.** Таким образом, управлять имиджем, престижем, статусом, а главное, репутацией возможно только при комплексном, системном и последовательном подходе, в противном случае репутация формируется стихийно и приобретает зачастую отрицательный характер.

### Список литературы

1. Андрианова Е.П. Особенности управления деловой репутацией коммерческого банка / Е.П. Андрианова, А.А. Баранников // Научный журнал КубГАУ.– 2013. – № 87(03) . – С. 1–18.
2. Быкова Ю.Н. Деловая репутация как критерий финансовой устойчивости компании / Ю.Н. Быкова. – Москва, 2008. – 27с.
3. Горин С.В. Деловая репутация организации / С.В. Горин. – Ростов н/Д.: Феникс, 2006. – 256 с.
4. Колосова В.И. Деловая репутация: понятие, проблемы правового регулирования и охраны / В.И. Колосова, Т.Ю. Вавилычева // Вестник Нижегородского университета им. Н. И. Лобачевского. – 2011. – № 3 (1) . – С. 258-266.
5. Бланк И.А. Управление финансовыми ресурсами / И.А. Бланк. – М.: Омега–Л, 2011. – 768 с.
6. Колосова В.И. Деловая репутация: понятие, проблемы правового регулирования и охраны / В.И. Колосова, Т.Ю. Вавилычева // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. – 2011. – № 3 (1) . – С. 258-266.
7. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – М.: ИНФРА–М, 2005. – 479 с.
8. Соломанидина Т.О. Деловая репутация как одно из важнейших стратегических преимуществ компании / Т.О. Соломанидина, С. Резонтов, В. Новик // Управление персоналом: Ежемес. деловой журн. – 2005. – № 3. – С. 32-35.
9. Имиджмейкер [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.advertology.ru/article33727.htm> – Имидж и репутация компании (2006 г.).
10. Управление репутацией [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://en-rus.co.uk/upravlenie-imidjem-i-reputacyei/114-upravlenie-reputacyei.html> – Специфика управления репутацией компании.
11. Управление репутацией [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://en-rus.co.uk/upravlenie-imidjem-i-reputacyei/114-upravlenie-reputacyei.html> – Управление корпоративной репутацией.

# ФАКТОРЫ РЕЗУЛЬТАТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

*Т.М. Савельева, к.э.н., доцент*

**А.С. Серёгин**

*ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры»,  
г. Макеевка*

**Постановка проблемы.** Основная деятельность большинства субъектов хозяйствования связана с производством продукции, исполнением работ или предоставлением услуг с целью их реализации и получения прибыли. Именно результаты основной (производственной) деятельности являются решающими для обеспечения финансового равновесия и конкурентоспособности предприятий в нестабильной рыночной среде. Поэтому, в современных условиях высокой конкуренции на рынке товаров и услуг, предприятия вынуждены безостановочно повышать результативность своей деятельности, улучшать потребительские качества продукции и услуг, расширять ассортимент, быть инициативными.

Проблема определения экономической результативности деятельности предприятия связана с определением соответствующих факторов результативности и формирования системы показателей. Главной задачей оценки эффективности предприятия является выявление возможности его дальнейшего развития, выявленного по результатам полного анализа финансово-хозяйственной деятельности. Поэтому важнейшим заданием функционирования современного предприятия является повышение результативности деятельности за счет более полного использования его внутренних резервов и системной разработки направлений повышения эффективности деятельности.

**Анализ исследований и публикаций.** Проблема эффективности и результативности всегда занимала важное место среди актуальных проблем экономической науки. Заинтересованность ею понятна, в первую очередь среди собственников компаний. В научной литературе проблему достижения эффективности и результативности деятельности социально-экономических систем исследовали многие известные ученые, из них следует выделить работы В. Паретто, Е. Барона, Питера Ф. Друкера, Д. Нортон, Ю.Ф. Шрейдера, Т.С. Хачатурова, А.Н. Тищенко, Л. М. Дзюбенко, И. В.Ковальчук и другие.

Под направлением повышения эффективности деятельности предприятия понимают совокупность конкретных мер по оптимизации

эффективности производства [1].

Проблема повышения эффективности производства заключается в обеспечении максимально возможного результата на каждую затраченную единицу трудовых, материальных, финансовых и других ресурсов. Поэтому критерием эффективности производства в макроэкономическом масштабе является рост продуктивности совместной деятельности. Численное выражение этого критерия отображается в системе показателей экономической эффективности производства.

**Целью публикации** является понятие определения результативности предприятия и выявление факторов ее повышения. Результативность предприятия – это то, что можно охарактеризовать числом (достигнутым результатом), то есть традиционным соотношением результата и затрат. Результативность предприятия равносильна достижению поставленной цели. Качественный менеджмент способен реформировать целые компании, а, значит, ответственность, в целые подразделения и конкретных людей, чтобы каждому сотруднику было ясно, какую работу он должен выполнять, чтоб компания существовала и успешно развивалась [2].

**Основные результаты исследования.** Деятельность организации, которая функционирует в условиях неопределенности и рисков, которые особо остро наблюдаются на современном этапе развития нашей экономики, вынуждена постоянно отслеживать результативность и соответствующим образом планировать, способствовать своему развитию. Процесс управления результативностью, в целях реализации стратегии деятельности организации, необходимо осуществлять в направлении обнаружения, оценки и учета влияния факторов внешней и внутренней среды.

Можно выделить три основных группы факторов результативности.

1. **Общесистемные факторы**, которые определяют предпосылки эффективного функционирования организации. К ним относится мера реализации принципов деятельности организации, организационная культура, обусловленность системы отбора и оценки организационных решений, наличие организационного механизма, который осуществляет координацию и обеспечивает взаимосвязь частичных процессов;

2. **Внешние факторы** – ограничение деятельности организации производства, которые обусловлены закономерностью коммуникативности систем, из которых основными являются требования к внешней среде, ограничения инвестиционных ресурсов.

3. **Факторы управления развития организации** – наличие программы развития организации производства, обеспеченность организационными ресурсами.

При формировании системы показателей эффективности производства, производственно-хозяйственной и коммерческой деятельности предприятия желательно придерживаться некоторых принципов:

1) соблюдение взаимосвязи критерия и системы конкретных показателей эффективности производства;

2) отображение эффективности всех видов ресурсов, применяемых в производстве;

3) важность применения показателей эффективности в управлении разными звеньями производства на предприятии;

4) исполнение наиболее важными показателями стимулирующей функции в процессе использования существующих резервов роста эффективности производства, того или иного вида деятельности.

Так же следует отметить, что достижение определенного уровня успешности функционирования предприятия неразрывно связано с приобретением предприятием признаков конкурентоспособности. Для того, чтоб быть конкурентоспособным, предприятие должно иметь конкурентные преимущества, основные пути которых являются:

– стать лучшим самому благодаря оптимизации и усовершенствованию собственной деятельности и повышения ее эффективности;

– непосредственно ослабить конкурентов;

– изменить рыночную среду.

Поскольку реализация последних двух направлений требует значительных усилий, основным способом получения конкурентных преимуществ остается повышение эффективности собственной компании [3].

**Вывод.** Таким образом, эффективность производства (деятельности) предприятия – это комплексное понятие, которое отображает конечные результаты использования ресурсов за определенный промежуток времени, главной задачей которого может быть необходимость достижения целей производственно-хозяйственной деятельности предприятия с наименьшими затратами труда и времени.

Успешная реализация стратегии развития предприятия предусматривает реализацию результативной, эффективной и конкурентоспособной хозяйственной деятельности.

### Список литературы

1. Воронин, А.А. Определение показателей экономической эффективности производства на основе модификации ресурсного подхода / А.А. Воронин // Экономика Украины. – 2007. – № 10. – С. 29-37.

2. Ковтуненко, В.Н. Инвестиции: практика и опыт / В.Н. Ковтуненко / Идентификация сущности понятий «результативность» и «эффективность» деятельности предприятия и методология их оценки. – 2014. – № 10. – С. 93-96.
3. Ковальчук, И.В. Экономика предприятия / И.В. Ковальчук. – Изд-во Знание, 2008. – 679 с.

## **МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ УПРАВЛЕНИЯ ЛОГИСТИКОЙ ТРАНСПОРТНО-СКЛАДСКИХ ЦЕНТРОВ**

**Л.С. Вавулин**

**Е.О. Титова**

*Луганский государственный университет  
имени Тараса Шевченко,  
г. Луганск*

**Постановка проблемы.** Логистика транспортно-складских центров является связующим звеном между снабжением, производством и потреблением. В статье исследуется целесообразность и эффективность формирования логистических транспортно-складских центров.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Методологическим основам и практическим аспектам управления транспортно-складской логистики посвящены работы отечественных и зарубежных ученых, таких как: Д.Д. Бауэрсокса, Д.Д. Клосса [1], В.В. Дыбской [2], К. Лайсонса, М. Джилингема [3], Б.А. Аникина [4], О.Б. Маликова [5], В.С. Лукинского [6], Я.Б. Олийныка, И.Г. Смирнова, И.В. Шума [7]. Вместе с тем комплексное изложение задач и факторов оптимизации расположения складов в цепях поставок остаются актуальными и требуют дальнейшего исследования.

**Цель публикации** является обоснование необходимости создания логистических транспортно-складских центров в условиях интеграции Луганской Народной Республики во внешнеэкономическую систему производства и торговли

**Основные результаты исследования.** В настоящее время в условиях интеграции Луганской Народной Республики во внешнеэкономическую систему производства и торговли наибольшую актуальность приобретает развитие национальной логистической инфраструктуры, основными элементами которой являются транспортно-складские центры.

Инновационное развитие экономики Луганской Народной Республики предполагает необходимость создания и развития современной логической системы прохождения товарного потока, как в

середине республики, так и в экспортно-импортном направлении. В последнее время логистика является эффективным инструментом планирования и организации управления материальными и связанными с ними информационными и финансовыми потоками и определяет конкурентоспособность республики на внешней экономической арене.

Одним из наиболее эффективных путей развития в рыночной экономике следует считать формирование опорной сети транспортно-складских центров, которые удовлетворяют возрастающие потребности экономики и населения в грузовых перевозках [2].

Формирование комплексного подхода к развитию логистического сервиса в транспортно-складских системах позволяет эффективно обслуживать грузовладельцев, освободить их от непрофильной деятельности, связанной с транспортировкой продукции и других функций, таких как упаковка, складирование, управление запасами [3].

Целью логистической кооперации транспортно-складских систем с товаропроизводителями является снижение общих затрат на товародвижение, улучшение уровня обслуживания и повышение гибкости цепей поставки [4].

Транспортно-складские комплексы функционируют в экономических системах товародвижения от грузоотправителя до грузополучателя с использованием различных транспортных средств и способов перевозки (рис. 1) [5] и представляют собой полноценную логистическую систему со всеми присущими ей свойствами, в том числе автономностью, целостностью, адаптивностью и устойчивостью.

Задача формирования и рационального размещения транспортно-складских центров может быть успешно решена только при условии глубокого анализа грузопотоков и перспектив развития всего региона в рамках системы его логистического обслуживания.

Особое значение в данном контексте приобретает построение логистической инфраструктуры. Данное обстоятельство предполагает определение архитектуры хозяйственных связей, регламентирующих экономическую логику движения материальных потоков через транспортно-складские центры (рис. 2) [7]. Такой подход, безусловно, упрощает моделирование логистических потоков [6].



Рис.1. Принципиальная схема транспортно-логистической системы доставки грузов [5]

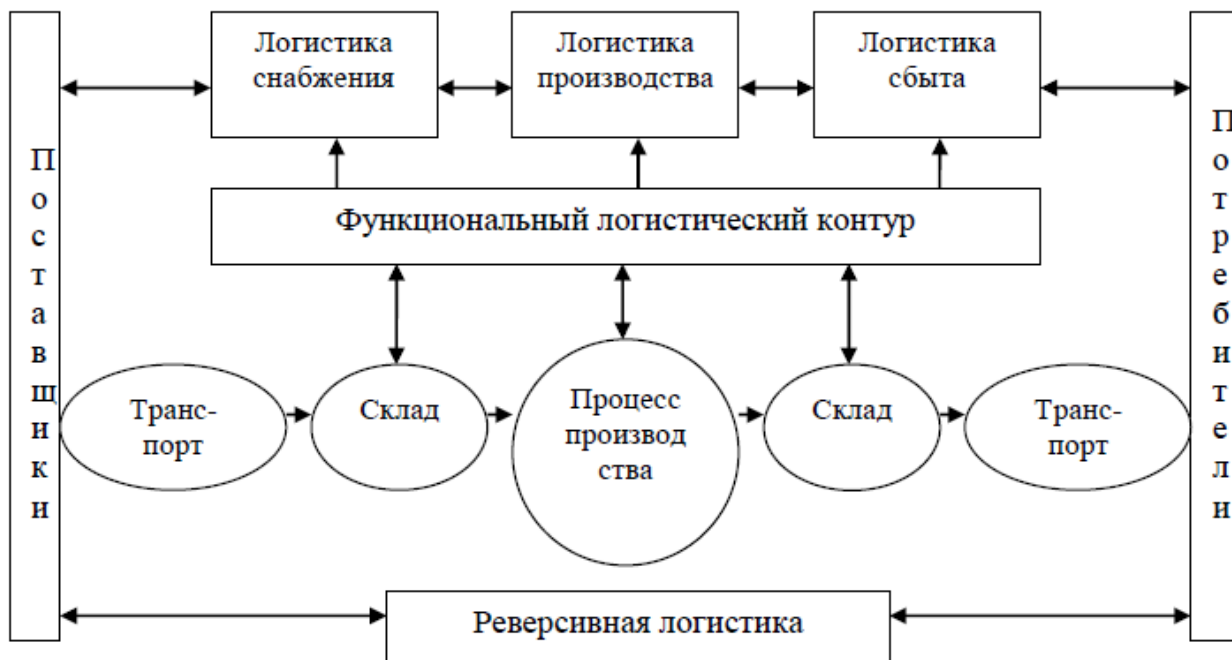


Рис.2. Транспортно-складские центры в логистических системах [7]

Логистический подход к управлению транспортно-складскими центрами предполагает осуществление оптимизации потоковых процессов, протекающих в ходе переработки грузов, как на уровне самого терминала, так и в рамках всего технологического цикла, предусматривающего

участие всех субъектов цепи поставок, в масштабах национальной, межнациональной и глобальной экономики.

Субъективный состав транспортно-складских комплексов должен включать транспортно-экспедиторские компании, провайдеров логистических услуг, операторов складского хозяйства, диспетчерские и экстренные службы, комплексное транспортно-складское обслуживание клиентуры.

В составе транспортно-складских комплексов должны работать системы информационной поддержки, обеспечивающие информационное сопровождение перевозочного процесса, хранения, грузопереработки, сервисного и других видов логистического обслуживания [7].

В составе транспортно-складских комплексов должны работать системы, которые ориентированы и специализированы на обслуживание грузовых потоков единого центра.

Деятельность транспортно-складских комплексов должна быть направлена на обеспечение максимального эффекта на основе установления партнерских, взаимовыгодных отношений между членами транспортно-логистического процесса при максимальном удовлетворении запросов клиентуры об интеграционных качествах обслуживания [1].

**Вывод:** Одним из элементов повышения эффективности экономики, на основе наших исследований, в условиях интеграции Луганской Народной Республики во внешнеэкономическую систему является необходимость создания логистических транспортно-складских центров. Формирование центров обеспечит непрерывный процесс товародвижения и одновременно создаст предпосылки сокращения времени движения товаров, ускорения оборота капитала, снижения издержек производства и распределения, что обеспечит формирование эффективной конкурентной среды в регионе.

### Список литературы

1. Бауэрсокс Доналд Дж. Логистика: интегрированная цепь поставок / Д.Д. Бауэрсокс, Д.Д. Клосс; пер. с англ. – М.: ЗАО «Олимп-Бизнес», 2005. – 640 с.
2. Дыбская В.В. Управление складированием в цепях поставок / В.В. Дыбская. – М.: Изд-во «Альфа-Пресс», 2009. – 720 с.
3. Лайсонс К. Управление закупочной деятельностью и цепью поставок / К. Лайсонс, М. Джиллингем; пер. с англ. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 798 с.
4. Логистика: учеб./ под ред. Б.А. Аникина. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 368 с.
5. Маликов О.Б. Склады и грузовые терминалы: справочник / О.Б. Маликов. – СПб.: Издательский дом «Бизнес-пресса», 2005. – 560 с.
6. Модели и методы теории логистики: учеб. пособ. / под ред. В.С. Лукинского. – СПб.: Питер, 2008. – 448 с.
7. Олийнык Я.Б. Украина и еврологистика: направления интеграционного



## ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МАЛОГО БИЗНЕСА В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

**К.Н. Карпушина**

**М.Е. Корнеев**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Финансовая деятельность малых предприятий Донецкой Народной Республики характеризуется увеличивающейся убыточностью, хроническим недостатком собственных средств, низким уровнем ликвидности. В первые годы образования Республики предпринимательство переживало сложные времена, поскольку столкнулись с проблемой дефицита товаров. В связи с этим острой необходимостью является разработка мероприятий, направленных на поддержку и развитие малого бизнеса.

**Анализ исследований и публикаций.** Вопросами развития среднего и малого бизнеса в переходных периодах экономики занимались как отечественные, так и зарубежные ученые, среди которых Н.И. Галан [1], И. В. Такмашева [2], М. Х. Осканов [3]. Однако ситуация, сложившаяся на территории Донецкой Народной Республики связана не только с реформатированием рынка, происходящим в трудных условиях, но и экономической изоляции со стороны Украины.

**Цель исследования** – выявить возможные перспективы развития малого бизнеса на территории Донецкой Народной Республики, а также разработать рекомендации, по повышению уровня предпринимательской активности.

**Основные результаты исследования.** Малый бизнес представляет собой определенную деятельность физического или юридического лица, направленную на получение прибыли путем предоставления населению услуг или продажи товаров. Он является фундаментом экономики государства.

Любое государство опирается на основу своего существования, фундамент, который позволяет ему благополучно существовать на экономику. Экономику развивают люди, заинтересованные в ее развитии, обладающие опытом, знаниями, умением, желанием при наличии определенных условий, благоприятные условия для работы.

Финансовая деятельность малых предприятий Донецкой Народной Республики характеризуется увеличивающейся убыточностью, хроническим недостатком собственных средств, низким уровнем ликвидности.

Малый бизнес находился в сложной ситуации. В связи с продолжающимися боевыми действиями на территории Донецкой Народной Республики прекратили свою деятельность множество предприятий. В угледобывающей отрасли республики из 34 шахт 20 закрыты [4]. В связи с «блокадой» со стороны Украины, рынок продовольствия и товаров народного потребления ДНР заполняется частично за счет внутренних ресурсов, в основном же – это импорт. Дефицит отмечался по позициям, которые не производятся на территории «республик», или имеющие не достаточные объемы производства – соль, сыры, овощи и фрукты, детское питание и прочее.

Данные социологических исследований о нехватке товаров первой необходимости, на территории Донецкой Народной Республики, в период с октября 2014 года по сентябрь 2015 года, представлены на рис.1 [5].

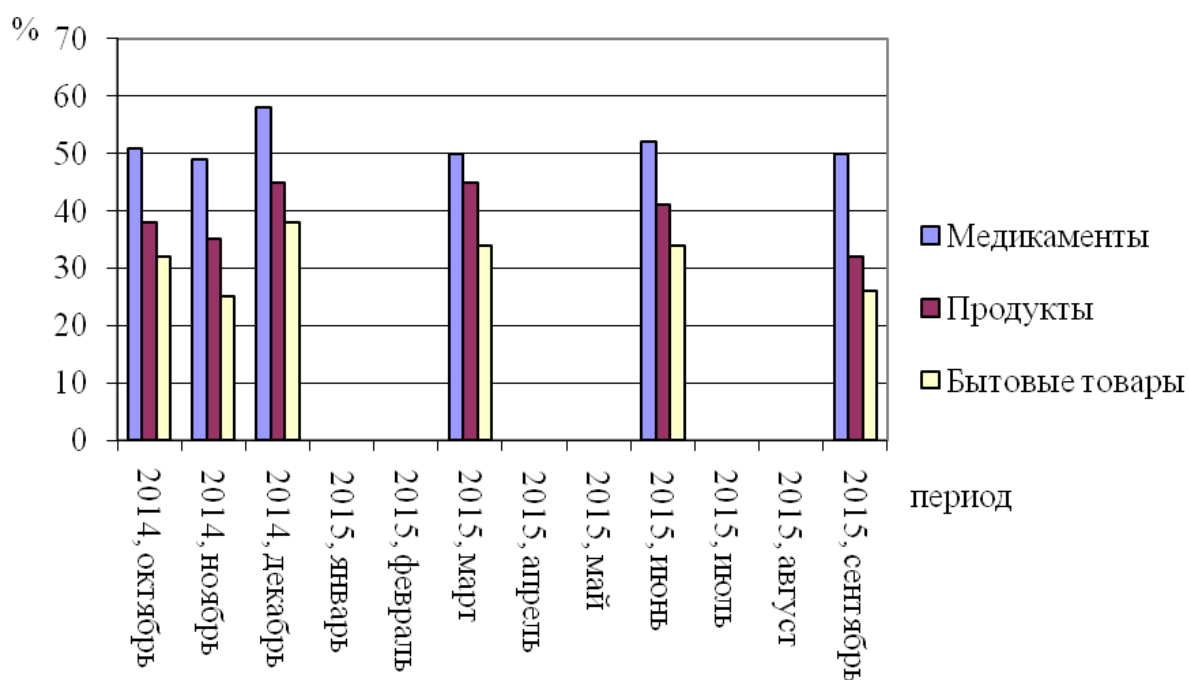


Рис.1. Нехватка товаров первой необходимости на территории ДНР

На рисунке представлены данные в процентном выражении от жителей всех городов. По результатам опроса, в сентябре 2015 года, 50 % опрошенных высказались о нехватке определённых видов медикаментов, 26 % – о бытовых товарах и 32 % – о недостаточный уровень ассортимента продуктов. Подобная ситуация создаёт условия для работы малого и среднего бизнеса, поскольку спрос на некоторые группы товаров

превышает существующее предложение.

В последнее время ситуация резко начала улучшаться, после того как были сформированы рыночные отношения с Российской Федерацией. Товары доставляются по приемлемым ценам, даже наблюдается сниженные цены на некоторые виды товаров, что играет немаловажную роль. В итоге рост завозимой продукции достиг 69 %. Общий объем розничного товарооборота (юридических лиц), осуществляющих деятельность по розничной торговле и ресторанному хозяйству в действующих ценах, за 2015 год, превысил 36890265 тысяч рублей [6].

На данный момент работа малого предпринимательства стабилизировалась, количество субъектов в малом бизнесе постепенно увеличивается. В Донецкой Народной Республике открыто более шести тысяч магазинов и других учреждений общественного спроса.

Немаловажным фактором, влияющим на развитие малого бизнеса, является недостаточно развитая банковская система, с помощью которой предприниматели могли бы оформить кредиты, а так же привлечь дополнительные источники финансирования.

По состоянию на сегодняшний день насыщение рынка основными продуктами питания и непродовольственными товарами произошел. Предприниматели и сети максимально переориентировались на импорт из России.

**Вывод.** В нынешних условиях, на территории Донецкой Народной Республики, ситуация, на крупных промышленных предприятиях, остаётся крайне тяжелой. На данный момент существует большой спрос на малые предприятия, основным видом деятельности которых станет – торговля. В условиях дефицита определённых видов товаров, на рынке остаются незанятыми часть сегментов, что само по себе является выгодным условием для развития предпринимательства. Для повышения уровня предпринимательской активности необходимо создать более благоприятные условия развития малого и среднего бизнеса, в частности в сфере торговли. В первую очередь необходимо: уменьшить налоговую нагрузку; создать союз по защите прав предпринимателей, который сможет участвовать в разработке принятия Законов, регулирующих предпринимательскую деятельность и обладать правом вето на нормативные акты, положения и решения, которые ухудшают условия их работы, необоснованно увеличивают налоги, усложняют процедуру получения необходимых им решений. Дополнительным условием стимулирования роста предпринимательской активности может послужить появление финансово-кредитных организаций, способных инвестировать средства и выдавать кредиты предпринимателям.

## Список литературы

1. Галан Н.І. Роль малих та середніх підприємств в інноваційному розвитку регіону: світовий досвід / Матеріали міжнародної науково-практичної конференції «Сучасні проблеми інноваційного розвитку держави». – Дніпропетровськ: ДНУ. – 2005. – Т.3. – С. 69-72.
2. Такмашева И. В. Развитие государственной поддержки малого бизнеса северных регионов России: автореферат дис. кандидата экономических наук: 08.00.05 [Электронный ресурс] / И.В. Такмашева. – Волгоград, ВГУ. – 2015. – 24 с. – Режим доступа: <http://dlib.rsl.ru/rsl01005000000/rs101005567000/rs101005567993/rs101005567993.pdf>.
3. Осканов М.Х. Институты и механизмы финансовой издержки малого предпринимательства в регионе: Дис. кандидата экономических наук: 08.00.30 [Электронный ресурс] / Осканов М. Х. – Ростов н/Д. – 1999. – 177 с. – Режим доступа: <http://www.lib.ua-ru.net/diss/cont/156037.html>.
4. Актуальная аналитика [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://ar-dnr.com/aktualnaya-analitika/>.
5. Карта ситуации и потребностей Донецкой и Луганской областей [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://map.doromozhemo.tv/>.
6. Результаты выполнения Программы восстановления и развития экономики и социальной сферы за 2015 год [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.mer.govdnr.ru/index.php?option=com\\_content&view=article&id=1209:rezultati-programmi-2015-050416&catid=8:novosti&Itemid=141](http://www.mer.govdnr.ru/index.php?option=com_content&view=article&id=1209:rezultati-programmi-2015-050416&catid=8:novosti&Itemid=141).

## ФОРМИРОВАНИЕ, РАЗВИТИЕ И ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

**О.А. Заиченко**

**Е.О. Титова**

*Луганский государственный университет  
имени Тараса Шевченко,  
г. Луганск*

**Постановка проблемы.** Проблема использования инновационных технологий в управлении персоналом становится особо актуальной в условиях глобальной конкуренции, когда повышается зависимость стабильного развития предприятия не только от производственных и финансовых ресурсов, но и, прежде всего, от трудового потенциала. В связи с этим, важное значение приобретает вопрос об использовании инновационных технологий в формировании и развитии трудового потенциала.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Методологическим основам и практическим аспектам формирования, развития и использования трудового потенциала на предприятии

посвящены работы отечественных и зарубежных ученых, таких как: В.Р. Веснин [1], А.Я. Кибанов [2], Ю.Г. Одегов [3], Л.А. Андросова [4], Т.А. Дятлова [5], А.П. Горкин [6], А.Г. Поршнева, А.Я. Кибанова, В.Н. Гунина. [7], Н.И. Шаталова [8] и других.

**Целью исследования** является разработка рекомендаций по повышению эффективности использованию трудового потенциала предприятий.

**Результаты исследования.** Категория «трудоу потенциал» возникла на базе и в дополнение к категориям «персонал», «кадры». Кадры – основной состав квалифицированных работников организаций, государственных учреждений, профессиональных, общественных и иных организаций [7, с. 231]. Персонал – совокупность работников организации, объединенных в специализированные службы, подразделения и занятых преимущественно различными видами умственной деятельности [7, с. 455].

Трудовой потенциал – это не только человеческий капитал, то есть знания, навыки и профессиональные способности работника, но и «социальный капитал», характер отношений между людьми, занятыми общим делом, способы и культура их отношений, развитость межличностных и межгрупповых коммуникаций. Поэтому инвестиции в человеческий фактор – образование, здравоохранение, инновационные технологии и социальную инфраструктуру считаются надежной базой экономического роста, как на микро, так и на макро уровнях. Трудовой потенциал – система, которая формируется на основе природных данных, воспитания, образования, жизненного опыта и зависит от включения работника в систему общественного производства посредством управления.

Понятие «человеческое развитие» было введено в обиход международной организацией «Программа развития ООН» в 1990 г. и представляет собой как процесс расширения человеческого выбора, так и достигнутый уровень благосостояния людей.

Под человеческим потенциалом следует понимать способность работника к преобразовательнотворческой деятельности с целью достижения поставленных перед организацией целей. Скорее этими факторами творческого потенциала выступают с одной стороны, мотивация работника к творческой деятельности и потребность в ней, а с другой – наличие условий реализации потребностей – содержание труда, состояние материально-технической базы, уровень творческой атмосферы в коллективе, моральное и материальное стимулирование и др. Сущность инновационных технологий, может быть понята как система методов выявления и использования скрытых потенциалов социально-

экономической системы, получения синергетического эффекта при наименьших управленческих издержках [6, с. 43].

Трудовой потенциал представляет собой систему, которую можно описать следующими характеристиками: каждый ее элемент функционирует внутри системы во времени и в определенных условиях среды, в которых существует сама система управления организацией. Элементы трудового потенциала можно дифференцировать на две категории: основные и обслуживающие качественное выполнение работы. Рассмотрев элементы трудового потенциала с учетом логического обоснования классификации компонентов и его элементов, нами предлагается модель, включающую в себя три типа компонентов: личностные, социальные и управленческие (рис. 1).

Учет вышеизложенного позволяет решить задачу эффективного использования наличного трудового потенциала. Под воздействием внешних факторов развиваются, что в целом способствует развитию трудового потенциала (рис. 2).

Анализируя рис. 2, можно отметить, что на развитие трудового потенциала влияют объективные и субъективные факторы. К объективным факторам относятся: характер и содержание труда, условия и организация труда, система стимулирования труда, права, обязанности и ответственность по социальному статусу, возможность творческого подхода к работе, организационно-правовые формы собственности. К субъективным факторам относятся: квалификация, образование, отношение к своей профессиональной деятельности, оценка своей деятельности, ее эффективности. Выявив особенности формирования трудового потенциала, необходимо отметить, что главный фактор его развития – инновационные технологии.

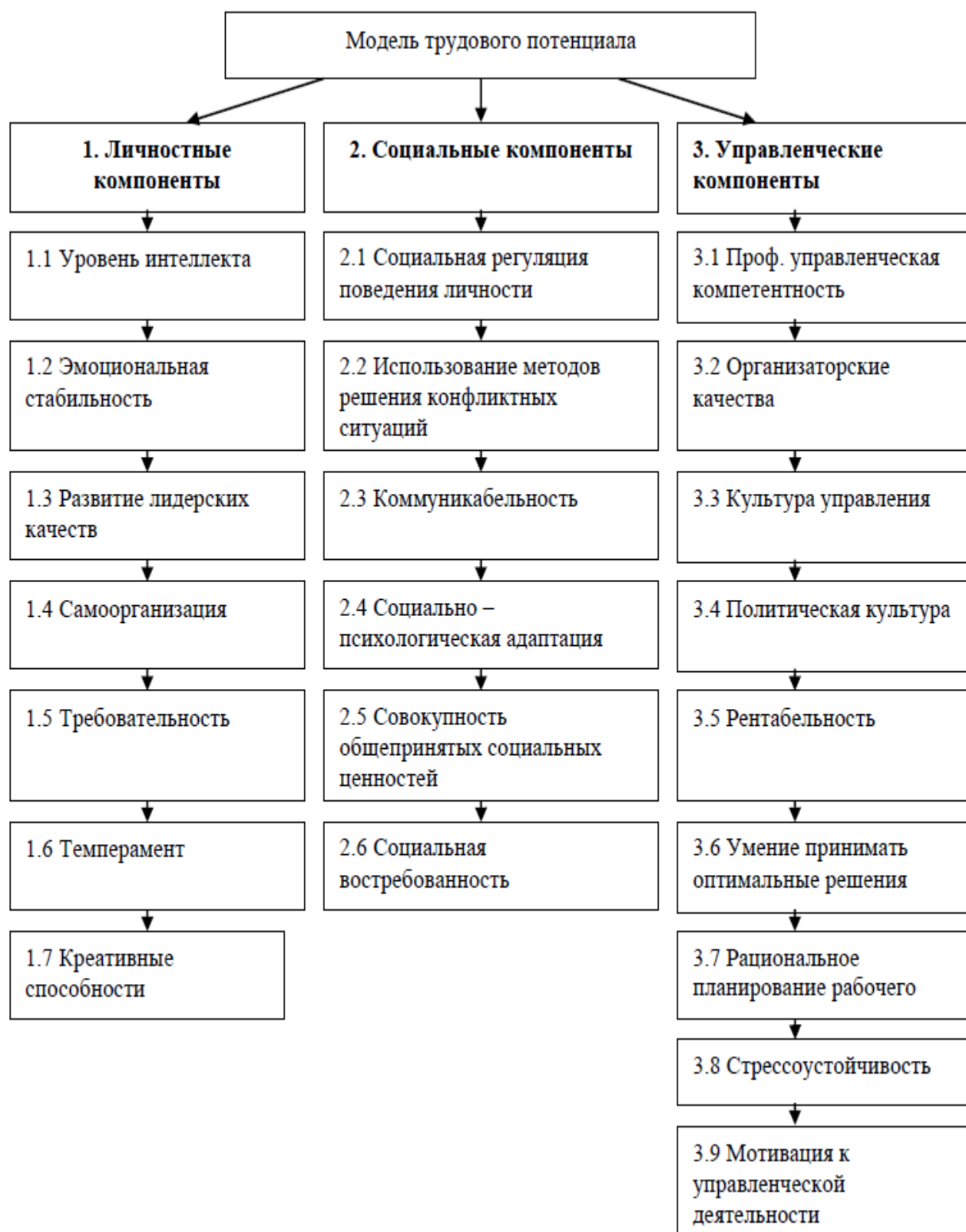


Рис. 1. Авторская модель трудового потенциала



Рис. 2. Факторы развития трудового потенциала

**Выводы и предложения.** Для того чтобы трудовой потенциал на предприятие использовался более эффективно необходимо: обучение и управление адаптацией и профессиональной ориентацией; провести индивидуальное психологическое консультирование по вопросам карьеры; сформировать хорошую коммуникационную систему на предприятии; создание основ функционирования системы развития карьеры сотрудников на основе внедрения управления по целям.

#### Список литературы

1. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика / В.Р. Веснин. – М.: Проспект, 2009. – 393 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 695 с.
3. Одегов Ю.Г. Управление персоналом в структурно-логических схемах: учеб. / Ю.Г. Одегов. – М.: Академический Проект, 2005. – 1088 с.
4. Андросова Л.А. Трудовой потенциал промышленных работников: социологический аспект. – Дис. ... канд. социолог. наук. Пенза, 2002. – 196 с.
5. Дятлова Т.А. Проблемы регионального измерения развития человеческого



- потенциала в России. Опыт и проблемы социально-экономических преобразований в условиях трансформации общества: регион, город, предприятие / Т.А. Дятлова. – Пенза: РИО ПГСХА, 2003. – С. 91–93.
6. Модель социальных инноваций – фактор развития потенциала управленческого персонала // Известия ПГПУ Научные и учебно-методические вопросы. Сектор молодых ученых. – Пенза: ПГПУ, 2011. – С. 246–254.
  7. Управление организацией: энциклопедический словарь / под ред. А.Г. Поршнева, А.Я. Кибанова, В.Н. Гунина. – М.: ИНФРА-М, 2001. – 822 с.
  8. Шаталова Н.И. Трудовой потенциал работника. М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2003. 399 с.

## **РОЛЬ КЛАССИФИКАЦИИ ЗАТРАТ В УПРАВЛЕНИИ ПРОМЫШЛЕННЫМ ПРЕДПРИЯТИЕМ**

**И.И. Везелев**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Осуществляя свою деятельность, предприятия каждый день сталкиваются с проблемой учета затрат. Однако учет затрат не возможен без их классификации. Поэтому решение данной проблемы на сегодняшний день остается не до конца рассмотренным, и требует детального изучения.

**Анализ исследований и публикаций.** Вопросом классификации затрат промышленных предприятий занимались как отечественные, так и зарубежные ученые. Фундаментальными следует считать труды Э. Гаркке и Дл. М. Фелса, поскольку они впервые определили постоянные и переменные производственные расходы. Прямые и косвенные расходы в своих работах впервые выделил Ж.Г. Курсель-Сенель, которые развили современные ученые.

**Цель исследования.** Классификация расходов прежде всего необходима для полного формирования себестоимости на предприятии и принятия эффективных управленческих решений по использованию производственных ресурсов. Поэтому целью исследования стало расширение существующей классификации расходов предприятия путем дополнения ее классификационным признаком – труднопрогнозируемые затраты.

**Основные результаты исследования.** У каждого предприятия в зависимости от отрасли к которой оно принадлежит, расходы имеют свой особый характер. Сведенная классификация существующих признаков и видов расходов наиболее полно может показать, как планируются,

формируются, учитываются и компенсируются производственные расходы на современных предприятиях (табл.1). Эти особенности прежде всего выражаются в том, что несмотря на разнообразие производств, очень трудно прогнозировать все возможные расходы и факторы их формирования, поэтому в таблице выделены основные классификационные признаки.

Таблица 1

Классификация затрат предприятия

Классификационные признаки	Виды
Виды деятельности	Производственные, операционные, обычные, чрезвычайные.
Виды расходов / содержание и назначение расходов	Экономические элементы; калькуляционные статьи
Центры возникновения (место возникновения)	Издержки производства, цеха, участка, технологического передела, службы.
По выпуску продукции	Общие, на единицу
По экономическому содержанию	Расходы предметов труда, средств труда, самого труда
Роль в процессе производства	Производственные, непроизводственные
В зависимости от деятельности предприятия	Зависимые, независимые
Связь с объемом производства	Переменные, постоянные
Зависимость от принятого решения	Релевантные, нерелевантные
Аналитичность	Фактические, базовые, плановые, стандартные

Как видно из табл. 1 классификационные признаки, по которым различают типы расходов, не в полной мере отражают непрогнозируемые и труднопрогнозируемые расходы, которые трудно просчитываются и имеют стохастический характер. Так, под классификационным признаком «предсказуемость» разные авторы различают плановые/внеплановые, предполагаемые/непредсказуемые, прогнозируемые/труднопрогнозируемые расходы. Перечисленные типы расходов являются слишком обобщенными категориями и не позволяют управлять затратами, а именно их формированием, которые имеют определенную степень вероятности возникновения. В особенности такие расходы возникают на предприятиях угледобывающей отрасли, где сам процесс производства отличается определенным уровнем непрогнозируемости посредством естественных факторов, что приводит к возникновению труднопрогнозируемых расходов, результат которых существенно влияет на себестоимость добытого угля. Дополненная классификация затрат угледобывающих предприятий представлена на рис. 1.

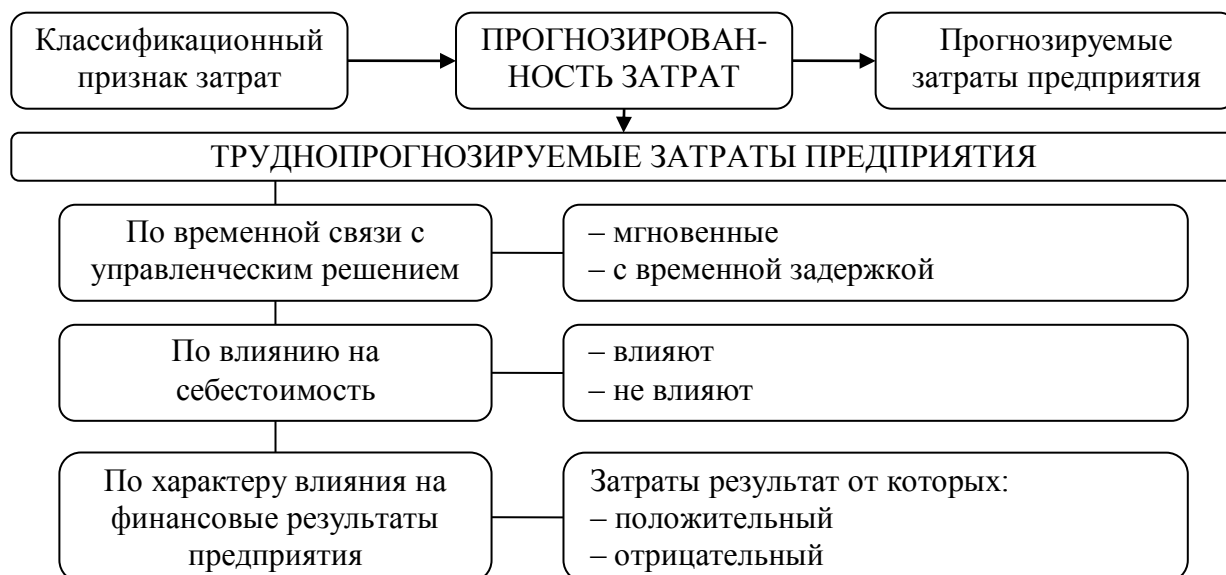


Рис. 1. Классификация труднопрогнозируемых расходов горнодобывающих предприятий

Классификационный признак «временная связь с управленческим решением» позволяет установить время между принятием управленческого решения и возникновением труднопрогнозируемых производственных затрат. Со временем меняется много факторов внешней и внутренней среды и понимание того, какой существует временной промежуток между принятием управленческого решения и следствием в виде труднопрогнозируемых расходов, является важным. По этому признаку труднопрогнозируемые расходы делятся на мгновенные и с временной задержкой. Мгновенные труднопрогнозируемые производственные расходы – это расходы, которые возникают сразу с введением в действие принятого управленческого решения. Чем быстрее возникают труднопрогнозируемые расходы, тем труднее для предприятия принять верное управленческое решение по их компенсации. Это может плохо повлиять на финансовые результаты деятельности предприятия. Труднопрогнозируемые расходы с временной задержкой – это расходы, которые могут быть понесены предприятием в результате принятого управленческого решения, но в отдаленном будущем. Их определение важно потому, что, во-первых, расходы, понесенные во времени, имеют тенденцию становиться больше; во-вторых, компенсация этих расходов, реально относится к завершённому производству, или к уже реализованной продукции, которая будет отнесена на текущий период, и может привести к негативным финансовым последствиям для предприятия. Компенсацию этих затрат можно будет отнести в специальный резервный фонд, или заложить в будущие расходы, чтобы в течение этого периода не наблюдалось колебания прибыли.

Классификационный признак «влияние на себестоимость» означает, будут ли включены труднопрогнозируемые расходы в случае их возникновения в себестоимость продукции, или не будут включены. Это важно для прогнозирования финансовых показателей предприятия. По этому признаку труднопрогнозируемые расходы делятся на те, которые влияют, и те, которые не влияют на себестоимость продукции. Труднопрогнозируемые расходы, которые влияют на себестоимость продукции, это расходы, объем которых будет заложен в общую производственную себестоимость продукции (услуги). Определение этих расходов очень важно, потому что предприятию, скорее всего, нужно будет увеличить цену на продукцию, или срочно снизить себестоимость производства, или работать без прибыли, или даже с отрицательным финансовым результатом. Это позволит отнести определенные труднопрогнозируемые расходы к категории предполагаемых и в дальнейшем заложить их стоимость в себестоимость продукции во избежание негативных последствий в будущем. Труднопрогнозируемые расходы, которые не влияют на себестоимость, это расходы периода (административные, сбытовые). Они будут компенсированы из прибыли и не повлияют на себестоимость и цену продукции.

Классификационный признак «характер влияния на финансовые результаты предприятия» позволяет оценить финансовые последствия возникновения труднопрогнозируемых расходов для предприятия. Это важно потому, что не все виды расходов, даже труднопрогнозируемых, приводят к финансовым убыткам. Бывают ситуации, когда в результате трудно-прогнозируемых расходов предприятие получает дополнительные финансовые поступления. По этому признаку, труднопрогнозируемые расходы подразделяются на расходы результат от которых положительный, и расходы результат от которых отрицательный. Расходы, которые положительно влияют на финансовые результаты, это, например, могут быть расходы, заложенные в план на износ старого здания, которое в результате природных факторов самоуничтожилось. С одной стороны, это труднопрогнозируемые расходы, но с другой стороны оказывается экономия средств на организацию износа здания. Труднопрогнозируемые расходы, результат от которых отрицательный, к сожалению, составляют большинство от трудно-прогнозируемых расходов. Предприятие, работающее в условиях возникновения труднопрогнозируемых расходов с отрицательным влиянием на результат финансовой деятельности должно иметь резервный фонд, или договор со страховой компанией для минимизации последствий труднопрогнозируемых расходов.

**Вывод.** Таким образом в ходе исследования была рассмотрена

классификация затрат производственных предприятий. В отдельную группу сформирован классификационный признак – труднопрогнозируемые затраты, и дана характеристика каждому элементу группы.

### Список литературы

1. Козаченко Г.В. Управління затратами підприємства: монографія / Г.В. Козаченко, Ю. С. Погорелов, та ін. – К.: Лібра, 2007. – 62 с.
2. Друри К. Введение в управленческий и производственный учёт / пер. с англ.; под ред. С.А. Табалиной. – М. : Аудит, ЮНИТИ, 1997. – 560 с.
3. Левин В.С. Контроль издержек производства в условиях нормативного учета / В.С. Левин. – М.: Финансы и статистика, 1990. – 158 с.

## МЕТОДОЛОГИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ К ОЦЕНКЕ РОЛИ КОНКУРЕНЦИИ И КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

**А.О. Миронова**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** На современном этапе развития рыночной экономики нельзя не учитывать роль конкуренции и конкурентоспособности организации. Наиболее обобщенно конкурентоспособность предприятий определяют как потенциальную или реализованную способность экономического субъекта эффективно и долгосрочно функционировать во внешней среде.

**Анализ исследований и публикаций.** Проблемам конкуренции и оценки конкурентоспособности предприятий посвящены работы А. Смита, Д. Рикардо, Г. Азоева и других известных экономистов.

**Цель исследования.** Рассмотреть и сравнить основные методологические подходы к трактовке таких понятий как конкуренция и конкурентоспособность предприятий.

**Основные результаты исследования.** Конкуренция имеет решающее значение для экономического развития любой страны. Опыт развитых стран показывает, что конкуренция выступает важным фактором стимулирования хозяйственной активности, увеличения разнообразия и повышения качества продукции, снижения издержек и стабилизации экономического роста. Она направляет деятельность хозяйствующих субъектов в благоприятное для всего общества русло. В конкуренции побеждает тот, кто наиболее полно удовлетворяет интересы потребителей. Конкуренция неизбежна, поскольку предприятия стремятся завладеть вниманием потребителей и побудить их к

увеличению объемов закупок. Она является основой механизма товарного производства и рыночного хозяйства и создает существенную альтернативу монополизации в сфере экономики.

Значение конкуренции проявляется в особенностях ее влияния на экономику: конкуренция заставляет предпринимателей постоянно искать и находить новые виды продукции и услуг; способствует производству продукции высокого качества по приемлемым ценам; побуждает оперативно реагировать на изменение потребностей покупателей; является альтернативой монополии; способствует развитию техники, науки, технологии, информационных систем. В то же время конкуренция приводит к формированию условий, которые создают нестабильность в бизнесе, порождают инфляцию, безработицу, банкротство и другие негативные явления. Следствием конкуренции является перепроизводство товаров и недоиспользование производственных мощностей, увеличение дифференциации доходов и создания условий для их несправедливого распределения.

В экономической теории рассматривается несколько подходов к трактовке конкуренции. Поведенческая трактовка конкуренции оценивается как борьба за деньги потребителя путем максимально эффективного удовлетворения его потребностей. Структурная трактовка конкуренции предполагает анализ структуры рынка (отрасли) для определения степени свободы производителя и потребителя на рынке (формы рынка) с целью укрепления конкурентных позиций. Функциональная трактовка конкуренции связана с оценкой степени выполнения своих функций конкурентами на основе соперничества традиционных подходов с новыми, инновационными.

Теоретические основы конкуренции начали складываться еще в период докапиталистических формаций. Однако первые наиболее целостные теоретические положения о конкурентной борьбе и ее движущих силах появились только в середине XVIII в. Огромная заслуга в этом принадлежит представителям классической политической экономии А. Смиту и Д. Рикардо. В то время конкуренция рассматривалась как явление, пронизывающее все отрасли экономики и ограничено только субъективными причинами. При этом сначала экономисты использовали только поведенческую трактовку конкуренции.

Структурная трактовка конкуренции получила распространение в XX в. Ее основы заложены в работах Ф. Эджуорт, А. Курно, Дж. Робинсон, Э. Чемберлина и других ученых – основателей современной теории четырех основных моделей рыночной борьбы: совершенной конкуренции, монополистической конкуренции, олигополии и монополии. При структурном подходе акцент смещается с непосредственного противостояния предприятий друг против друга на анализ структуры рынка и тех условий, которые господствуют на нем. Так, К. Макконнелл и Л. Брю считают: «Конкуренция – это наличие на рынке большого числа независимых покупателей и продавцов, возможность для покупателей и продавцов свободно выходить на рынок и

покидать его». Представитель неоклассической школы, американский экономист Ф. Найт определяет конкуренцию как ситуацию, в которой конкурирующих единиц много, и они независимы. В центре внимания при этом оказывается не соперничество фирм за установление цены, а установление факта принципиальной возможности (или невозможности) влияния отдельного предприятия на общий уровень цен на рынке. Если такое действие невозможно, то речь идет о рынке совершенной конкуренции, иначе - об одной из разновидностей конкуренции несовершенной. Очевидно, что этот подход сосредоточил внимание на разработке и анализе нескольких теоретических моделей рынка, абстрагировавшись от аспекта соперничества.

Еще один подход к определению сущности конкуренции можно определить как функциональный. Акцент делается на функциях, которые выполняет конкуренция как элемент рыночного механизма. Так, выдающийся австрийский экономист, создатель эволюционной теории экономического развития, синтезировал равновесный и неравновесный методы анализа рыночного хозяйства, Й. Шумпетер определял конкуренцию как соперничество старого с новым, с инновациями. Он показал, что нововведения скептически принимаются рынком, но если новатору удастся их осуществить, механизм конкуренции вытесняет с рынка предприятия, использующие устаревшие технологии.

Однако наиболее полно, на мой взгляд, суть конкуренции как экономического явления, которое определяет деятельность конкретных субъектов хозяйствования на рынке, отражает поведенческий подход. Таким образом, конкуренция в общем виде может быть определена как соперничество между хозяйствующими единицами, заинтересованными в достижении одной и той же цели в условиях ограниченности ресурсов, способствующих на достижение этой цели. Если цель конкретизировать с точки зрения рыночной экономики, то рыночная конкуренция является борьбой субъектов хозяйствования за получение прибыли. Основным способом получения прибыли в условиях рыночной экономики выступает реализация продукции и заложенной в ней прибавочной стоимости. При этом деятельность субъектов хозяйствования осуществляется в условиях ограниченности как ресурсов, необходимых для производства продукции, так и спроса на эту продукцию со стороны потребителей.

Прежде всего следует отметить, что именно поведенческая трактовка конкуренции представлены в трудах американского экономиста М. Портера, который уточнил цели и способы ведения конкуренции в современных условиях. В своих работах М. Портер указывает, что конкуренция - динамический процесс, который непрерывно меняется, и благодаря которому появляются новые товары, новые инструменты маркетинга, новые производственные процессы и новые рыночные сегменты развивающихся. Анализируя суть конкуренции и ее движущие силы, М. Портер пришел к выводу, что в конкуренции участвуют не только непосредственные соперники. Конкуренция и конкурирующие силы тянутся гораздо дальше обычного

противостояния сторон в отдельной отрасли промышленности. Потребители, поставщики, потенциальные участники и продукты-заменители - все это конкурентами, поскольку они в той или иной степени оказывают влияние на отрасль. Результатом исследований М. Портера стала концепция пяти сил конкуренции, которая позволяет определить детерминанты, которые оказывают наибольшее влияние на субъекты хозяйствования в условиях рыночной конкуренции. Состояние конкуренции на определенном рынке при этом можно охарактеризовать как результат взаимодействия пяти конкурентных сил: угроза вторжения новых конкурентов; угроза появления продуктов-заменителей; экономический потенциал поставщиков; экономический потенциал покупателей; соперничество среди существующих конкурентов. Указанные силы, формируют условия, в которых функционирует конкретный рынок и его составные части. Состояние каждой силы и их совместное действие определяют возможности предприятия в конкурентной борьбе и его конкурентный потенциал. С другой стороны, значение каждой из пяти сил определяется структурой отрасли, ее производственными, технологическими, экономическими и другими характеристиками.

**Вывод.** Каждый из подходов учитывает те или иные аспекты многогранного понятия конкуренции. Конкуренция с одной стороны, рассматривается как форма структуры рынка, а с другой - как процесс борьбы между товаропроизводителями за потребителя. На наш взгляд, все трактовки термина «конкуренция» должны взаимодополнять друг друга.

### Список литературы

1. Смит А. Исследование о природе и причинах богатства народов / А. Смит. – М.: Эксмо, 2007. – 362 с.
2. Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения. Избранное / Д Рикардо. – М.: Эксмо, 2009. – 960 с.
3. Азоев Г.Л. Конкуренция: анализ, стратегия и практика / Г.Л. Азоев. – М.: Центр экономики и маркетинга, 1996. – 208 с.

## ЛОГИСТИКА КАК ИНСТРУМЕНТ ЭФФЕКТИВНОГО УПРАВЛЕНИЯ ЗАПАСАМИ МАШИНОСТРОИТЕЛЬНОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

**У.В. Косенко**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Машиностроение занимает передовые позиции на мировом уровне в отношении стоимости продукции, масштабов производства и трудоемкости работ. Даже в условиях кризиса



эта отрасль производства остается доходной, так по данным Государственной службы статистики, в 2015 г. при общем объеме реализованной промышленной продукции равном 1500518,4 тыс. грн, производство машин и оборудования для добычной промышленности принесло 3035 млн грн в бюджет [4].

Характерной чертой отечественных машиностроительных предприятий является их организация в советский период. Значительная часть вложений в основные фонды, оборудование, разработку стратегий и концепций была заложена еще в 60–80-х годах. Так, например, на ЗАО «Горловский машиностроитель» 38 % оборудования находится в эксплуатации от 39 до 45 лет, 26 % оборудования эксплуатируется 25–36 лет, и 16 % – от 36 до 39 лет. При таких показателях износа трудно достичь конкурентоспособного уровня на рынке стран СНГ, не говоря уже о мировом. На котором, рынок продавца и ориентация на массовое производство давно сменились рынком покупателя и переходом на единичное производство.

В связи с этим, для предприятий выпускающих дорогостоящую и трудоемкую продукцию, сложились неблагоприятные экономические условия. Поэтому, для эффективного функционирования, руководство должно пересмотреть традиционные системы управления и разработать новые с учетом опыта лидеров отрасли. Которые в поисках источников повышения эффективности разработали и внедрили в свою деятельность логистический подход к управлению активами предприятия.

**Анализ исследований и публикаций.** Несмотря на то, что само понятие «логистика» возникло еще в Римской империи, интерес к ней, как к эффективной концепции управления производством стал возрастать в последние десятилетия. Проведено много исследований и разработок в области производственной и распределительной логистики таких ученых, как Н. Горяев [1], В. Кодацкий [5], А. Зеваков [2], Е. Крикавский, О. Елетенко и др.

**Целью** является обоснование необходимости внедрения и развития эффективной логистической системы внутри машиностроительного предприятия и анализ существующего положения в управлении запасами.

**Основные результаты исследования.** Разнообразие трактовок «логистики» связано с широким спектром заданий поставленных перед этой наукой. Одно из определений приводит Н. Горяев: логистика – это процесс управления движением и хранением сырья, компонентов и готовой продукции в хозяйственном обороте с момента отгрузки поставщиком продукции до момента получения денег за доставку готовой продукции потребителю [1].

В последнее время концепция логистики приобретает все более

активное использование. Высшее руководство американских корпораций видит ее, как эффективный мотивированный подход к управлению с целью снижения расходов производства. Руководство отечественных предприятий продолжает придерживаться традиционных систем управления, предпочитая медленные темпы модернизации. Ярким примером служит, представленный А. Кальченко опрос американских и отечественных менеджеров на тему: «Каким проблемам в развитии и усовершенствовании транспортно-складского хозяйства предприятий следует сегодня отдать предпочтение?» [3].

Результаты показали, что 70% опрошенных выбрали внедрение ЭВМ в транспортно-складское хозяйство, 60% также, отдали предпочтение сокращению запасов и автоматизации транспортных средств. Ответы, полученные на предприятиях прежнего СССР: 80% опрошенных за строительство новых складов, 60% за механизацию ручных работ и 50% выделили также и улучшение организации труда. По результатам опроса можно сказать, что необходимо внести изменения в основные ориентиры отечественной системы управления [3, с.70].

Принято считать, что основой успешного функционирования предприятия является его способность управлять своими средствами. При этом особое внимание уделяется именно оборотным, так как они могут составлять половину всех активов предприятия. Анализируя данные Государственной службы статистики о состоянии оборотных активов в отрасли машиностроения в 2012 г. их объем составил 112732,7 млн грн, в 2013 г. – 114711,1 млн грн, и в 2014 г. – 119370,5 млн грн. Из них объем запасов в 2012 г. составил 42942,6 млн грн, в 2013 г. – 43063,8 млн грн, и в 2014 г. – 44488,0 млн грн [6]. Таким образом, удельный вес запасов по трем годам находится в пределах 38 %.

Данные анализа свидетельствуют о чрезмерном вложении в товарные запасы. Результатом чего может стать уменьшение оборотного капитала, увеличение расходов на помещения, хранение и учет материалов, так как, оборотный капитал, замороженный в товарных запасах, не может быть использован для более прибыльных вложений. Также, существует риск порчи или морального износа запасов. С другой стороны, иметь в современных условиях недостаточное количество запасов так же, опасно для предприятия, так как их дефицит может привести к отсутствию необходимых материалов. В результате чего предприятие не сможет выполнить заказ или сделать запланированные поставки вовремя [5].

Целесообразно разработать модель управления запасами, это поможет оптимизировать производственный процесс и сократить риски невыполнения заказа в срок. Для разработки наиболее эффективной

модели необходимо изучить основные задачи управления запасами (рис. 1), которые предложил А. Зеваков [2].



Рис. 1. Задачи управления запасами

Разработка модели, ее внедрение и практическое применение ответственная и комплексная задача, зависящая от многих факторов. Практика отечественных предприятий показывает, что на данный момент, слабо развита служба выполняющая обязанности логистики, а ее функции распределяют между собой смежные отделы. Каждое предприятие имеет свою, годами выработанную структуру, так на ЗАО «ГМС», действует отдел материально-технического обслуживания. В его функции входит: обеспечение цехов и служб всеми материалами, полуфабрикатами и сырьем в срок, распределение материалов и сырья по цехам, расчет норм расходов материалов, содержание запасов материальных ценностей на складах и другие задачи.

Так, Н. Горяев предлагает выделять отдельным звеном логистическую службу (рис. 2), которая взаимодействует с маркетингом, плановым отделом и финансовой службой предприятия [1].

**Логистика – Производство:**

формирование графиков выпуска готовой продукции, доставка сырья, оптимизация уровня качества продукции и его контроль

**Логистика – Маркетинг:**

планирование товара и услуг, определение ассортимента, оптимизация рыночного поведения по сбыту

**Логистика – Финансы:** связаны с расходами на обеспечение движения материального потока, контроль за транспортными, производственными и складскими расходами.

Рис. 2. Взаимодействие логистики с другими службами

**Вывод.** Современные условия хозяйствования характеризуются отсутствием устойчивых связей на макро- и микроуровнях. Объединить все звенья производственного процесса, начиная от выбора поставщика и заканчивая отгрузкой готовой продукции – основная задача логистики. Особенно это важно для предприятий тяжелого машиностроения, отличающихся сложной организационной структурой, большими расстояниями между поставщиками сырья, местом производства и потребителями, наличием тяжелых, крупногабаритных и специфических грузов, а также цехов и складов.

### Список литературы

1. Горяев Н.К. Основы логистики: учебное пособие / Н. К. Горяев, О.Н. Ларин. – Челябинск: Издательский центр ЮУрГУ, 2014. – 78 с.
2. Зеваков А.М. Логистика материальных запасов и финансовых активов / А.М. Зеваков. – СПб.: Питер, 2005. – 352 с.
3. Кальченко А.Г. Логістика: підруч. / А.Г. Кальченко. – К.: КНЕУ, 2003. – 284 с.
4. Обсяг реалізованої промислової продукції за видами діяльності за січень-грудень 2015 року [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
5. Кодацкий В.П. Пути эффективного управления оборотными активами промышленных предприятий / В.П. Кодацкий // Актуальні проблеми економіки. – 2008. – № 4. – С. 149–154.
6. Статистичний збірник «Діяльність суб'єктів господарювання» 2012 р., 2013 р., 2014 р. [Електронний ресурс] // Офіційний сайт Державної служби статистики України. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.

# ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ ОБОРОТНОГО КАПИТАЛА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

И.Р. Губа

И.А. Бондарева, к.э.н., доцент  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк

**Постановка проблемы.** Актуальность и важность вопросов управления оборотным капиталом имеет большое значение для финансово-хозяйственной деятельности предприятий в современных рыночных условиях хозяйствования. Рациональное использование оборотного капитала является одной из ключевых проблем и имеет важное значение для повышения эффективности производства.

**Анализ исследований и публикаций.** Существенный вклад в изучение проблем формирования, управления оборотным капиталом предприятий сделали такие ученые как И. Бланк, А. М. Поддергин, И.В. Затковский, И.А. Бондарева, И.Б. Швец и другие отечественные и зарубежные ученые [1–6].

Оборотный капитал можно рассматривать и без разделения его на отдельные структурные элементы. Однако А.М. Поддергин разделяет основной и оборотный капитал. При этом он выделяет три стадии кругооборота оборотного капитала: денежную, производственную и товарную. На первой стадии денежные средства авансируются в приобретение необходимых материалов и запасов. В производственном процессе авансируется стоимость для создания продукции. Производственная стадия кругооборота оборотного капитала завершается выпуском готовой продукции. Далее наступает товарная стадия кругооборота, которая характеризуется сбытовой деятельностью предприятия, то есть товарная форма стоимости превращается в денежную [6, с. 552].

Также следует принять во внимание трактовку понятия «оборотный капитал» такого автора как И.В. Затковский. Он рассматривал оборотный капитал как денежные средства, авансированные в оборотный производственные фонды и фонды обращения, которые обеспечивают непрерывность процесса производства и проведение расчетов [5, с. 25].

**Цель исследования.** Оценить факторы, влияющие на учет оборотного капитала в современных условиях.

**Основные результаты исследований.** Понятие оборотный капитал, зародившееся еще в классической экономике Адама Смита, является

одним из основных понятий политической экономии К. Маркса. В качестве оборотного капитала принято рассматривать капитал в форме, присущей процессу обращения, т. е. той смене форм, которая совершается посредством обмена (смена вещества и смена владельца), следовательно, это – товарный капитал и денежный капитал в противоположность производительному капиталу, т. е. той форме капитала, которая присуща процессу производства.

Оборотный капитал предприятия имеет как материальную, так и стоимостную формы (рис.1).

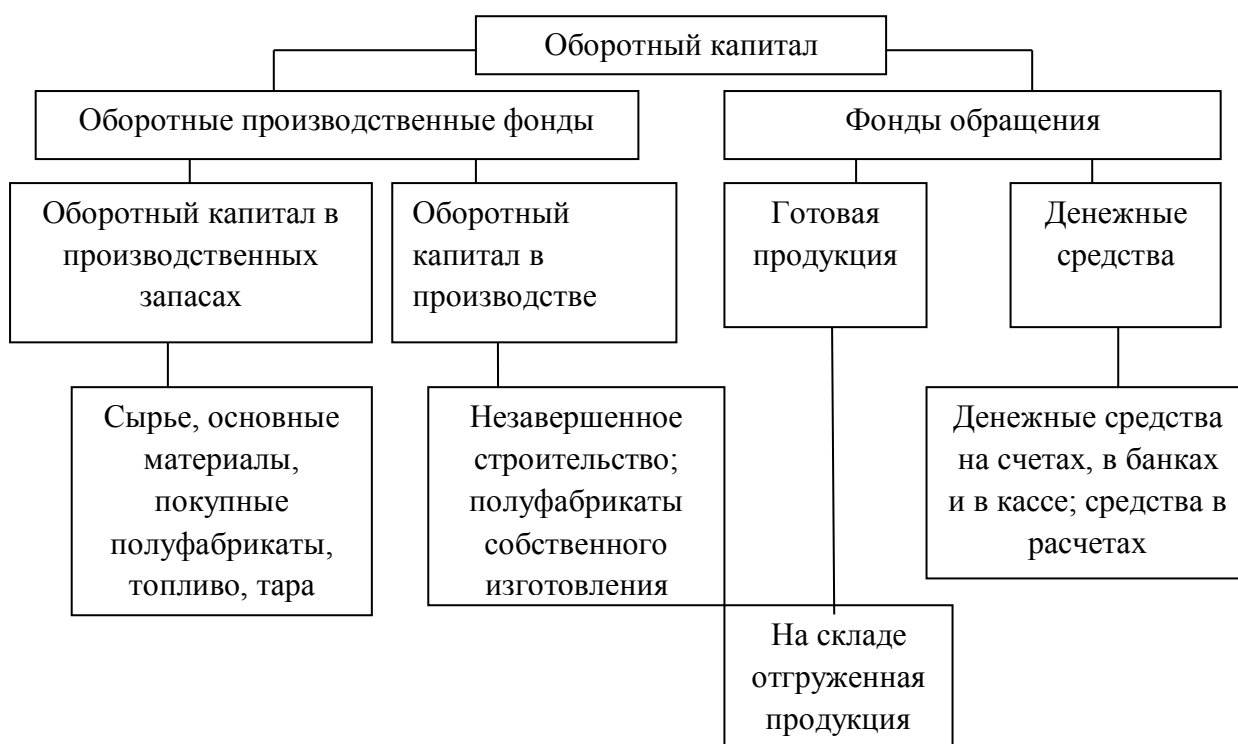


Рис. 1. Структура оборотного капитала

Главной функцией оборотного капитала является платежно-расчетное обслуживание кругооборота материальных ценностей на стадиях приобретения, производства и реализации [1, с. 58].

Понимание сущности и содержательных особенностей оборотного капитала в современных условиях имеет несколько подходов: во-первых, оборотный капитал как сумма денежных средств, инвестированных для формирования оборотных фондов; во-вторых, оборотный капитал как инвестиции, вложенные в оборотные активы; в-третьих, оборотный капитал как авансированная стоимость.

Существуют несколько методов расчета оборотного капитала для действующих и вновь создаваемых предприятий (рис. 2).



Рис. 2. Методы расчета оборотного капитала

Аналитический метод предполагает определение потребности в оборотных средствах на основе среднефактических остатков с учетом объема производства.

Оборотный капитал предприятия выполняет две функции: производственную и расчетную. Выполняя производственную функцию, оборотный капитал, авансируя свою стоимость в оборотный производственный капитал, поддерживает непрерывность процесса производства и переносит свою стоимость на произведенный продукт. По завершении производства оборотный капитал переходит в сферу обращения в виде капитала обращения, где и выполняет вторую функцию, состоящую в завершении кругооборота и превращении оборотного капитала из товарной формы в денежную.

Управления оборотным капиталом хозяйствующего субъекта привлекают все большее внимание представителей отечественной финансовой науки. Это обусловлено трансформационными процессами, происходящими в экономике, развитием не только разнообразных форм собственности, но и многообразием хозяйственного поведения собственников и менеджеров предприятий (рис. 3).

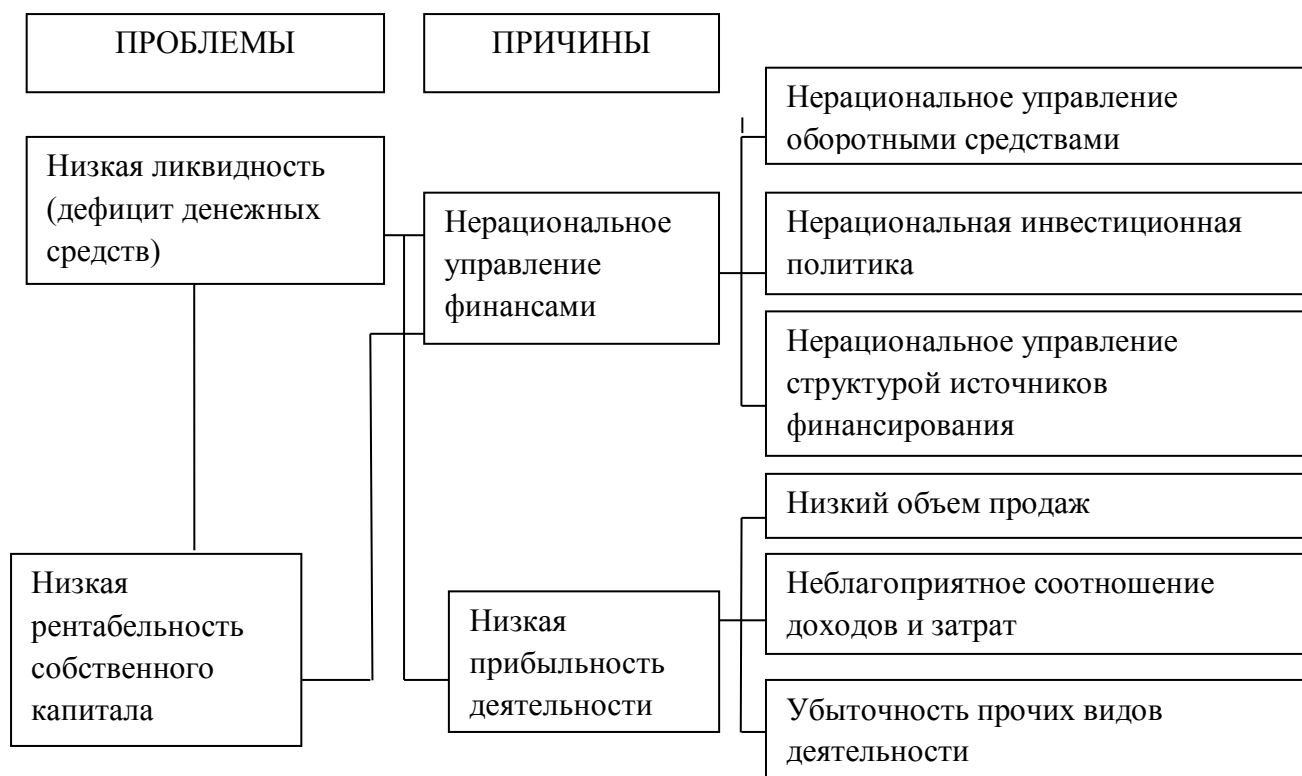


Рис. 3. Проблемы при учете оборотного капитала

В связи с актуальностью внимания к названному объекту управления возникает и необходимость управления и постоянного контроля над дебиторской задолженностью как одного из самых проблемных элементов оборотного капитала, тем более в современных условиях экономики. Ведь при невозвращении дебиторами принадлежащих предприятию средств, может повлечь для него весьма неблагоприятные последствия, тем более что у малых предприятий нет возможности формировать внушительные резервы по сомнительным долгам.

**Вывод.** Таким образом, уточнение категории «оборотный капитал», который как экономическая категория представляет собой элемент совокупного капитала предприятия, который используется для формирования его оборотных средств, позволяет корректно использовать теоретические его особенности при решении проблем формирования и использования в современных условиях.

#### Список литературы

1. Алексеев А.В. Национальные особенности формирования оборотного капитала / А.В. Алексеев, И.Г. Герцог // Главбух. – 2004. – № 10. – С. 53–58.
2. Баканов М.И. Анализ эффективности использования оборотных средств / М.И. Баканов, Э.А. Сергеев // Бухгалтерский учет. – 2004. – № 10. – С. 64–65.
3. Бланк И.А. Основы инвестиционного менеджмента: учеб. пособ. / И.А. Бланк.



- М.: Эльга-Ника-Центр, 2001. – 448 с.
4. Бондарева І.О. Оптимізація структури оборотних коштів / І.О. Бондарева, Н.С. Драгун // Збірник наукових праць ДонДУУ: «Економіка та соціальна сфера: деякі питання взаємозв'язків»: Серія «Економіка». – Т. XII, вип. 209. – Донецьк: ДонДУУ, 2011. – С. 35–44.
  5. Затковский И.В. Теоретические основы финансов предприятия / И.В. Затковский. // Финансы Украины. – 2000. – № 4. – С. 25.
  6. Финансы предприятий: учеб./ А.М. Поддергин и др. – К.: КНЭУ, 2006. – 552 с.
  7. Швец И.Б. Управление производственными запасами на предприятии / И.Б. Швец, И.А. Бондарева. – Д.: ИЭП НАН Украины, 2003. – 182 с.

#### **СЕКЦИЯ 4.**

### **ЭКОНОМИКА ТРУДА И УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ**

## **МЕТОДЫ СТИМУЛИРОВАНИЯ СОТРУДНИКОВ ПРЕДПРИЯТИЯ**

*Н.Д. Лукьянченко, д.э.н., профессор,  
заведующая кафедрой «Управление  
персоналом и экономика труда»*

**Ю.С. Колесник**  
*ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
университет», г. Донецк*

**Актуальность темы.** Совершенствование и развитие материально-вещественных факторов производства и, прежде всего внедрение и освоение новых технологий требует систематического повышения как общего культурно-технического и профессионального уровня работников, так и повышения квалификации в пределах конкретных трудовых функций. В таком повышении заинтересованы и предприятия, и сами работники, поскольку требования к качеству рабочей силы постоянно повышается.

**Анализ исследования и публикаций.** Для исследования мотивации на различных стадиях развития организации были изучены концепции таких авторов как Г. Липпитта и У. Шмидта, Л. Грейнера, И. Адизеса и др. Вопросам трудовой мотивации много внимания уделяли классики социологии, исследующие проблемы личности, ее ценностных ориентаций и социальных установок – М. Вебер, Т. Парсонс, П. Сорокин.

**Целью** публикации является изучить эффективность использования методов стимулирования сотрудников на современных предприятиях.

**Основные результаты исследования.** В условиях конкурентной

борьбы активно внедряются инновации в технологический цикл и информационно-коммуникационный цикл предприятий, что значительно влияет на повышение содержательного уровня компетенций рабочих мест и должностей. Изменение компетенций возможно только при постоянной работе над системой подготовки, переподготовки и повышение квалификации сотрудников. В ходе влияния научно-технического прогресса меняется профессиональная структура кадров на внешнем и внутреннем рынке труда. Поэтому наблюдается тенденция, когда одни профессии исчезают, другие появляются. Уплотняется трудовой ритм, меняются технические средства, что значительно влияет на трудовую активность сотрудников и трудовой менталитет сотрудников. Все это отражается в инновационных формах подготовки, переподготовки и повышение квалификации рабочих мест.

Современный рынок труда испытывает особую потребность в квалифицированных специалистах в сфере развития персонала, и с каждым годом эта потребность будет только возрастать. Предприятия, обеспокоенные собственной производительностью и уставшие от постоянной текучести кадров, будут вкладывать любые деньги в развитие своего персонала, лишь бы на выходе получить хороший результат.

Большинство предприятий, достигнув определенных результатов в работе, начинают уделять вопросу кадрового менеджмента все больше времени. Массовая конкуренция, прогресс, ежедневные изменения на рынке – все это заставляет заботиться о продуктивной работе своего персонала на более серьезном уровне, чем нерегулярные семинары и тренинги для единиц. Чтобы остаться на плаву, большинству предприятий приходится признать, что люди – это основа компании, источник ее состоятельности.

В целях повышения эффективности труда работников на предприятии, а в дальнейшем получении прибыли, принято мотивировать персонал. Стимулирование сотрудников занимает одно из центральных мест в системе развития персоналом, поскольку именно оно выступает непосредственной причиной их поведения. Ориентация работников на достижение целей организации и соединение интересов каждого работника и организации в целом – главная задача системы управления персоналом. Изменение содержания труда, повышение уровня образования и социальных ожиданий работников усиливает значение стимулирования как функции менеджмента, усложняет содержание этого вида управленческой деятельности. В современных условиях выделяют 2 группы методов мотивации персонала: материальная и нематериальная мотивация персонала.

Сущность материального стимулирования сотрудников

заключается в: стимулирование сотрудников к продуктивному труду; формирование определенной линии трудового поведения работника, направленной на процветание организации; побуждение работника к наиболее полному использованию своего физического и умственного потенциала в процессе осуществления, возложенных на него обязанностей.

Поэтому стимулирование направлено на мотивацию работника к эффективному и качественному труду, который не только покрывает издержки работодателя (предпринимателя) на организацию процесса производства, оплату труда, но и позволяет получить определенную прибыль.

Материальное стимулирование имеет два основных вида, учитывая предмет потребности сотрудника.

1. Материальное денежное стимулирование использует денежные средства, как стимул. Сюда относится оплата по тарифам и окладам, премии, депремирование, штрафы и др. Предмет потребности сотрудников – материальное благосостояние.

2. Материальное неденежное стимулирование управляет объектом посредством материальных благ, которые по каким-либо причинам затруднены для приобретения за деньги (жилье, путевки, др. материальные блага), т. е. Предмет потребности – набор жизненно важных для объекта материальных благ.

Сотрудника необходимо стимулировать на высокую самоотдачу. Одним из инструментов выступает материальное стимулирование

Главным идеологическим принципом является идея справедливости. Она сигнализирует о том, насколько трудовые ресурсы работника обеспечены психологически – материальным вознаграждением т. е. формируются необходимые предпосылки для психологической настроенности сотрудников на рабочие процессы. Основой для самоотдачи сотрудников выступает их настроенность на различные варианты оплаты труда.

Особое внимание при формировании системы развития персонала следует обратить на нематериальное стимулирование.

Существует два вида морального стимулирования – морально-материальное и морально-психологическое. Материально-социальные стимулы сотрудника направлены на создание необходимых условий высокопроизводительного труда. К таким условиям относят: оптимальную организацию рабочего места, отсутствие отвлекающих шумов (особенно монотонных), достаточную освещенность, темп, режим труда и др.

К морально-психологическим стимулам относятся:

**Достижение.** Потребность в достижении определяется как потребность в успехе соревнования, измеренная в сравнении с личными трудовыми вкладами высокого качества. Стимулирование достижением может происходить за счет предоставления людям возможности выполнять свою работу в условиях растущего простора для использования их навыков и способностей.

**Признание.** Признание – это один из наиболее сильных побудительных стимулов. Людям необходимо знать не только то, насколько хорошо они достигли своих целей или выполнили свою работу, но также и то, что их достижения оценены должным образом.

**Ответственность.** Можно создать у людей побудительные мотивы, предоставив им большую ответственность за их собственную работу. Это то, в чем по большей части состоит процесс передачи полномочий, который согласуется с концепцией внутренней мотивации, основанной на содержании работы.

**Влияние.** Побудительным мотивом для людей может быть стремление к власти. В исследовании Дэвида Маклеланда установлено, что наряду с потребностью в достижении потребность во власти была первичной движущей силой для руководителей, хотя потребность в "причастности", т.е. в теплых дружеских отношениях с другими участниками работы, всегда имела место. Организация через свою политику вовлечения создает побудительные стимулы, ставя людей в такие ситуации, когда их взгляды могут быть выражены, выслушаны и послужить руководством к действию.

При проведении социологического исследования системы мотивации персонала на ПАО «ЕМЗ», были выявлены приоритетность стимулов, воздействующих на продуктивный труд сотрудников:

1. Материальное денежное стимулирование (а именно оплата по тарифам и окладам, премии, депремирование) более существенно стимулирует работников, так как предметом потребности являются деньги (70 %).

2. Нематериальное стимулирование. В качестве морально-психологического стимула выступают:

**Признание.** Опрошенных работников мотивирует оценка по достоинству, положительное отношение со стороны руководителей (18 %).

**Похвала.** Лестные, положительные отзывы о проделанной работе, высказывание одобрения кого-либо, или чего-либо (12 %).

**Вывод.** В современных условиях мотивация сотрудников играет роль в обеспечении конкурентоспособности предприятия, реализации стратегических целей развития предприятия. На сотрудника мотивация

воздействует положительно, только в том случае, если создаются условия самореализации и саморазвития как личности и профессионала в границах предприятия и в рамках профессиональной деятельности.

### Список литературы

1. Бирюк А. Как мотивировать персонал к результативной постоянной работе / А. Бирюк // Бизнес без проблем – Персонал. – 2002. – № 5.
2. Борисова Е. Индивидуальный подход к мотивации сотрудников (По материалам конференции «Управление предприятием: система мотивации персонала») // Персонал-МИКС. – 2004. – № 2.

## ИМИДЖ ПРЕДПРИЯТИЯ-РАБОТОДАТЕЛЯ В УСЛОВИЯХ РЫНКА

*Е.В. Сардак, д.э.н., доцент, профессор  
кафедры маркетингового менеджмента  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
университет экономики и торговли имени  
Михаила Туган-Барановского»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Трансформация системы ценностей персонала, мотивационной структуры и организационного поведения работников, требуют изменений в HR-стратегии предприятия, соответствующей корректировки HR-политики, формирования сильного HR-бренда, что будет способствовать формированию конкурентных преимуществ предприятий на рынке труда. Это, в свою очередь, обуславливает повышение роли управления имиджем предприятия как работодателя.

**Анализ исследований и публикаций.** Вопросы, связанные с исследованием отдельных аспектов управления имиджем предприятия-работодателя, освещались в работах таких зарубежных и отечественных ученых: Бэрроу С., Мосли Г. («Бренд работодателя. Лучшее из брендового менеджмента – в работу с кадрами»); Лейни Т.А. («Бренд-менеджмент»); ЛеПла Джозеф Ф., Дэвис Сьюзен В., Паркер Линн М. («Стратегия развития бренда: Оригинальный практический инструментарий для лидерства вашего бренда»); Дэвис С., Данн М. («Бренд-билдинг»); ЛеПла Ф., Паркер Л.М. («Интегрированный брендинг»); Годин А.М., Дмитриев А.А., Бабленко И.Б. («Брендинг»); Дуракова И.Б. («Управление персоналом») и др. При этом следует отметить, что определенные аспекты управления имиджем предприятия-работодателя все еще остаются недостаточно исследованными, в частности, четко не определено отличие между понятиями «имидж предприятия-работодателя» и «репутация

предприятия-работодателя»; требует уточнения система принципов управления имиджем предприятия-работодателя в условиях рынка.

Актуальность проблемы, ее теоретическое и практическое значение обусловили выбор темы исследования, его цель и содержание.

**Целью** публикации является систематизация научных подходов к трактовке понятий «имидж предприятия-работодателя», «репутация предприятия-работодателя», авторское уточнение данных дефиниций; определение системы принципов управления имиджем предприятия-работодателя в условиях рынка.

**Основные результаты исследования.** Потребность в изучении механизмов согласования и достижения целей предприятия и персонала обуславливает необходимость анализа ключевых вопросов, связанных с формированием «образа» идеального предприятия-работодателя. В данном контексте применяются разнообразные термины, в частности: «имидж работодателя», «репутация работодателя». Разноплановость суждений относительно содержательного наполнения указанных категорий, недостаточная четкость данных понятий требуют их уточнения. Решение данной научной проблемы будет способствовать четкому пониманию целей и задач управления имиджем работодателя в системе управления персоналом, а также позволит определить его сущность и содержание.

Так, наиболее распространенным в научной литературе является понятие «имидж предприятия-работодателя», которое наиболее часто рассматривается как:

- его образ на внутреннем и внешнем рынке труда [1; 2, с.59];
- мнение и знания соискателей вакантных мест о предприятии на рынке труда [2, с.68; 3, с.59];
- совокупность представлений о предприятии-работодателе у его работников, в том числе потенциальных [4; 5, с.11; 6, с.231].

Следует отметить, что большинством ученых рассматривается только (или в большей мере) внешний аспект имиджа предприятия-работодателя, при этом не уделяется внимание отношению персонала предприятия (внутренних потребителей рабочих мест) к его имиджу.

В связи с вышеизложенным, имидж предприятия-работодателя целесообразно рассматривать как комплексное представление имеющихся и потенциальных работников предприятия, а также других субъектов рынка труда о его характеристиках как работодателя.

В свою очередь, термин «репутация предприятия-работодателя» рассматривается в современной научной литературе в качестве:

- внешнего имиджа предприятия на рынке труда;
- практической составляющей имиджа, которая отражает его

соответствие основным ценностям работников;

– синонима категории «имидж предприятия-работодателя».

Проведенный анализ семантического содержания категории «репутация предприятия-работодателя» позволяет считать целесообразным применение понятия «имидж» относительно предприятия, а термина «репутация» – в контексте рассмотрения персонала как субъекта рынка труда.

В условиях рынка в процессе управления имиджем предприятия-работодателя целесообразно руководствоваться следующей системой принципов:

– связь с корпоративной стратегией, HR-стратегией и другими функциональными стратегиями предприятия;

– использование результатов маркетинговых исследований;

– ориентация на удовлетворение потребностей имеющих и потенциальных работников;

– согласованность решений относительно управления имиджем предприятия-работодателя с решениями в сфере управления репутацией персонала;

– взаимосвязь с управлением HR-потенциалом и управлением организационным поведением персонала;

– согласованность с элементами маркетинга-микс;

– учет особенностей корпоративной культуры.

**Вывод.** Таким образом:

– имидж предприятия-работодателя целесообразно рассматривать как комплексное представление имеющих и потенциальных работников предприятия, а также других субъектов рынка труда о его характеристиках как работодателя;

– понятие «имидж» целесообразно применять относительно предприятия, а категорию «репутация» – в контексте рассмотрения персонала как субъекта рынка труда;

– основными принципами управления имиджем предприятия-работодателя в условиях рынка являются: связь с корпоративной стратегией, HR-стратегией, использование результатов маркетинговых исследований, ориентация на удовлетворение потребностей персонала, взаимосвязь с управлением HR-потенциалом и управлением организационным поведением персонала, учет особенностей корпоративной культуры.

## Список литературы

1. Мичурина А. PR в формировании имиджа компании как работодателя. [Электронный ресурс] / А. Мичурина. – Режим доступа: [http://pr-club.com/PR\\_Lib/pr-papers/michurina.doc](http://pr-club.com/PR_Lib/pr-papers/michurina.doc).
2. Управление персоналом: учеб./ И. Б. Дуракова и др.; под общ. ред. И. Б. Дураковой. – М. : ИНФРА-М, 2009. – 570 с. – (Высшее образование).
3. ЛеПла Дж. Интегрированный брендинг / Дж. Ф. ЛеПла, Л. М. Паркер. – СПб.: Нева; М.: ОЛМА-ПРЕСС Инвест, 2003. – 320 с.
4. Верлина Ю. Факторы привлекательности компаний-работодателей [Электронный ресурс] / Ю. Верлина. – Режим доступа: <http://hr-research.wciom.ru/analitika/hr-brand.html>.
5. Ромат Е.В. Реклама / Е.В. Ромат. – СПб.: Питер, 2009. – 208 с. – (Серия «Краткий курс»).
6. Маркетинг в отраслях и сферах деятельности: учеб. / В. Алексунин и др. – М.: Маркетинг, 2001. – 516 с.

## К ВОПРОСУ О КАДРОВОЙ БЕЗОПАСНОСТИ

*Л.В. Иси́к, к.э.н., доцент, заведующая  
кафедрой экономической безопасности,  
г. Ростов-на-Дону,  
(Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** Экономическая безопасность бизнеса – понятие чрезвычайно емкое. В самом общем виде ее можно представить как отсутствие опасностей и угроз для ведения бизнеса, что конечно же мало вероятно, так как любое предпринимательство напрямую связано с риском. Более точно экономическую безопасность бизнеса можно определить как систему, которая обеспечивает возможность предупреждения и нейтрализации различных угроз, защищает экономические интересы предприятия и не допускает ущерб в размере выше критического уровня.

Система экономической безопасности бизнеса в свою очередь состоит из подсистем: информационная, финансовая, технико-технологическая, интеллектуальная, политико-правовая, кадровая безопасность. Самое слабое звено в этой системе, по мнению многих экономистов, кадровая безопасность.

По данным российской статистики, активам компаний наносится около 80% ущерба их собственным персоналом. Приведенные данные относятся к категории ущерба, нанесенного умышленно. А во что обходятся ошибки, происходящие вследствие неграмотного использования ресурсов, отсутствия компетентности, бездействия, нелояльности – оценить просто невозможно.



**Целью публикации** является исследование возможных угроз, которые может наносить персонал экономической безопасности предприятия.

**Основные результаты исследования.** Попробуем разобраться, какие угрозы бизнесу чаще всего наносит пресловутый «человеческий фактор».

Угрозы, исходящие от персонала организации возможны по следующим направлениям:

- разглашение сотрудниками конфиденциальной информации;
- совершение сотрудниками противоправных действий (воровство, мошенничество, откаты, проведение сделок через подконтрольные компании, махинации с финансовой отчетностью, внутренний сговор, работа одновременно на нескольких конкурирующих компаниях и т.д.);
- совершение действий законных, но наносящих ущерб интересам компании (например, в следствии некомпетентности).

Итак, разглашение информации сотрудниками организации чаще всего возможно в следующих случаях:

- 1) при прямых контактах с сотрудниками организации, используя мотивированное и немотивированное разглашение информации (табл. 1).

Таблица 1

**Мотивированное и немотивированное разглашение информации**

Разглашение информации	Причины разглашения информации
Мотивированное разглашение информации	Алчность (подкуп); шантаж; сведение счетов с другой организацией или с другим человеком (обида); расчет получить какие-либо блага (решение личных проблем сотрудника); страх сотрудника за свою жизнь и за жизнь близких людей; стремление к власти; национальные чувства; религиозные чувства; гражданский долг (игра на законопослушании); общечеловеческая мораль (игра на порядочности); корпоративная (клановая) солидарность; увлечение чем-либо (например, коллекционирование); расчет получения другой информации взамен
Немотивированное разглашение информации	Эмоциональность (в состоянии сострадания, любви, ревности, восторженности и т.д.); депрессия; внутренний авантюризм человека; использование элементов нейро-лингвистического программирования (НЛП) и гипноза; легкомысленная болтливость; алкогольное опьянение; импульсивность; тщеславие и честолюбие (склонность к достижению превосходства над окружающими за счет показа своей информированности и осведомленности); увлеченность работой (особенно часто происходит разглашение информации при контактах с коллегами по профессии)

2) через сотрудников, ранее уволившихся из компании:

– при контактах сотрудников компании с представителями государственных органов в рамках контролирующих, следственных или иных мероприятий;

– при контактах сотрудников компании в рамках аутсорсинга или внешнего консалтинга (аудита).

3) через человека, внедренного в компанию.

Среди противоправных действий, совершенных сотрудниками, самым распространенным является хищение (воровство). Схемы хищений (воровства), которые совершаются сотрудниками компании, обычно систематизируются по уровням, в зависимости от размера ущерба.

Уровень 1. Мелкие разовые хищения.

Такие хищения не создают системы и не приносят заметных экономических убытков для бизнеса. Они совершаются скорее из озорства в тех случаях, когда человек уверен в своей безнаказанности. В большинстве случаев они происходят без предварительной подготовки и тщательного обдумывания: человек просто хватается то, что, по его мнению, плохо лежит.

Главное средство защиты от них – не создавать соблазнов и внедрить принцип персональной ответственности сотрудников в компании через контроль и реализацию подписей исполнителей в журналах, карточках учета, других разрешительных документах при получении активов; проверки подлинности исполнителей на основе использования паролей, ключей, смарт-карт, электронной цифровой подписи, как при доступе в автоматизированные системы, так и в выделенные помещения (зоны).

Уровень 2. Систематические хищения среднего размера, так называемая, «надбавка к зарплате».

Этот уровень хищений отличается от первого тем, что совершается из экономических мотивов, носит систематический характер, продуман и, обычно обеспечивается мерами безопасности. Такие хищения, в отличие от предыдущей группы, несут значительный ущерб для компании. Их опасность для морали персонала в том, что, хотя никто особо не афиширует своих «подвигов», в коллективе вырабатывается негласное отношение к ним как к обыденности. Очень часто, как ни странно, это отношение молчаливо разделяет и менеджмент компании: создается атмосфера попустительства. Руководство таких организаций не повышает сотрудникам зарплату, поскольку считает, что те «все равно свое возьмут». Такая атмосфера быстро коррумпирует новых сотрудников. Если в организации или отдельных подразделениях сложилась такая атмосфера, то победить ее полностью можно лишь уволив старый

персонал и наняв новый. Попытки менеджмента бороться с такими хищениями путем налаживания системы учета и контроля, как показывает практика, внедряются с большим трудом.

Уровень 3 «Внутреннее предпринимательство».

Это наиболее опасный уровень злоупотреблений, возникающий там, где сотрудникам предоставляется возможность распоряжаться крупными суммами и самостоятельно принимать крупные финансовые решения. Формально работая на компанию, такие люди создают на ее основе внутренний «частный бизнес». Здесь речь идет уже не о «прибавке к зарплате», а о присвоении больших сумм денег. Как правило, данный уровень присутствует в коммерческих структурах, где отдельные наемные работники (торгующий персонал) реально оперируют сделками на крупные суммы, лично общаются с клиентами, имеют доступ к наличным и получают возможность, так или иначе присваивать часть этих сумм.

Главный способ вычисления «внутреннего предпринимателя» – отслеживание его расходов, которые, как правило, значительно выше официальных доходов. Явный признак «внутреннего предпринимательства» – «закрытость» отношений сотрудника при работе с клиентом. Эти сотрудники пытаются под предлогом того, что «клиент не будет работать ни с кем, кроме меня» максимально ограничить информацию о сделке, вплоть до попыток скрыть имя получателя комиссии.

Конечно, работа по обеспечению кадровой безопасности бизнеса требует системного подхода, начиная с проведения серьезного и всестороннего отбора сотрудников, не допуская прием на работу людей, имеющих личностные недостатки, которые могут нанести вред интересам компании, до расставания «по соглашению сторон» или «по собственному желанию».

Но все-таки хотелось бы дать несколько практических советов в отношении кадровой безопасности:

1) запретить ведение служебных переговоров по личным телефонам. У клиентов должны быть только служебные (рабочие) телефоны, в ином случае вместе с уходом сотрудника со своим личным телефоном, с которого он вел служебные переговоры, вместе с ним уходят и потенциальные клиенты компании;

2) с проблемными сотрудниками лучше расставаться по статье 77 п. 1 ТК РФ «по соглашению сторон». Эта статья практически никогда не оспаривается в суде (при выплате хотя бы небольших денег «отступных»);

3) при увольнении лучше использовать объективные факторы (зафиксированные случаи опозданий, прогулов, появления в состоянии алкогольного опьянения и т.д.), а не субъективные (аттестационные

комиссии и т.д.).

**Выводы.** В заключении хочется отметить, что персонал оказывает существенное, а в большинстве случаев даже решающее влияние на экономическую безопасность предприятия. В связи с этим, подбор кадров, их расстановка, а также регулярное изучение всех категорий персонала, понимание объективных потребностей сотрудников, подлинных мотивов поведения и выбор соответствующих методов объединения в работоспособный коллектив в значительной степени повышают устойчивость коммерческих предприятий к возможным угрозам, исходящим как от внутреннего «человеческого фактора», так и к стороннему негативному влиянию.

#### Список литературы

1. Панкратьев В.В. Кадровая безопасность предприятия / В.В. Панкратьев [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mbschool.ru/articles/trainers>.
2. Кодексы и законы РФ. Правовая система [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.zakonrf.info/tk/77/>.

## ПРОФЕССИОНАЛЬНАЯ МОБИЛЬНОСТЬ В НАУКЕ: НОВЫЙ ВЗГЛЯД НА ПРОБЛЕМУ

**Ю.Н. Лобас**, *к.э.н., доцент*  
*Ростовский государственный*  
*университет путей сообщения,*  
*г. Ростов-на-Дону (Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** В условиях экономического кризиса и общественного динамизма проблема профессиональной мобильности научных кадров представляет большой теоретический и практический интерес. Ее исследование может и должно способствовать оптимальной организации подготовки кадров специалистов, рациональному формированию научных коллективов, школ, направлений, изучению типологии деятельности в науке, ставшей ныне сферой занятости значительной массы населения.

**Анализ исследований и публикаций.** Проблемам изучения профессиональной мобильности и тенденций ее изменения посвящены труды отечественных и зарубежных авторов: Келле В.Ж., Кугель С.А., Микулинского С.Р., Пилецкой Л.С., Самсоновой Е.И., Сарбаевой А.Г., Шматко Н.А., Д. Мартенса, А. Шелтона.

**Целью** публикации является выявление основных параметров профессиональной мобильности в современной науке.

**Основные результаты исследования.** Профессиональная мобильность научных кадров становится в нашем обществе все более

распространенным явлением. К причинам, порождающим это явление, относятся, во-первых, развитие и углубление инновационных процессов в экономике, и в науке в частности; во-вторых, трудности планирования специализации при подготовке научных работников в вузах и возможные в этом сложном деле ошибки; в-третьих, возросшая социальная и профессиональная мобильность населения в целом.

Под профессиональной мобильностью в науке понимается такой вид социальной (в широком смысле слова) подвижности, который связан с переквалификацией: переменной специализации, специальности, профиля профессии, рода занятий, вида деятельности. Профессиональная мобильность, рассматриваемая в индивидуальном и групповом разрезе, выступает как составная часть динамики кадров науки.

Наиболее ранней причиной подвижности научных кадров, существовавшей, по-видимому, всегда, является объективное развитие самой науки как системы знания. Оно в свою очередь порождает ряд субъективных особенностей научного творчества. В самой обычной форме такая подвижность проявляется как возникновение новых интересов ученого и перемена в связи с этим темы и сферы научного исследования.

Когда развитие науки шло относительно медленно, изменение специальности не было массовым явлением. Тем не менее, широко известно, что Кант, Лавуазье, Гельмгольц, Пастер и многие другие ученые в различные периоды творческого пути меняли свою научную специальность. Так, Л. Пастер, начав свою научную деятельность как химик, с разработки проблем кристаллографии, в дальнейшем являлся создателем классических работ в области микробиологии и иммунологии, стал основоположником новых биологических и медицинских дисциплин. Ю.Р. Майер, открывший закон сохранения энергии, был врачом. Большинство астрономических открытий в XIX в. было сделано учеными, не являвшимися по специальности астрономами.

Ферми говорил, что ученый должен каждые 10 лет менять специальность, так как со временем он исчерпывает себя и потому должен дать дорогу молодым. Его же идеи в новой области могут принести большую пользу [1].

Современные инновационные процессы внесли коренные изменения в основные параметры мобильности: численность перемещений, их интенсивность, направление. Трансформационные изменения современного общества предполагают формирование профессионально-мобильной квалифицированной личности, которой присущи динамичность, постоянный поиск, стремление к преобразованиям не только окружающей среды, но и самой себя [2].

Новые требования диктуют востребованность на рынке труда специалиста профессионально компетентного, мобильного, конкурентоспособного, ответственного, готового к активным действиям по приобретению, изучению, анализу и передачи профессионально значимой информации, способного к принятию решения и оценке его эффективности, умеющего четко проектировать свою деятельность, стремиться к саморазвитию и осуществлять дальнейшее самообразование [3].

Исходным понятием при определении профессиональной мобильности выступает понятие перемены труда, изменения содержания деятельности, предметной специализации. Вместе с тем при классификации многообразных видов и форм профессиональной мобильности необходимо исходить из общих критериев классификации социальной мобильности в науке, преломляя их к специфике процесса переквалификации.

Так, прежде всего важно установить, происходит ли переквалификация в сфере профессиональной научной деятельности или сопровождается переходом в иные сферы труда.

Для характеристики мобильности и сфере науки важно установить ее такие объективные и субъективные константы, как степень связи с возникновением новых научных направлений, шаг профмобильности (степень удаления от прежней специальности), сопровождается ли переквалификация изменениями типа исследований (фундаментальные, прикладные).

По величине шага профмобильности, по нашему мнению, следует различать микро- и макромобильность. Макромобильность – это такое изменение предметной деятельности, которое представляет переход лишь с одной темы на другую в рамках той же специальности. Макромобильность связана с переменой специальности или даже профессии. Анализ процессов профмобильности показывает, что совмещение специальностей может быть этапом переквалификации.

Для изучения личности ученого большое значение может иметь изучение количества переквалификаций, особенно если такое изучение сочетается с выяснением их причин и мотивов. Эти данные могут служить также косвенными показателями особенностей тех или иных научных организаций и развития отраслей науки.

Уже первые проведенные исследования выявили довольно широкий и разнородный спектр причин и мотивов профмобильности: от изменения научных интересов и переориентации на новые научные направления до трудностей в устройстве на работу по специальности.

Среди социологических проблем профессиональной мобильности

все большее значение приобретает изучение комплекса социальных условий возникновения и развития новых научных направлений.

Научно-техническая революция, как известно, характеризуется динамичным развитием структуры научных знаний, возникновением новых форм и методов исследования, взаимопроникновением наук и размыванием их границ. Своеобразие этого процесса состоит в том, что возникновение новых отраслей и направлений научной деятельности происходит во многих случаях интенсивнее, чем накопление знаний в старых отраслях.

Микулинский С.Р. справедливо отмечает: «В условиях современных стремительных темпов развития науки и техники за период жизни ученого происходит такой быстрый процесс роста почти любой отрасли науки, возникает столько новых направлений в ней, что известная переквалификация становится неизбежной» [4]. Возникновение и развитие новых направлений детерминируется комплексом разнородных факторов – внешних (общественные потребности) и внутренних (логика развития науки, личные особенности деятелей науки). Особое значение имеют общественные потребности, ведь именно в возникновении и развитии новых научных направлений, как нигде, сказывается воздействие общества на развитие науки.

#### **Выводы:**

1) развитие новых научных направлений – объективный, хотя в некоторых отношениях и стихийный, процесс;

2) в рыночных условиях он может и должен быть объектом сознательного управления за счет сокращения разрыва между динамикой профессиональной структуры науки и структуры вузовской специализации, а также путем совершенствования структуры научных учреждений и усиления финансирования новых научных направлений, материального и морального стимулирования наиболее продуктивных ученых и талантливых молодых научных работников.

#### **Список литературы**

1. Храмов Ю.А. Физики / Ю.А. Храмов, Э. Ферми; под ред. А. И. Ахиезера. – М.: Наука, 1983. – 400 с.
2. Пилецкая Л.С. Профессиональная мобильность личности: новый взгляд на проблему / Л.С. Пилецкая // Молодой ученый. – 2014. – № 2. – С. 693–697.
3. Попова С.В. Основные аспекты формирования профессиональной мобильности / С.В. Попова, Л.Н. Бажутова // Инновации в науке. – 2015. – № 4 (41) – С. 89–98.
4. Микулинский С.Р. Очерки развития историко-научной мысли / С.Р. Микулинский. – М.: Наука, 1988. – 384 с.

# ДЕМОТИВАЦИЯ ПЕРСОНАЛА И МЕТОДЫ БОРЬБЫ С НЕЙ

Л.А. Полонская, к.э.н., доцент

А.О. Николаенко

ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
университет экономики и торговли имени  
Михаила Туган-Барановского»,  
г. Донецк

**Постановка проблемы.** Управление организацией без понимания мотивов, стимулов и потребностей ее сотрудников представляет собой бесполезную трату времени и средств. Ведь персонал – «скелет» предприятия, без которого любая экономическая деятельность, даже самая простая, будет невозможна. Поэтому мотивированность и заинтересованность работников – условия того, что компания будет процветать и приносить прибыль на регулярной основе. Для того, чтобы добиться высокой продуктивности персонала, необходимо так его мотивировать, чтобы у него не возникло решение перейти к другому работодателю или потерять интерес к выполняемой работе, что обязательно повлечет за собой ошибки и, как следствие, всевозможные проблемы.

Проблема управления персоналом была и есть актуальной для современных предприятий, они часто сталкиваются с таким негативным моментом в работе, как демотивация персонала.

Зачастую работодатели, не желающие потерять своих сотрудников, стараются мотивировать их единственным способом, проверенным и перепроверенным множество раз – материальным вознаграждением. Деньги во все времена были и можно предположить, что останутся одним из сильнейших мотиваторов продуктивной деятельности [1]. Но это не гарантирует высокое качество выполняемой работы, так как деньги недостаточно «сильны», чтобы заставить работника заинтересоваться выполняемыми заданиями и функциями. Чтобы качество работы было высоким, сотруднику должна быть интересна выполняемая работа.

**Анализ исследований и публикаций.** Над данной проблемой работали такие ученые, как Егоршин А.П., Кибанова А.Я., Базаров Т.Ю., Еремина Б.Л. и другие.

**Цель исследования:** обосновать методы борьбы с демотивацией персонала в организации.

**Основные результаты исследования.** Внутренняя мотивация персонала – сильнейший фактор качественного выполнения сотрудником своих обязанностей, управлять которым работодателю очень сложно.



Обратив внимание на внутреннюю мотивацию, и перенаправив ее в правильное русло, руководитель получил бы ценного сотрудника, верного и надежного помощника. Однако заставить полюбить что-то или захотеть чем-либо заниматься – задача сложная, поэтому зачастую руководители обращаются за помощью к специалистам по подбору кадров, в обязанность которых входит найти сотрудников, мотивированных работать именно в этой организации, преданных делу и заинтересованных в развитии как собственном, так и выбранного предприятия. Обращение за помощью к специалистам было и остается одним из действенных способов достижения желаемого результата, но в случае с подбором кадров срабатывает человеческий фактор. К тому же одной из особенностей внутренней мотивации является то, что она практически не подвластна положительному влиянию со стороны организации, то есть организация не способна положительно повлиять на внутреннюю мотивацию персонала в своих интересах [2]. Можно лишь усугубить существующее положение.

Так как внутренняя мотивация сотрудника может быть подвержена отрицательному воздействию со стороны организации, руководителю необходимо стараться не провоцировать его демотивацию. Для этого следует быть осведомленным о причинах демотивации персонала и прилагать все усилия для предотвращения их появления в организации.

Рассмотрим эти причины и методы борьбы с ними. Во-первых, при приеме на работу руководитель и сотрудник заключают трудовой договор, где прописаны права и обязанности каждой из сторон, а также размер материального вознаграждения за трудовую деятельность соискателя. Также, руководитель вводит нового работника в курс дела, рассказывая о деятельности организации, ее сотрудниках и перспективах развития компании и личного развития ее сотрудников. Чаще всего, при описании компании не оговариваются всевозможные проблемы, возникающие во время работы, поэтому у потенциального работника складывается преувеличенное представление о его будущем месте работы. Но по истечении определенного времени, сотрудник видит реальное положение в организации: коллектив разбит на отдельные группы и враждует друг с другом; обучение, которое было гарантировано при приеме на работу, формально и поверхностно; перспектив для личного роста и развития сотрудника нет. Результат – внутренняя мотивация сотрудника желание работать утрачено. Чтобы такого не происходило, при приеме на работу необходимо как можно более полно и честно описывать существующее положение компании, не вводить в заблуждение потенциальных работников, расписывая только положительные стороны организации.

Во-вторых, недавно вошедшие в организацию сотрудники более

объективно оценивают ее существующее состояние, а значит, могут предложить свежие идеи модернизации проблемных участков компании. Игнорирование инициативы со стороны руководителей может привести к потере интереса сотрудников к работе, то есть к их внутренней демотивации. Чтобы избежать такой ситуации, работодателям стоит прислушиваться к предложениям сотрудников, давать им шанс высказать свои идеи. Даже если их идеи не гениальны, их можно проработать и развить в правильном направлении или объяснить, почему такая идея неосуществима в данной организации [3].

В-третьих, у каждого человека есть набор талантов и умений, накопленных годами, которые он очень ценит. Если не обращать внимания на способности сотрудника и не давать ему развиваться в соответствии с его навыками, он очень быстро потеряет интерес к работе и, возможно, даже начнет искать другую компанию, в которой он сможет реализовать и проявить все свои таланты. Чтобы не сталкиваться с такой причиной демотивации, руководителю стоит внимательнее наблюдать за своими подчиненными и стараться использовать различные трудовые навыки персонала.

**Выводы.** Демотивация, как социальное явление может быть большой проблемой на предприятии и требует внимания и целенаправленной деятельности со стороны руководства.

1. Руководители разных уровней должны изучать мотивационную структуру персонала, выявлять потребности сотрудников предприятия и создавать условия для их удовлетворения в процессе трудовой деятельности.

2. В беседах с сотрудником на этапе подбора, отбора и адаптации необходимо объективно характеризовать ситуацию на предприятии, формировать верное представление у работника об организационном окружении.

3. Руководство предприятия должно поддерживать инициативность сотрудников, демонстрируя вклад сотрудника, демонстрируя интерес к его предложениям и стимулируя вклад сотрудника в общий результат.

4. Необходимо создавать условия как для личного, так и профессионального развития персонала на основе концепции «обогащения труда».

#### Список литературы

1. Егоршин А.П. Мотивация трудовой деятельности: учеб. пособ./ А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2007. – 320 с.
2. Управление персоналом организации: учеб./ под ред. А.Я. Кибанова. – 3-е изд., доп. и перераб. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 638 с.
3. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учеб. пособ./ Т.Ю. Базаров,

Б.Л. Еремина. – М.: 2009. – 554 с.

## **УПРАВЛЕНИЕ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА НА ПРЕДПРИЯТИИ**

**Р.М. Милушев,**

**Я.И. Жеребьев, к.э.н., доцент**  
ГОУ ВПО «Донбасская национальная  
академия строительства и  
архитектуры»,  
г. Макеевка

**Постановка проблемы.** Одной из главных проблем в наше время является управление персоналом организации, малого предприятия либо огромной корпорации.

**Анализ исследований и публикаций.** Многие авторы занимались изучением и оценкой персонала предприятия, среди которых зарубежные ученые: А. Алавердов, Г. Альберт, И. Ансофф, Г. Вудкок, В. Веснин, В. Галенко, Б. Генкин, Д. Карнеги, М. Мескон, Г. Попова, В. Певец и др.; к отечественным специалистам можно отнести таких, как В. Абрамов, Д. Богиня, Г. Виноградский, И. Гиленко, А. Гриценко, В. Данюк, Т. Деткевич и др.

**Целью** публикации является рассмотрение проблем управления персоналом в условиях кризиса, их сущности и возможных путей разрешения.

**Основные результаты исследования.** Предприятие – это очень сложная система, в которой важнейшим звеном является человек – творчески активный, со своими достоинствами и недостатками. Личностный потенциал человека, его деловые качества служат источником и исходными принципами развития организации. В связи с этим управление персоналом является основной задачей и функцией руководителя. Нередко руководитель доверяет интуиции, своему опыту или личным убеждениям, которые не всегда верны. Прежде всего, он должен обращать внимание на способности своих подчиненных, конфликты, поведение сотрудников и их проблемы. Управление персоналом призвано содействовать решению таких проблем, и в этом его особенность [1, с. 98].

Глобальная цель управления персоналом состоит в формировании, развитии и реализации с наибольшей эффективностью кадрового потенциала организации.

Сложившаяся экономическая ситуация заставляет сотрудников HR-подразделений все чаще задумываться: как успокоить персонал, обеспокоенный сокращением рабочих мест? Что предпринять, чтобы

снизить уровень конфликтов и разногласий в коллективе? Ведь в первую очередь эти проблемы отражаются на результатах работы, в то время как именно сейчас нужно работать с наибольшей отдачей.

Работа с персоналом во время кризиса предполагает использование не только HR-технологии, но и методов, основанных только на психологии. Это может быть, например, принуждение или манипуляция. Особенность кризисных ситуаций состоит в следующем: сотрудники легко выходят за рамки деловых отношений, переходят на «личности», при диалоге с руководителем начинают давить на него психологически. Допустим, начальник сообщает подчиненному об увольнении по причине финансовых затруднений в компании. Все люди разные, и кто-то в такой ситуации спокойно воспримет информацию, узнает о своих дальнейших действиях, а кто-то может повести себя агрессивно, или, наоборот, просто расплакаться, услышав известие. Эти моменты должен учитывать менеджер по персоналу и использовать соответствующие HR-технологии [2, с. 274].

Кроме того, сегодня, когда финансовый кризис затрагивает всех, компании используют психологическое давление на персонал. Такое поведение может отразиться на имидже компании как работодателя.

Чтобы менеджер по персоналу не был застигнут врасплох поведением сотрудника в ответ на кризис, необходимо понять, кто же представляет собой угрозу спокойствию в компании. Людей можно распределить на группы по эффективности работы, а также по тому, каковы их способности и мотивы, определяющие отношение к труду.

Трудные сотрудники. Бывает так, что на этапе отбора сотрудников в компанию допускаются ошибки, и организация получает специалиста не с тем опытом работы. Такой работник, не проявив дополнительные способности, будет первым в очереди на увольнение, когда на дворе бушует финансовый кризис. Необходимо продумать взаимодействие с этим сотрудником в дальнейшем. Нужно учитывать личные качества человека и то, по каким причинам он устроился на эту работу, если знал заранее, что не может справиться с ней отличным образом. Проблемный сотрудник такого рода лучше воспринимает язык фактов, и причину увольнения ему тоже лучше разъяснить на конкретных примерах: не справился с заданием, не уложился в сроки, и так далее.

Энтузиасты. Их характеризует высокая работоспособность, они амбициозны. Для таких сотрудников основной мотив их деятельности - интерес. Финансовый кризис влечет за собой сворачивание новых проектов, поэтому энтузиасты могут разочароваться в работе, им станет не интересно, и они могут уволиться сами. Чтобы этого не произошло,

необходимо направить силы таких сотрудников на развитие старых проектов в новых кризисных реалиях [3, с. 113].

Сотрудники, имеющие психологические проблемы. Деятельность таких людей может быть очень эффективна, но результатов они добиваются несколько странными для остальных способов. Это может быть, например, излишняя нервозность или несобранность. Если менеджер понимает, что, несмотря на кризис, такой сотрудник необходим компании, то придется и дальше мириться с его причудами. В случае же, когда решение об увольнении принято, нельзя забывать, что реакция такого сотрудника непредсказуема. Здесь придется применить не только навыки убеждения, но и знание психологии.

Любое увольнение влечет за собой негативные эмоции. Менеджеру нужно помнить, что если его действия правомерны, то сотрудник не сможет противопоставить ничего, кроме своего недовольства и претензий. Реакция должна быть спокойной, без пререканий. В случае, когда реакция персонала излишне эмоциональна, подойдут психологические методы. Во-первых, удастся сохранить имидж компании в глазах уходящего сотрудника, а во-вторых, доказать остальным работникам: паниковать не из-за чего.

Рассмотрим те психологические технологии, которые помогают в случае, когда становится ясно: увольнение проблемного сотрудника неизбежно. Когда сотрудник проявляет агрессию, начинает кричать и в чем-то обвинять менеджера по персоналу, лучшая реакция – выслушать его, не перебивая. Удивительно, но в этот момент можно узнать много нового. Сотрудник выплеснет «наболевшие» проблемы, расскажет о настроении в коллективе и об упущениях в управлении. Конечно, не стоит принимать все за чистую монету – в этот момент увольняемым руководят отнюдь не лучшие чувства – но прислушаться к его словам все-таки стоит.

Как лучше сообщить сотруднику об увольнении? Можно использовать следующее. В начале беседы похвалить подчиненного за работу в команде. Затем объяснить, чем вызвано сокращение - например, необходимостью минимизации издержек. При завершении беседы можно использовать так называемый прием «поглаживания»: сообщить о размере выходного пособия или хороших рекомендациях. Такой прием поможет увольняемому настроиться на позитивный лад. Бывшим подчиненным необходима поддержка, например, можно напомнить им об их заслугах перед организацией, и выразить уверенность: с таким профессиональным опытом работы они быстро найдут новое и не менее достойное место работы [4, с. 238].

Не менее важным является взаимодействие с оставшимися в коллективе сотрудниками. Их необходимо не только поддержать на этом

этапе, но и вдохновить на новые трудовые подвиги. В такие моменты в коллективе существенно возрастает роль руководителя. Он должен показать подчиненным на своем примере, что кризис, несмотря на все трудности, преодолим, и надо продолжать работать, не покладая рук, ведь все усилия для общего блага.

**Вывод.** Кризис заставляет всех, персонал организации, руководителей, работать по-новому, придумывать что-то такое, что позволит пережить это сложное время. Особое внимание в условиях кризиса руководитель должен уделять своим сотрудникам, без которых невозможно продвижение организации вперед. Лучшим способом воздействия на персонал является совмещение использования личных качеств руководителя, таких как харизма, и различных средств коммуникации - например, рассылка электронных писем. Только в этом случае персонал будет чувствовать заботу со стороны руководства и станет работать с полной отдачей.

#### Список литературы

1. Беляцкий Н.П. Управление персоналом: учеб. пособ./ Н.П. Беляцкий, С.Е. Велесько, П. Ройш. – 3-е изд. – Мн.: Экоперспектива, 2005. – 352с.
2. Старобинский Э.Е. Как управлять персоналом / Э.Е. Старобинский. – 6-е изд., перераб. и доп. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 2002. – 384 с.
3. Коул Дж. Управление персоналом в современных организациях / Дж. Коул; пер. с англ. Н.Г. Владимирова. – М.: ООО «Вершина», 2004. – 352 с.
4. Управление персоналом организации. Практикум: учеб. пособ./ под ред. д.э.н., проф. А.Я. Кибанова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА – М, 2012. – 365 с.

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ПРИНЦИПОВ КОМПЕТЕНТНОСТНОГО ПОДХОДА В ОБЕСПЕЧЕНИИ ДОСТОЙНОГО ТРУДА

**Н.В. Гуменюк, к.э.н.**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Сложное социально-экономическое положение, в котором оказалось большинство промышленных предприятий, актуализирует вопросы формирования современной стратегии их развития, которая обеспечила бы высокую эффективность работы, конкурентоспособность, устойчивость и стабильность на рынке. При этом основным фактором конкурентоспособности и процветания является персонал, его качественные характеристики и отношение к

труду. В связи с этим современная система социально-трудовых отношений должна строиться на принципах достойного труда, целью которого является обеспечение эффективной занятости, защита прав и свобод трудящихся, поддержка социального диалога и социального партнерства в сфере производственных и социально-трудовых отношений.

**Анализ исследований и публикаций.** Исследованием проблем сферы социально-трудовых отношений и обеспечения достойного труда занимаются такие авторитетные ученые, как Колот А.М. [1], Лукьянченко Н.Д., Сердюк О.Ю., Богиня Д.П., Гречишников В.А., Либанова Э.М., Швец Е.Б., Асламов А.И., Чернега О.Б., Эклунд К. и др. Однако вопросы проведения объективной оценки соответствия современного предприятия требованиям достойного труда остаются недостаточно изученными. При этом соответствие требованиям достойного труда должно проводиться в двустороннем порядке, как со стороны работодателя, так и со стороны работника. Таким универсальным инструментом оценивания являются модели компетенций должностей, включающие в себя компетентностные характеристики персонала и компетентностные требования к рабочему месту, позволяющие в полной мере раскрыть трудовой потенциал каждого сотрудника предприятия.

**Целью исследования** является обоснование методологических принципов использования компетентностного подхода в формировании системы достойного труда и классификация ключевых характеристик работников и их рабочих мест, используемых при построении моделей компетенций должностей.

**Основные результаты исследования.** В ряде исследований ведущих ученых компетентностный подход предполагает рассмотрение квалификации работников как движущей силы становления и развития предприятия в целом. При этом модель компетенций должна регламентировать не только набор необходимых знаний, качеств и умений специалиста предметной области, но и определять наличие возможностей формирования и развития профессионализма работника в условиях производства.

В связи с этим понятие компетенций становится значительно шире и охватывает все уровни иерархии управления предприятием. Согласно представлений о природе компетенций современного предприятия Вербы В.А. и Гребешковой А.Н. [2] становится возможным выявление следующих уровней компетентностных характеристик: отдельных индивидуумов; ролей, выполняемых членами коллектива в группах; осуществление определенных функций в процессе производства и реализации продукции; предприятия как участника рыночных отношений; неповторимости и отличия предприятия.

Несмотря на большое количество работ по вопросам компетенций, ученые односторонне рассматривают компетентностные характеристики предприятия, касаясь только аспекта необходимости соответствия работника требованиям должности. Однако с развитием концепции достойного труда, особое внимание следует уделить необходимости соответствия рабочего места. Поэтому в работе предлагается ввести понятие компетентностных требований, которые будут определять на всех уровнях иерархии предприятия непосредственные характеристики рабочих мест, подразделений, бизнес-целей организации, стратегических и ключевых звеньев управления в их соответствии требованиям современных стандартов, и станут инструментом объективной оценки степени обеспечения достойного труда.

На основе вышеизложенного, рассмотрим классификацию компетенций персонала и компетентностных требований к производственной среде в их соответствии иерархической структуре предприятия (рис. 1).

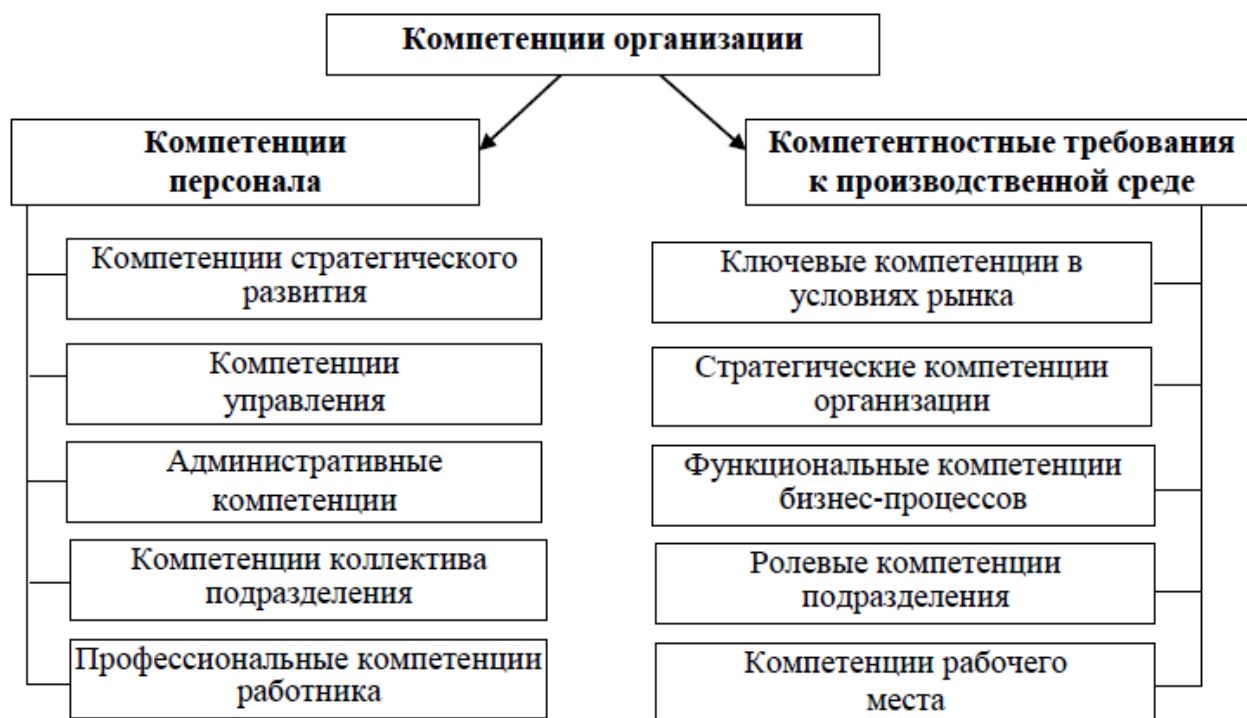


Рис. 1. Классификация компетенций персонала и компетентностных требований к производственной среде

Первый уровень составляют профессиональные компетенции и компетентностные требования рабочего места, которые дают возможность охарактеризовать базовые требования должности, как со стороны работодателя, так и со стороны работника. Так, под профессиональными компетенциями работника понимаются базовые знания, умения и способности, которые являют собой инвариантный компонент личности



современного специалиста и способствуют успеху в его профессиональной деятельности. Под компетенциями рабочего места следует понимать базовые характеристики основного рабочего места работника на занимаемой должности. Они должны отвечать критериям достойного труда и включают составляющие: условия безопасности на рабочем месте, уровень оплаты труда, уровень технологической оснащенности рабочего места.

На втором уровне иерархии следует расположить компетенции коллектива подразделения и ролевые компетенции. Компетенции коллектива включают личностные характеристики, определяющие социальную активность индивидуума в процессе организации и осуществления совместной деятельности в группе во время выполнения определенных производственных заданий. К ролевым компетенциям подразделения следует отнести перечень функциональных заданий подразделения, значимость выполняемых операций, формирование командного духа, обеспеченность внутренними коммуникациями и возможности доступа к информации.

Третьим уровнем является группа административных компетенций и функциональных компетенций бизнес-процессов. Так, административные компетенции характеризуют возможности работника в ходе организации собственного труда, решении типичных задач и принятии решений в стандартных условиях производственного процесса. Функциональные компетенции бизнес-процессов определяются возможностями подсистем предприятия осуществлять производственную и коммерческую деятельность максимально эффективным способом.

На четвертом уровне размещены стратегические компетенции организации и компетенции управления. Стратегические компетенции организации характеризуют возможности стратегических программ развития предприятия удовлетворить условия интеллектуализации экономики относительно критериев инновационной, инвестиционной активности и степени обеспечения достойного труда на производстве. Компетенции управления характеризуют возможности работника управлять коллективом, поддерживать дисциплину, степень развития его лидерских качеств и способность адаптироваться и принимать управленческие решения в нестандартной ситуации.

К пятой группе отнесены компетенции стратегического развития и ключевые компетенции организации в условиях рынка. Компетенции стратегического развития персонала включают способность работника к развитию в условиях производства, степень проявления его лидерских качеств, интеллектуальную активность, участие в проектах и программах. На основе этих компетенций происходит профессиональное развитие,

формируется карьера, признание. Ключевые компетенции организации включают характеристики, которые обеспечивают потенциальный доступ предприятия к различным рынкам, обозначают отличительные характеристики конечного продукта и практически не могут быть воспроизведены конкурентами, поскольку, по определению К.К. Прахалада и Г. Хамела [3], являют собой сложное взаимодействие отдельных индивидуальных технологий и навыков.

**Вывод.** Таким образом, на основе обобщения методологического аппарата компетентностного подхода, предложена классификация компетенций персонала и компетентностных требований к производственной среде в их соответствии иерархической структуре предприятия. При чем модели компетенций должностей, построенные на основе вышеизложенных принципов, являются инструментом оценивания степени обеспечения достойного труда.

#### Список литературы

1. Колот А.М. Соціально-трудова сфера: стан відносин, нові виклики, тенденції розвитку: монографія / А.М. Колот . – К.: КНЕУ, 2010. – 251 с.
2. Верба В.А. Управління розвитком компанії: навч. посіб. / В.Верба, О. Гребешкова. – К.: КНЕУ, 2011. – 480 с.
3. Прахалад К.К. Стержневые компетенции корпорации / К.К. Прахалад, Г. Хэмел; пер. с англ.; под ред. Ю.Н. Каптуревского. – СПб: Питер, 2001. – С. 117–118.

## ОБЕСПЕЧЕНИЕ НАДЕЖНОСТИ ПЕРСОНАЛА КАК ФАКТОР ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ

**И.А. Горчакова, к.п.н., доцент**

**К.А. Демченко**

*ГОУ «ВПО Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Переход от конкуренции за ресурсы к конкуренции за потребителя вызвало появление новых рыночных факторов конкурентоспособности. Это обусловило необходимость исследования конкурентоспособности как готовности предприятий работать в условиях конкуренции. Важность обеспечения конкурентоспособности обостряется в контексте дальнейшей глобализации экономики.

**Анализ исследований и публикаций.** Исследованию теоретических, методических и практических вопросов управления конкурентоспособностью посвящены научные труды ведущих

зарубежных ученых: Г. Асселя, Ф.Тейлора. А. Смита, А. Файоля, Е. Чемберлена, И. Шумпетера и др.

Широкий круг вопросов, связанных с характеристикой составляющих элементов конкурентоспособности предприятия, оценкой факторов влияния на конкурентоспособность продукции рассмотрены такими отечественными учеными, как В. Герасимчук, Н. Доронина, А. Новикова, Л. Фильштейн, Н. Чумаченко и др.

**Целью** публикации является определение сущности экономической категории «конкурентоспособность персонала», характеристика надежности как значимого фактора повышения конкурентоспособности персонала, определение путей повышения конкурентоспособности персонала за счет обеспечения надежности работников предприятия.

**Основные результаты исследования.** В результате исследования были определены факторы влияния на конкурентоспособность персонала. Надежность персонала является фактором повышения конкурентоспособности. Одним из перспективных путей совершенствования системы профессионального отбора является внедрение специальных психофизиологических технологий, в том числе полиграфных.

Конкурентоспособность работника – это реальная и потенциальная его способность, деловая и профессиональная компетентность, инициативность, изобретательность в работе, чувство ответственности, которые выгодно отличают его от других работников аналогичной специальности и позволяют выдерживать конкуренцию на рынке труда [2].

Конкурентоспособный персонал организации – это только часть конкурентоспособности самой организации. Но именно конкурентоспособность персонала в условиях возрастающей конкуренции имеет решающее значение для успешной деятельности организации, в связи, с чем необходимо уделить особое внимание факторам, влияющим на конкурентоспособность персонала.

В качестве факторов, влияющих на повышение конкурентоспособности персонала, можно отметить следующие: сложившиеся на предприятии условия труда, материальное и моральное стимулирование сотрудников, тип организационной культуры, состояние социально-психологического климата, образование, численность категорий работников, квалификация персонала, а также надежность персонала.

Особо следует выделить значение надежности персонала для обеспечения его конкурентоспособности. Под надежностью персонала понимают свойство человека безошибочно выполнять

возложенные на него профессиональные обязанности (функции) при заданных условиях деятельности во времени. Менеджеры предприятий хотят иметь в своем подчинении не только удачный состав работников, которые бы максимально соответствовали поставленным задачам, но и ищут возможности для его сохранения, развития и повышения надежности. Надежность является одной из важных составляющих профессиональной пригодности сотрудников как государственных, так и негосударственных предприятий [1].

Степень надежности зависит от разных причин и может меняться у людей в связи с изменением условий, возникающих в нестандартных и особенно экстремальных, кризисных ситуациях. В этих ситуациях максимально вероятно проявление ненадежности у тех людей, которые не считают себя обязанными по отношению к моральным требованиям или имеют личностные недостатки [3].

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

К сожалению, исследования практики деятельности кадровых служб отечественных предприятий свидетельствует о том, что только в сравнительно небольшом количестве предприятий серьезно относятся к использованию эффективных технологий профессионального отбора работников. Обычно тестирование в процессе отбора является формальным, без применения психологических методов.

Зарубежная практика свидетельствует, что проверка надежности человеческого фактора осуществляется путем профессионального отбора персонала, плановых и внеплановых проверок. Профессиональный отбор кандидатов обязательно проводится по устоявшимся схемам: беседа с экспертом-психологом, психофизиологическое тестирование и специальное психофизиологическое исследования, а также проведение полиграфических опросов [3].

У нас же профессиональный отбор с применением полиграфных опросов проводится только для личного состава органов внутренних дел. Однако практика деятельности отечественных предприятий в условиях жесткой конкуренции, промышленного шпионажа диктует необходимость разработки мероприятий финансово-экономической безопасности путем обеспечения надежности персонала [4].

**Вывод.** Обеспечить надежность персонала с целью повышения его

конкурентоспособности возможно путем использования современных технологий профессионального отбора работников и последующего влияния на социально-психологический климат в коллективе.

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

Дальнейшие исследования целесообразно проводить в направлении разработки методики оценки уровня надежности персонала и построения регрессионных моделей зависимости конкурентоспособности предприятия от уровня надежности персонала.

#### **Список литературы**

1. Сочинская-Сибирцева И.М. Креативные технологии управления конфликтными ситуациями на отечественных предприятиях / И.М. Сочинская-Сибирцева // Бизнес-Информ. – 2012. – № 10. – С. 271–274.
2. Владыкина Л.Б. Формирование конкурентоспособного персонала организации и рост нематериальных активов / Л.Б. Владыкина // Проблемы современной экономики. – 2009. – № 1. – С. 124–127.
3. Семькина Н.В. Конкурентоспособность персонала предприятия: теория и практика регулирования: монография / Н.В. Семькина, А.А. Смирнов. – Кировоград: КОД, 2008. – 208 с.
4. Малхазов А. Профотбор и внедрение новейших технических средств в работе с персоналом / А. Малхазов, А. Кокун // Социальная психология. – 2005. – Вып. 4. – С. 84–90.

## **ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ МОРАЛЬНОГО ПООЩРЕНИЯ РАБОТНИКОВ ОРГАНИЗАЦИИ**

**Е.А. Новицкая**

*Е.Ю. Руднева к.э.н., доцент  
Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Проблема создания эффективной системы мотивации труда является одним из первоочередных вопросов, стоящих перед менеджментом современных предприятий. В современной действительности руководители рассматривают систему мотивации как

инструмент, базирующийся в основном на денежных выплатах работнику. На подавляющем большинстве отечественных предприятий система мотивации неотделима от системы начисления фонда заработной платы. При этом в большинстве случаев инструменты нематериального стимулирования труда практически не используются. Единственным моральным методом мотивации, традиционно применяемым на отечественных предприятиях, является метод личного общения. Поэтому необходимо расширять базу нематериального стимулирования работников за счет использования зарекомендовавших себя в прогрессивной зарубежной практике методов.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Проблемам стимулирования труда персонала, созданию эффективного мотивационного механизма посвящены работы таких ученых и практиков, как Н. Вольский, Г. Вукович, И. Гостяева, Ю. Михайленко, В. Сладкевич, Н. Туган-Барановский, Г. Цехановецкий, В. Уфимцев и ряда других исследователей, что подтверждает актуальность проблематики и необходимость дальнейшего научного поиска.

**Цель исследования:** обосновать необходимость формирования системы морального поощрения работников организации.

**Основные результаты исследования.** Вся деятельность человека обусловлена реально существующими потребностями и возникающими на их основе мотивами. Люди стремятся либо чего-то достичь, либо чего-то избежать. Потребность – это состояние нужды человека в предметах, объектах, условиях, без которых жизнедеятельность невозможна или ощущается таковой.

Потребности – источник активности человека. Мотив (от лат. «двигаю») – материальный или идеальный предмет, который побуждает и направляет на себя деятельность или поступок, ради которого они осуществляются. Мотивация – внутреннее побуждение к деятельности, исходящее от желаний, интересов, стремлений работника.

В настоящее время существует достаточно большое количество различных теорий мотивации, пытающихся дать объяснение этому явлению. В современных исследованиях выделяются:

1) содержательные теории мотивации, согласно которых мотивация – это совокупность доказательств и мотивов для обоснования определенного поведения или действий;

2) процессуальные теории мотивации, которые рассматривают последнюю не как статическое явление, а как процесс в динамике. Согласно этим теориям, мотивация – это процесс побуждения себя или других к деятельности, направленной на достижение поставленных целей (личных или организационных).

Первые основное внимание уделяют анализу факторов, лежащих в основе мотивации, и, в то же время, практически не уделяют внимания самому процессу мотивации. Вторые – посвящены процессу мотивации, описанию и прогнозированию результатов мотивационного процесса, но не касаются содержания мотивов.

Не одно действие человека не происходит без мотивации. Поэтому для успешного управления поведением людей в процессе их трудовой деятельности очень важно установить, почему именно люди работают, что вызывает в них желание и потребность работать, почему одним работа приносит удовольствие, а другие относятся к ней равнодушно.

Понимание внутренних механизмов мотивации труда дает возможность менеджерам выработать эффективную политику в сфере трудовых отношений, создать благоприятный климат для тех, кто на самом деле хочет и может работать производительно.

Для формирования у работников нужных организации навыков, качеств, умений необходимы определенные инструменты (методы) влияния, которые используются менеджерами для активизации инициативы и творчества персонала. Такими инструментами являются методы управления, как способы влияния на отдельных работников и производственные коллективы для достижения поставленных организационных целей.

Традиционно выделяют три основные группы методов управления персоналом (экономические, социально-психологические, организационно-распорядительные).

Построение и применение экономических методов связано с изучением и удовлетворением экономических интересов работников в процессе трудовой деятельности. На нынешнем этапе развития экономики они являются преобладающими. В конкретном виде (через оплату труда и социальные выплаты) экономические методы позволяют оценить интересы работников и обеспечить их гармоничное сочетание с интересами организации. По мере развития экономики и роста доходов потребность в труде, как в средстве наслаждения, вытесняет потребность в труде как в источнике средств существования.

Социально-психологические методы управления заключаются в соблюдении в процессе управления трудом социальных и психологических интересов как отдельных работников, так и коллектива в целом. Многолетние наблюдения показывают, что роль социально-психологических методов постоянно возрастает. Это обусловлено, в первую очередь, развитием демократических начал в управлении, а также повышением образовательного и культурного уровня персонала. Это вызывает со стороны работников ожидание в применении методов

управления, основанных на учете личных интересов, потребностей коллектива, не подавляющих их как личность, а вызывающих рост творческой активности.

В современных теориях управления персоналом традиционные методы управления трудом расширяются за счет мотивационных, которые выделяются исследователями в отдельную группу [3].

Мотивационные методы управления трудом (группа нематериальных средств стимулирования) – это система приемов и способов влияния на состояние мотивации сотрудников с помощью манипуляции субъективными ощущениями удовлетворения (неудовлетворения) их потребностей. Управление трудом с использованием этих методов подразумевает, в первую очередь, создание всех возможных условий для выполнения работы; определение целей и задач каждого; создание окружения, способствующего выполнению задачи (предоставление средств, необходимой информации и т. д.).

Перечень элементов мотивационной системы должен включать также те, которые интересны сотрудникам и специалистам организации в отношении их деятельности: карьерный рост, творческие элементы работы, повышение гибкости графика работы, возможность выбора направления деятельности, соучастие в управлении. Также существенное значение будут иметь мотивационный пакет (в различных интегрированных видах), участие в управлении организацией, варианты кредитной поддержки, социальный пакет и т. д. [3].

Мотивационные методы управления трудом базируются на модели самого мотивационного процесса, который можно разбить на шесть этапов: возникновение потребности (физиологической, психологической или социальной); поиск путей устранения таковой; определение целей (направлений) действия; осуществление действия; получение вознаграждения за осуществленные действия; полное или частичное удовлетворение потребности либо ее неудовлетворение [4].

**Выводы.** Таким образом, моральные стимулы представляют собой такие средства привлечения людей к производительной деятельности, которые основаны на отношении к труду как высшей ценности, на признании трудовых заслуг как главных. Моральное стимулирование дает возможность формировать у работника преданность своей организации и значительно влияет на повышение производительности труда.

#### Список литературы

1. Уфимцев В.В. Эффективная мотивация персонала на малом предприятии – важнейшее условие успешного развития организации / В.В. Уфимцев, Е.М. Мезенцев // Известия ИГЭА. – 2012. – № 3. – С. 91–96.
2. Телегин В.А. Мотивация и стимулирование работников на предприятии



- сервиса / В.А. Телегин // Техничко-технологические проблемы сервиса. – 2009. – № 2. – С. 85–91.
3. Донцова Ю.А. Особенности системы мотивации в офисе / Ю.А. Донцова // Известия ИГЭА. – 2006. – № 5. – С. 39–42.
  4. Вукович Г.Г. Повышение мотивации к труду на основе управления трудовым поведением работников / Г.Г. Вукович, И.Н. Гостяева // Человек и труд. – 2009. – № 12. – С. 62–65.
  5. Иваненко Л.В. Роль мотивации и стимулирования в управлении деловой карьерой персонала / Л.В. Иваненко, А.А. Когдин // Основы экономики, управления и права. – 2013. – № 5. – С.73–76.
  6. Ильченко С.В. Компетентностный подход в управлении человеческими ресурсами организации / С. В. Ильченко // Вестник экспериментального образования. – 2015. – № 2. – С. 56–61.

## **УПРАВЛЕНИЕ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ**

**О.Л. Дариенко**

**М.В. Турбаба**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** В условиях роста конкуренции и кризисных явлений в экономической и социальной сферах функционирования отечественной экономики, в очередной раз актуализирован поиск внутренних резервов предприятий для улучшения результатов их деятельности. При условии внешних ограничений, повышение уровня трудового потенциала является основным ресурсом и резервом для предприятий, который при любых условиях может генерировать новые возможности и формировать конкурентные преимущества.

**Анализ исследований и публикаций.** Трудовой потенциал предприятия длительное время является предметом научных исследований. В научной сфере сформулировано немало рекомендаций с целью обеспечения качественного управления трудовым потенциалом. В то же время стоит отметить, что наиболее действенным фактором влияния на уровень и степень реализации трудового потенциала предприятия является применение различных средств мотивации, подобранных в соответствии с мотивационными потребностями работников. Большой вклад в обоснование основных положений управления трудовым потенциалом предприятий внесли такие ученые, как И.В. Минчинская, М.Д. Ведерников, Н.В. Гладчак, М.И. Данилюк и др.

Несмотря на наличие существенных достижений в этом направлении, остается открытым вопрос комплексного мотивационного воздействия на работников с целью максимальной реализации их трудового потенциала, что обуславливает актуальность и необходимость разработки мотивационного механизма управления трудовым потенциалом предприятия.

**Целью исследования** является теоретическое обоснование мотивационного механизма управления трудовым потенциалом предприятия.

**Основные результаты исследования.** Мотивация трудового потенциала субъекта хозяйствования в любом обществе и экономической системе носит существенный характер и в значительной степени предопределяет степень развития и благосостояния предприятия. В целом успех предприятия зависит от совокупности составляющих его деятельности. Однако основополагающим фактором выступает именно персонал. Он является детерминантом успешного функционирования предприятий, и без квалифицированных специалистов ни одно из них не сможет достичь своей цели.

Способности персонала характеризует то, что работник может сделать, а мотивация определяет то, что работник делает. Поэтому грамотно построенная система мотивации персонала является неотъемлемым элементом успеха предприятия. В частности, от обеспеченности предприятия персоналом и эффективности его использования, зависят объем и своевременность выполнения работ, производительность использования технико-технологической базы и, как следствие, эффективность деятельности в целом [1].

По мнению А.Г. Лизанец [2] следует рассматривать два подхода к управлению трудовым потенциалом. Первый выделяет равновесие системы, когда источник развития оказывается вне системы, а сам трудовой потенциал предприятия рассматривается как постоянный. Второй подход предполагает одновременное наличие в системе и вне ее разнокачественных элементов, сосуществование и борьба между которыми является основой динамизма трудового потенциала. Трудовой потенциал предприятия сформирован из трудовых потенциалов отдельных работников, качественные характеристики которых предопределяют изменения в трудовом потенциале, что влияет на показатели развития и благосостояния предприятия [3].

Основной целью управления трудовым потенциалом предприятия, является осуществление регуляторного влияния на трудовой потенциал предприятия путем повышения уровня его реализации с целью достижения стратегических и тактических целей хозяйственной

деятельности.

Тенденцией современного производственного менеджмента является переориентация от технократических методов управления к методам, которые влияют на сознание и трудовое поведение работников. Влиять на трудовое поведение можно путем углубленной мотивации сотрудников. Однако даже высокий гарантированно фиксированный оклад не гарантирует удовлетворенности персонала. Поэтому важным для управления трудовым потенциалом является понимание мотивации в двух аспектах: социально-психологическом – как причины, побуждающей, целенаправленно формирующей заинтересованное отношение к ее результатам, и управленческом – как процесса, побуждения человека или группы людей к достижению целей организации [4].

При управлении трудовым потенциалом предприятия необходимо направлять влияние мотивационной системы отдельно на трудовой потенциал работников (индивидуально) и на трудовой потенциал коллектива в целом. Но важно понимать наличие взаимосвязи между этими компонентами. Кроме очевидной зависимости мотивации групп работников от мотивационных приоритетов, уровня и особенностей мотивации отдельных людей, существует менее исследованное влияние мотивации групп на ценностную систему индивидуумов, а, значит, и на их мотивы к трудовой деятельности. Групповая работа человека дает социальный толчок для реализации трудового потенциала [2].

Интегрированное влияние менеджмента предприятия по совокупности внешних и внутренних мотиваторов на уровень реализации индивидуального и коллективного трудовых потенциалов, с учетом законов, принципов осуществления эффективного мотивационного воздействия, представляет собой управление трудовым потенциалом предприятия на мотивационной основе.

Структурная модель такого управления приведена на рис. 1.

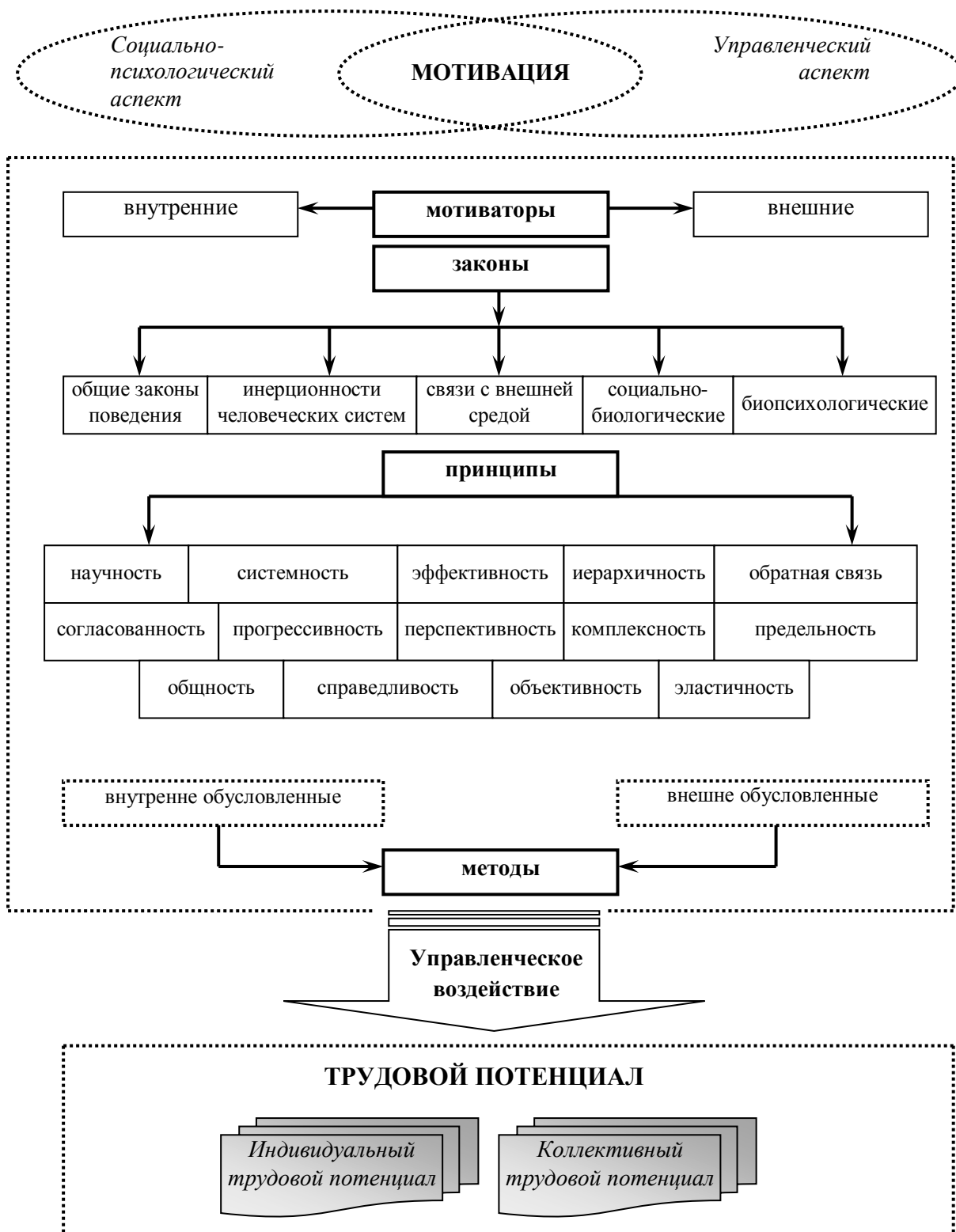


Рис. 1. Управление трудовым потенциалом предприятия на основе мотивации

Предложенная схема управления трудовым потенциалом на основе мотивации, включающая внешние и внутренние мотиваторы, основывается на объективных законах развития, отражает соблюдение определенных принципов и использует методы мотивации трудовой активности персонала.

**Вывод.** Таким образом, результатом управления трудовым потенциалом предприятия на основе мотивации является желаемое состояние объекта управления – трудового потенциала.

Для достижения желаемого результата управления трудовым потенциалом предприятия, руководство должно учитывать особенности человеческого поведения и основываться на возможностях менеджмента и определенным образом его корректировать. Такая деятельность является эффективной только в случае выявления и учета потребностей человека, а также подбора и применения методов управления индивидуальным трудовым потенциалом и трудовым потенциалом коллектива предприятия.

#### Список литературы

1. Кушнерик О.В. Соціально-економічний зміст поняття мотивації праці / О.В. Кушнерик // Економіка, фінанси, право. – 2012. – № 7. – С. 16–19.
2. Лизанець А.Г. Управління трудовим потенціалом в умовах кризи / А.Г. Лизанець, І.І. Поп // Економічний простір. – 2009. – № 24. – С. 121–130.
3. Яшник С.В. Мотивація трудової діяльності в системі управління як наукова категорія / С.В. Яшник // Науковий вісник Національного університету біоресурсів і природокористування України. – 2009. – Вип. 137. – С. 128–134.
4. Гетманенко О.В. Сутність формування мотиваційного механізму підприємства в умовах трансформації економіки / О.В. Гетманенко // Наука и прогресс транспорта. Вестник Днепропетровского национального университета железнодорожного транспорта. – 2008. – № 25. – С. 226–230.

## КОУЧИНГ КАК ИНСТРУМЕНТ РАЗВИТИЯ ПЕРСОНАЛА

**А.С. Столярова**

**Е.Ю. Руднева**, к.э.н., доцент  
*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Современные теория и практика управления персоналом предоставляют широкий выбор инструментов воздействия на человека, среди которых можно выделить коучинг. В ходе консультирования выясняются причины возникновения затруднений и кризисных ситуаций,

осуществляется обращение к личному опыту в контексте анализируемых событий, дается экспертная оценка или заключение по возникшей проблеме. В коучинге рассматриваются индивидуальная стратегия развития, способы самореализации в той области, в которой человек наиболее эффективен. Это позволяет скоординировать цели и задачи организации с профессиональными целями работника.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Проблемам использования коучинга в системе управления персоналом организации уделяют внимание многие отечественные и зарубежные ученые, что подчеркивает актуальность направления исследования. Среди зарубежных теоретиков и практиков следует отметить труды Дж. Уитмора, А. Моллоя, П. Вильямса, Д. Дэйвиса, Т. Голви и др. В отечественной науке данной проблематике посвящены работы Е. Горшковой, О. Бухарковой, А. Перцева, Т. Базарова, И. Рыбкина, В. Максимова и других ученых. Вместе с тем, значимыми остаются вопросы использования коучинга в практике управления отечественных организаций.

**Цель исследования:** обозначить место и значение коучинга в системе управления персоналом в качестве эффективной технологии развития сотрудников современной организации.

**Основные результаты исследования.** В настоящий момент достаточно эффективным, разносторонним и при этом мягким способом управления персоналом считается коучинг. Его преимущество заключается в возможности создания реальных условий для контроля, формирования ответственного поведения и развития посредством диалога между менеджером и подчиненным.

Термин «коучинг» имеет венгерское происхождение и обозначает карету, повозку – «то, что быстро доставляет к цели и помогает двигаться в пути». Поэтому коучинг – это процесс, позволяющий улучшить качественные характеристики сотрудников, максимально раскрыть их потенциал, повысить компетентность профессиональных навыков и успешность организации [2; 5].

В коучинге обучение сочетается с анализом реально существующих проблем организации и собственного рабочего опыта сотрудников. При таком подходе с более высокой результативностью осваивается теоретический материал в силу очевидности его применения. Кроме этого, участники в результате коучинга получают решение актуальной управленческой задачи.

Джон Уитмор выделяет следующие ключевые моменты в коучинге в процессе обучения [3]:

1) осознание – «это не только необходимость смотреть и слушать на рабочем месте, это способность отбирать и ясно воспринимать относящиеся к делу факты и информацию, определяя их важность»;

2) ответственность является вторым ключевым моментом в коучинге. Высокоэффективное исполнение невозможно без ответственности, которая исходит из побуждений самого индивидуума. Она не должна быть навязана руководителем, или быть вынужденной мерой;

3) разум. По словам Джона Уитмора: «Главное – разум, настроенный на

победу». Принимая во внимание только компоненты, не зависящие от разума человека, мы лишаем его осознания и ответственности, которые, по мнению Уитмора, являются решающими в достижении наилучших результатов.

В коучинге значительное внимание уделяется связке «уровень исполнения работы – обучение – внутреннее удовлетворение». Отсутствие одного из элементов цепи отражается на качестве остальных. Например, эффективное выполнение производственного задания невозможно без обучения и внутреннего удовлетворения работой. Влияние каждого из элементов усиливается при повышении уровня осознания, которое является основной целью коучинга.

На рабочем месте, без отрыва от производства, коучинг чаще всего осуществляется в виде коуч-сессий. Коуч-сессия это доверительная беседа, во время которой коуч задает эффективные вопросы и слушает. Главная задача коуч-сессий: помочь сотруднику раскрыться и наиболее рационально и успешно решить поставленные задачи [2]. Коуч не просто задает вопросы, он спрашивает, обеспечивает обратную связь и помогает сотруднику найти ответы на вопросы, которых последний себе не задавал или не хотел задавать, а также помогает подойти к ранее изучаемому вопросу с другой стороны. Искусство коуча – это содействие развитию творческого потенциала работника. На каждую коуч-сессию работник приходит с определенной задачей, которую необходимо решить для достижения главной цели. Это означает, что существует проблема и необходимые ресурсы, поэтому можно составить план для выхода из сложившейся ситуации [1; 4]. Важно научить сотрудника брать на себя ответственность за каждое принятое решение на всех этапах рабочего процесса. Основная цель таких бесед заключается в оказании помощи в самоидентификации сотрудника как профессионала в своем деле, а именно на своем месте. Вместе с повышением качества рабочего процесса, результатом работы коуча часто становится более позитивная атмосфера в коллективе. Другими словами, сотрудники начинают получать не только удовлетворение от успешно выполненной работы, но и удовольствие от процесса.

**Выводы.** Таким образом, коучинг помогает людям развивать свой потенциал, способствует процессу самосознания и нахождению баланса между личными желаниями и требованиями должностных инструкций. Положительные результаты коучинга, как следствие совместных усилий коуча и сотрудника, проявляются в повышении осознанности в изначально поставленном вопросе; ясности и вдохновении; повышении личной эффективности; достижении либо продвижении к цели; раскрытии и усилении рабочего потенциала, внутренних ресурсов и знаний человека. Кроме этого, коучинг предполагает формирование у сотрудников лидерских способностей, стрессоустойчивости, умения принимать решения в нестандартных ситуациях. Благодаря его интенсивному внедрению можно стимулировать сотрудников к развитию корпоративных компетенций; максимально эффективно погружать в корпоративную культуру и идеологию организации; снизить текучесть кадров за счет создания развивающей среды и мотивации персонала.

### Список литературы

1. Горшкова Е.С. Коуч-наставничество как инструмент развития бизнеса / Е.С. Горшкова, О.Н. Бухаркова. – СПб.: Речь, 2000. – 144 с.
2. Максимов В.Е. Коучинг от А до Я. Возможно все / В.Е. Максимов. – СПб. : Речь, 2004. – 272 с.
3. Мальцева М.В. Коучинг высокой эффективности / М.В. Мальцева // Международный научно-исследовательский журнал. – 2013. – № 9–3. – С. 44–46.
4. Морозова Л.М. Как правильно использовать новые возможности, или что дает коучинг руководителю / Л.М. Морозова // Управление персоналом. – 2011. – № 7. – С. 39–45.
5. Уитмор Дж. Коучинг высокой эффективности / Дж. Уитмор. – М. : АКУБ, 2005. – 168 с.

## РАЗВИТИЕ ТОП-МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННЫХ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЯХ

**Ю.В. Стрюкова**

**О.Л. Дариенко**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Успех управления современной коммерческой организацией зависит от политики собственников, которые все чаще обращаются к услугам наемных профессиональных управленцев – топ-менеджеров. При этом в настоящее время отсутствует четкое определение самого понятия топ-менеджер.

Менеджеры институционального уровня являются представителями особой социальной группы, стоящей на вершине управления и располагающей уникальной возможностью изменять социально-экономические процессы общества. Возглавляемые ими компании должны стать не только эффективными производителями добавленной стоимости для своих акционеров, но и социально ответственными членами социально-экономической среды, работающими на благо государства. Топ-менеджеры отвечают за принятие важнейших решений для организаций. На сегодняшний день топ-менеджеры сформировали достаточно устойчивый и обособленный сегмент рынка труда со своими особенностями и отличиями от остальных наемных работников,

**Анализ исследований и публикаций.** Анализ теоретических источников позволяет говорить о наличии целого ряда работ, посвященных проблемам эффективности управленческой деятельности в коммерческих организациях. По данному направлению можно отметить



труды таких исследователей, как М. Армстронг, И. Ансофф, Г. Десслер, П. Друкер, Ф.У. Тейлор, А.А. Томпсон, В.И. Бовыкин, В.Р. Веснин, А.Я. Кибанов, П.В. Журавлев, Э.М. Коротков, Р.П. Колосов, С.Ю. Роцин, Г.Э. Слезингер, С.В. Шекшня и др.

Недостаточная изученность данной тематики, отсутствие четкого выделения данной социально-профессиональной группы в нормативно-правовых актах и статистических материалах, отличия в корпоративном управлении организаций, обусловили интерес к данному направлению.

**Целью исследования** является анализ развития топ-менеджмента в современных коммерческих организациях.

**Основные результаты исследования.** Топ-менеджер – это руководитель высшего звена, принимающий участие в формировании стратегии развития компании, влияющий на развитие всего бизнеса в целом [1]. С другой стороны, компании характеризуются своими особенностями топ-менеджмента, функционирующими обязанностями, нюансами управления, что определяет необходимость уточнения терминологии. Опрос руководителей отечественных компаний [1], свидетельствует об отсутствии единого мнения среди профессионалов-практиков, которые полагают, что топ-менеджер – это:

- профессионал, знания и умения которого выходят далеко за рамки его специализации, отвечающий за широкий круг вопросов, хорошо образованный и способный управлять большим коллективом; разбирается в психологии людей, умеет их организовывать; компетентен в финансовых вопросах;

- специалист, обладающий способностью формировать идеологию компании, характеризующийся повышенным уровнем ответственности и четко представляющий стратегически и практически процесс достижения результата;

- профессионал, умеющий работать на результат, обладающий определенными личностными качествами (активность, амбициозность, харизма, профессиональная мобильность) в сочетании с постоянно пополняющимся багажом знаний.

На сегодняшний день наблюдается тенденция роста доли профессиональных управленцев, что обусловлено увеличением размеров и сложности бизнеса, требующих в свою очередь, системного подхода к управлению, наличия специальных профессиональных навыков и корпоративного мировоззрения.

Успешность топ-менеджера определяется также его лидерскими компетенциями, мотивацией достижения. Для развития бизнеса ему недостаточно просто хорошо (или даже отлично) выполнять свои функции. Требуется реализовать поиск новшеств, нестандартных решений

и путей продвижения бизнеса. Эффективность системы управления и качества менеджмента определяет рост и развитие компании [3].

Определяя место топ-менеджмента в современных коммерческих организациях, необходимо обратить внимание на вопрос взаимодействия топ-менеджмента и собственников [4]. В условиях рыночной экономики, усиления конкуренции, вывода бизнеса на новый уровень стремление к достижению целей определяет необходимость привлечения на ключевые управленческие позиции профессиональных управленцев – топ-менеджеров, обладающих соответствующими компетенциями и современным уровнем образования. К их услугам все чаще прибегают собственники, желающие спокойно отойти от управления компанией и заняться поиском и освоением «новых земель».

Обобщая вышесказанное, топ-менеджер – это наемный работник, осуществляющий квалифицированное управление деятельностью предприятия и отвечающий определенным характеристикам (рис. 1).



Рис. 1. Характеристики топ-менеджера

Зависимость характера работы топ-менеджера от уровня его

управления проявляется в том, что его роль предполагает формирование реакции на изменение внешних условий, создание и управление корпоративной стратегией и стратегией на уровнях стратегических зон хозяйствования, обеспечение их синергизма, выявление инвестиционных приоритетов, унификацию стратегических инициатив ключевых функциональных служб, т. е. действий и подходов с целью успешной конкуренции, и обеспечения конкурентных преимуществ.

Успешное решение поставленных перед топ-менеджером задач требует от него определенных личностных качеств, наличия соответствующего образования, опыта работы в профильном для компании бизнесе, способности создавать команды исполнителей и работать в них, обладания логикой и способностью к алогизму мышления, умения отступать от стереотипов. Все перечисленное относится к необходимым условиям, позволяющим обеспечить топ-менеджеру устойчивость функционирования компании на рынке в выбранной нише и перспективу развития предложенного бизнеса.

**Вывод.** Таким образом, топ-менеджер на всех уровнях системы управления организацией является ведущим лицом. Он определяет целенаправленность деятельности всего коллектива, обеспечивает подбор кадров и комфортный психологический климат, занимается другими стратегически важными аспектами деятельности компании. Манера его поведения по отношению к подчиненным для оказания воздействия и побуждения к достижению организационных целей является стилем руководства.

#### Список литературы

1. Иванова А.Ю. Управление процессом формирования системы ценностей группы российских топ-менеджеров: социологический анализ: дис. ...канд. соц. наук : 22.00.08 / А.Ю. Иванова. – СПб., 2008. – 197 с.
2. Рощин С.Ю. Рынок труда топ-менеджеров в России / С.Ю. Рощин, С.А. Солнцев. – М.: Изд. Дом ГУ ВШЭ, 2006. – 251 с.
3. Кулапов М.Н. Менеджмент XXI века. Роль и место HR-менеджера в нем / М.Н. Кулапов, Ю.Г. Одегов, Л.Ф. Никулин // Кадровик. Кадровый менеджмент. – 2010. – № 7. – С. 8–15.
4. Исаев С.Ю. Формирование системы предпринимательской мотивации менеджеров высшего звена: автореф. дис. ...канд. экон. наук: 08.00.05 / С.Ю. Исаев. – Екатеринбург, 2011. – 22 с.
5. Чуриков Ю.В. Механизм управления деятельностью команды топ-менеджеров с целью повышения эффективности предприятия: дис. ...канд. наук: 08.00.05 / Ю.В. Чуриков. – Самара, 2006.–180 с.

# **ФОРМИРОВАНИЕ БЛАГОПРИЯТНОГО СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО КЛИМАТА В ТРУДОВОМ КОЛЛЕКТИВЕ: АПРОБАЦИЯ НА ПРИМЕРЕ ОАО «ВИНТЕР»**

**И.В. Барыло**

**А.А. Митасова**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** В реалиях сегодняшнего дня люди, как правило, работают не в одиночку, а в составе группы, которая выступает как единое целое по отношению к другим группам. В данном случае трудовой коллектив составляет социальную основу стабильных трудовых отношений.

Члены рабочей группы взаимодействуют в особых условиях, которые непосредственно влияют на успешность совместной трудовой деятельности, на общие результаты труда и удовлетворенность трудовым процессом. Доминирующим фактором при этом выступает характер взаимоотношений в группе. Данные показатели влияют на качество выпускаемой продукции и предоставляемые услуги, и, как следствие, на производительность труда.

Огромное значение при этом имеет характер взаимоотношений в группе, доминирующее в ней настроение. Данные показатели являются одним из важнейших условий борьбы за рост производительности труда и качество выпускаемой продукции. Этим и продиктована необходимость усовершенствования методики формирования благоприятного социально-психологического климата на предприятии.

**Анализ исследований и публикаций.** Одним из первых ученых, раскрывших содержание социально-психологического климата, был В.М. Мансуров. В его понимании, социально-психологический климат – это совокупность устойчивых эмоциональных и психологических связей между членами трудового коллектива, которые возникают в результате установленных отношений между работниками, совпадения интересов и характеров. В отечественной социальной психологии впервые термин «психологический климат» использовал Н.С. Мансуров. Не менее значительная роль в изучении социально-психологического климата трудового коллектива принадлежит таким отечественным социальным психологам, как К.К. Платонову, А.А. Русалиновой, В.М. Шепелю, Б.Д. Парыгину и др. Ученые внесли особый вклад в понимание природы

социально-психологического климата, что составило базу для дальнейшего изучения данной темы.

**Целью** публикации является теоретическое обоснование современных методик формирования благоприятного социально-психологического климата коллектива и отбор наиболее эффективных, как базы повышения производительности труда на предприятии и возможности внедрение данных методик на предприятиях любого вида.

**Основные результаты исследования.** По мнению отечественных ученых-социологов Г.А. Моченова и М.Н. Ночевника, социально-психологический климат – это своего рода эмоциональный и психологический настрой, который складывается в трудовом коллективе в процессе совместной деятельности. Он обуславливается, как правило, взаимным отношением работников друг к другу и к руководителю, степенью доверия и понимания между сотрудниками, готовностью помочь, наличием формальных и неформальных групп и т.д. [1, с. 9].

В современных организациях одной из важнейших задач руководителя является поддержание благоприятного устойчивого социально-психологического климата трудового коллектива. Именно он обеспечивает взаимный оптимизм, радость общения, доверие, чувство защищенности, безопасности и комфорта, межличностные симпатии, возможность свободно мыслить, творить и т.д., что является главным фактором установления доверительных межличностных отношений на предприятии [3, с. 571].

С целью определения направления совершенствования благоприятного социально-психологического климата, на предприятиях проводятся разного рода закрытые анкетирования, с помощью которых устанавливаются факторы, негативно влияющие на позитивный настрой для работы в коллективе, решаются вопросы, которые на протяжении длительного времени поддерживают неблагоприятный социально-психологический климат.

Также актуально применяются методы закрытого опроса и активного наблюдения за сотрудниками предприятия. Данные методы влияют на повышение удовлетворительности трудом, развитие творческого климата в коллективе и снижение уровня конфликтности.

В качестве примера рассмотрим ОАО «Винтер» и определим основные психологические факторы, влияющие на рост производительности труда. В опросе участвовало 26 человек. В результате данного анкетирования установлено:

1) 14 человек (54% опрошенных) считают, что наиболее важное место среди различных факторов, влияющих на рост производительности труда, занимают психологические факторы, в частности: возможность

работников самостоятельно принимать решение, чувство значимости сотрудника в общем производственном процессе.

2) 9 человек (35% опрошенных) утверждали, что наиболее значимыми для промышленного предприятия являются технико-технологические факторы, в частности насыщенность предприятия современной техникой и организационной оснасткой, также удобства в применении оборудования.

3) 3 человека (11% опрошенных) считают, что на рост производительности труда, в первую очередь, влияют организационные факторы, в частности, распределение труда между работниками и оптимальное установление режимов труда и отдыха.

Данная тенденция говорит о том, что в результате анкетирования или опросов сотрудников предприятия можно установить важные экономические, социальные, психологические и другие вопросы, влияющие на работу коллектива и, как следствие, на общую эффективность работы предприятия.

При другом социологическом исследовании факторов, побуждающих работника к трудовой деятельности, сотрудники ОАО «Винтер», участвующие в анкетировании, утверждали, что наиболее важным фактором, влияющим на работоспособность коллектива, является мотивация персонала. При этом, важную роль занимают такие факторы, как главные цели, ради которых создан и работает данный коллектив, способы и средства достижения поставленных целей, общепринятые нормы и правила взаимоотношений, справедливое, с точки зрения каждого работника, распределение работы и обязанностей и др.

На сегодняшний день особо популярны тренинговые программы и сессии по улучшению социально-психологического климата. Тренинг командообразования (teambuilding) – социально-психологический тренинг, направленный на упрочение дружеских, неформальных связей, связей взаимопомощи и взаимодействия в рабочем коллективе.

Основная цель тренинга – эмоциональное сплочение коллектива, повышение отдачи от совместной работы. Тренинги также являются катализатором развития сформировавшегося коллектива, улучшают эффективность вертикальных и горизонтальных связей, облегчают внедрение нововведений в работу предприятия, повышают лояльность персонала [2, с. 51].

По информации, полученной от генерального директора ОАО «Винтер», установлено, что руководство предприятия не готово внедрить данные виды мероприятий, как тренинги. Главная сложность при проведении данного мероприятия состоит в ее стоимости, которая в среднем составляет 10 тыс. руб. разово. Это говорит о том, что

руководители предприятий не готовы инвестировать в подобного рода мероприятия, но в целом, перспективы применения тренинговых программ остаются актуальными.

**Вывод.** На сегодняшний день существует множество методов формирования и поддержания благоприятного социально-психологического климата на предприятиях любого вида. Среди наиболее распространенных можно выделить методы закрытого опроса, активного наблюдения и анкетирования. Данные методы позволяют исследовать характер взаимоотношений в коллективе, уровень удовлетворенности трудовым процессом, общий настрой в группе, уровень сплоченности коллектива и т.д.

Апробирован метод анкетирования на ОАО «Винтер», который дает основание полагать, что наиболее важное место среди различных факторов, влияющих на рост производительности труда, занимают психологические факторы, в частности: возможность работников самостоятельно принимать решение, чувство значимости сотрудника в общем производственном процессе. Менее значительную роль, при этом, занимают технико-технологические и организационные факторы.

На сегодняшний день особо популярны тренинговые программы и сессии по улучшению благоприятного социально-психологического климата. Но в реалиях сегодняшнего дня большинство руководителей мелких, средних и даже крупных предприятий не готовы инвестировать подобного рода услуги из-за большой стоимости финансирования данных мероприятий.

#### Список литературы

1. Платонов Ю.П. Основы социальной психологии / Ю.П. Платонов. – СПб.: Речь, 2004. – 452 с.
2. Маринко Г.И. Управленческий консалтинг: учеб. пособ./ Г.И. Маринко. – М.: Инфра-М, 2005. – 380 с.
3. Митасова А.А. Формирования благоприятного социально-психологического климата в коллективе: теоретические аспекты / А.А. Митасова, И.В. Барыло// Управление развитием социально-экономических систем: глобализация, предпринимательство, устойчивый экономический рост: Мат. XVI междунар. науч. конф (9–10 декабря 2015 г.). – Донецк: «Донецкий национальный университет», 2015. – с. 571.

# МОТИВАЦИЯ В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

**К.А. Иванова**

**О.Л. Дариенко**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Рыночные условия развития экономики обуславливают необходимость в формировании новых методологических подходов к решению проблем управления персоналом с использованием эффективных стимулов и мотивов.

В современных условиях недостаточная мотивация является ограничивающим фактором, что затрудняет реализацию потенциальных возможностей человека и приводит к снижению трудовой активности предприятия в целом [1].

В этой связи формирование действенного мотивационного механизма в системе стратегического управления является не только основным направлением разработки практических стратегий предприятия, но и одной из наиболее актуальных научных проблем современности.

**Анализ исследований и публикаций.** Вопросам формирования мотивационного механизма в системе управления человеческими ресурсами предприятий посвящены научные работы ученых, в частности: А. Амосова, М. Арефьевой, М. Армстронга, Д. Богини, Н. Верхоглядова, Н. Гавкалова, В. Ковалева, Х. Хекхаузена и др. При этом вопросы сущности мотивационного механизма в системе стратегического управления человеческими ресурсами предприятия остаются не достаточно изученными.

**Целью исследования** является анализ сущности мотивационного механизма в системе стратегического управления человеческими ресурсами на современном этапе.

**Основные результаты исследования.** Процесс управления включает в себя изучение человеческих отношений в условиях направленного воздействия на механизм производства, исследование и усовершенствование законов построения отношений руководства с целью определения способов, форм и принципов осуществления управленческой деятельности.

Планирование стратегии предприятия требует значительных затрат времени и усилий. Вследствие того, что функция стратегического планирования осуществляется человеком, этот процесс должен быть



форматизированным и целенаправленным. В свою очередь, управление реализацией стратегии должно выполняться через стимулирование достойного отношения к нему работников всех уровней и руководителей. Важной задачей является формирование и поддержка организационно-психологического климата в коллективе.

В результате реализации стратегического планирования и распространения его по всем подразделениям, после подтверждения своей эффективности и роста числа работников, которые оценили его необходимость, процесс управления можно структурировать во многих вопросах. При этом важную роль играет система поощрения работников пропорционально внесенным ими рациональным предложениям по совершенствованию систем управления, изготавливаемой продукции, освоения новых рынков, выработке новой стратегии и т. д.

Стратегическое управление человеческими ресурсами – это долгосрочный процесс работы с персоналом, который включает в себя разработку последовательных решений, направленных на достижение поставленных целей, благодаря эффективному использованию человеческих ресурсов, для обеспечения повышения конкурентоспособности предприятия [3].

Анализ понятия «мотивационный механизм в системе управления человеческими ресурсами» в современной экономической мысли представлен следующим образом (рис. 1.).

Под мотивационным механизмом понимают комплекс организационно-экономических, материально-технических и социально-психологических инструментов и методов побуждения к эффективному труду для обеспечения достижения цели мотивационной политики [4].

Построение мотивационного механизма должно учитывать особенности занятого на предприятии персонала, то есть его ценностные ориентации и установки, интересы и потребности. Существенным является учет существующей структуры управления персоналом, внешних и внутренних факторов, влияющих на нее, а также исторического опыта работы и традиций на самом предприятии. Каждое предприятие в своей деятельности имеет планы и тенденции долгосрочного развития, то есть достижение не только текущих, но и перспективных целей функционирования. Именно поэтому сохранение и укрепление конкурентоспособности предприятия в контексте стратегического управления является достаточно важным и ключевое место в нем занимает управление персоналом.

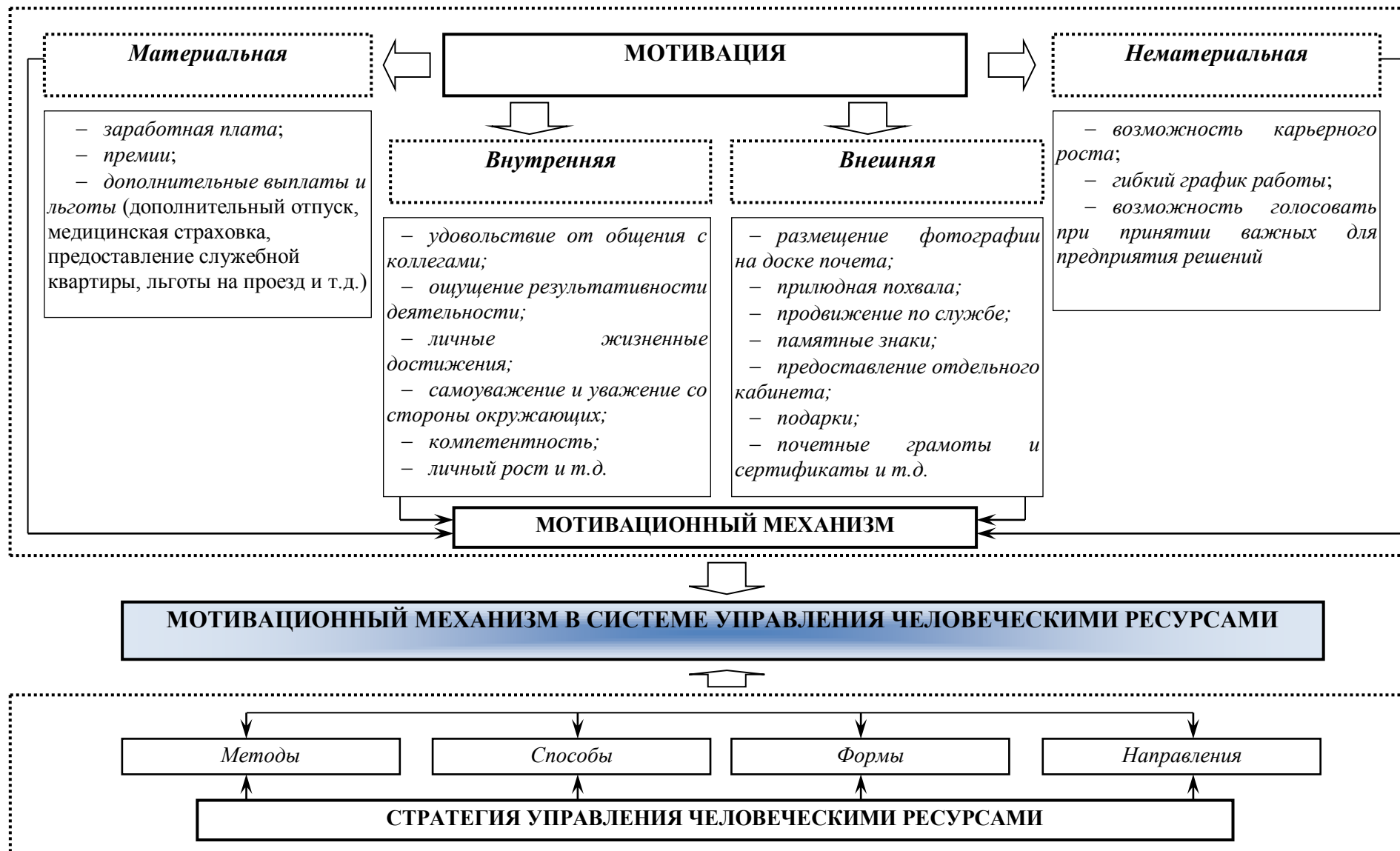


Рис. 1 Анализ понятия «мотивационный механизм в системе управления человеческими ресурсами» в современной экономической мысли

На сегодняшний день нет единства в определении сущности мотивационного механизма. Среди существующих трактовок наиболее распространенной является «совокупность мотивов, сформированных под влиянием мотивообразующих действий» [5].

Содержание мотивационного механизма базируется на представлении сущности мотивации и закономерности поведения людей на предприятии.

Мотивационный механизм в системе стратегического управления человеческими ресурсами – это комплекс инструментов и методов побуждения персонала к эффективной деятельности в долгосрочной перспективе с разработкой последовательных решений, направленных на достижение поставленных целей, а также обеспечение стратегического конкурентного преимущества предприятия [6].

**Вывод.** Эффективный мотивационный механизм в системе управления человеческими ресурсами должен базироваться, в первую очередь, на существующей системе материального и нематериального стимулирования, а также принимать во внимание стратегию развития предприятия. Мотивационный механизм может быть эффективным благодаря условиям учета всех особенностей деятельности отдельного предприятия и возможности оперирования данными методами мотивации, что является наиболее актуальным для предприятия и способствует осуществлению мотивации персонала. Необходимость включения на предприятии нематериальной мотивации в качестве базиса мотивационного механизма управления человеческими ресурсами обуславливается взаимодействием между материальными и нематериальными методами мотивации.

#### Список литературы

1. Грант Р. Современный стратегический анализ / Р. Грант; пер. с англ. В.Н. Фунтова. – СПб.: Питер, 2008. – 560 с.
2. Пономаренко В.С. Стратегічне управління підприємством / В.С. Пономаренко. – Х.: Основа, 1999. – 619 с.
3. Азарова А.О. Математичні моделі та методи оцінювання фінансового стану підприємства: монографія / А.О. Азарова, О.В. Рузакова. – Вінниця : ВНТУ, 2010. – 172 с.
4. Колот А.М. Мотивація персоналу: навч.-метод. посіб. для самост. вивч. дисципліни / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк. – К. : КНЕУ, 2009. – 332 с.
5. Бабич Д.В. Стратегічне управління людськими ресурсами на підприємствах / Д.В. Бабич, А.Є. Фандєєва // Економіка і регіон. – 2015. – № 3 (52). – С. 60–65.
6. Митрофанова Е.А. Развитие системы мотивации и стимулирование трудовой деятельности персонала организации: теория, методология, практика: автореф. дис... док. эконом. наук: 08.00.05 / Е.А. Митрофанова. – М.: Государственный университет управления, 2008. – 40 с.

# ПРИМЕНЕНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В УСЛОВИЯХ ПРЕДПРИЯТИЯ ООО «БУШЕ»

**О.А. Штагер**

**Ю.И. Воплюшкина**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Развитие социально-трудовых отношений способствует трансформации и поиску более эффективных технологий управления персоналом в условиях антикризисного управления. Реализация современных подходов управления человеческими ресурсами является главным инструментом формирования стратегии предприятия. Практическое применение технологий управления персоналом зависит от стадии жизненного цикла организации.

Проанализируем современные технологии управления персоналом в условиях предприятия пищевой промышленности ООО «Буше» (производство и реализация хлебобулочных и кондитерских изделий). Невысокая результативность стереотипных подходов управления трудовыми ресурсами и условия функционирования сформировали практические подходы в кадровой стратегии предприятия.

**Анализ исследований и публикаций.** Теоретическим и практическим аспектам исследования технологий управления персоналом посвящены работы таких отечественных ученых как В. Авдеева, В. Гончарова, Н. Горелова, И. Дорониной, В. Ивановой, Г. Зайцева, А. Кибанова, М. Магуры, Б. Смирнова, В. Травина, Т. Черняк, С. Шекшни и другие. Следует отметить значительный вклад зарубежных ученых В. Вудкока, Б. Карлофа, М. Мескона, В. Ховарда.

**Целью** публикации является апробация современных технологий управления персоналом в условиях предприятия ООО «Буше» и разработка дальнейших рекомендаций по усовершенствованию применяемых технологий.

**Основные результаты исследования.** Проведенный анализ рекомендуемых технологий управления персоналом в условиях предприятия ООО «Буше» показал следующие результаты\*:

Технология управления персоналом	Рейтинговый анализ, %
Лизинг (personel-leasing)	19
Коучинг (coaching)	17
Аутсорсинг (outsourcing)	16
Аутстаффинг (outstaffing)	13
Реинжиниринг (reengineering)	10
Автоматизированное рабочее место (workstation)	9
Рекрутинг (recruiting)	6
Аутплейсмент (outplacement)	5
Хэдхантинг (headhunting)	5

\* В качестве средства для сбора сведений от респондентов использовался психологический вербально-коммуникативный метод

Рис. 1. Гистограмма приоритетов технологий управления персоналом (предприятие ООО «Буше»)

В процессе исследования были установлены следующие факторы, влияющие на выбор определенной технологии управления персоналом (рис. 2).



Рис. 2. Ситуативная модель выбора технологии (авторская разработка)

При выборе оптимальной технологии управления персоналом рекомендуется использовать количественное сравнение разных альтернатив выбора технологий, то есть взвешивание факторов по степени значимости:

$$T = \{\sum x_i y_i; R\}, \quad (1)$$

где  $T$  – технология управления персоналом;

$x_i$  – фактор внутренней среды;

$y_i$  – фактор внешней среды;

$R$  – связь между факторами.

При этом

$$T_a = \{N; R\}, \quad (2)$$

где  $N$  – числа, характеризующие фактор;

$R$  – отношения между этими числами.

В случае выбора руководством той или иной технологии более эффективной будет та, которая набирает наибольшее числовое значение.

Для принятия правильного решения рекомендуется использовать метод выбора альтернатив, так как по каждому из вариантов выбора технологии рассчитываются затраты и потери. В качестве альтернативы выбирается вариант с наименьшей величиной ущерба или наибольшим вариантом «доходности».

Рассмотрим наиболее характерные технологии управления персоналом в условиях ООО «Буше».

Технология лизинга основана на временном привлечении персонала сторонних организаций. В качестве «лизинг-сотрудников» можно прибегать к услугам кадровых агентств по подбору персонала, аудиторских компаний, а также привлечение работников (пекари, кондитеры) участвующих в технологическом процессе в период повышенного спроса на продукцию предприятия.

Аутсорсинг на этом предприятии может осуществляться в виде передачи отдельных технологических процессов или мероприятий. Например, процесс сбыта и реализации продукции маркетинговыми организациями или отдельными поставщиками.

Одним из перспективных направлений в условиях антикризисного управления является аутстаффинг, позволяющий высвободить персонал для организации-провайдера (заказчика) на период отсутствия или спада работы в условиях «предприятия-владельца». А именно, обслуживание объектов общественного питания (рестораны, бары, столовые) и других социальных учреждений.

Коучинг считается одной из менее затратных технологий управления персоналом. Сущность которой заключается в непосредственном обучении менее опытного работника более опытным в процессе трудовой деятельности. Данная технология имеет синергетический эффект.

Каждая технология, применяемая в условиях предприятия ООО «Буше», должна быть проанализирована с помощью метода SWOT-анализ.

Таким образом, с целью усовершенствования апробируемых технологий управления персоналом предлагается:

- развивать региональные программы и мероприятия по управлению персоналом в направлении внедрения современных персонал-технологий;

- разработать проекты нормативно-правовых актов, и внести дополнения и изменения в документы по регулированию социально-трудовых отношений, которые будут учитывать особенности реализации перечисленных выше персонал-технологий;

- пересмотреть нормативы времени сотрудников по выполнению отдельных видов операций с учетом затрат времени и предельной численности персонала [1];

- пересмотреть квалификационные характеристики с учетом автоматизации технологических процессов и уровня профессиональных компетенций, предъявляемых к претенденту на современном уровне;

- увеличить число субъектов, предоставляющих услуги в сфере лизинга, аутсорсинга, аутстаффинга с привлечением работников государственного аппарата;

- разработать индивидуальный интернет-портала, с обязательными разделами, которые посвящены вакансиям и предложениям кадровых услуг сторонних организаций;

- развитие инструментов аутплейсмента, с целью предотвращения социальных угроз, возникающих в связи с увольнением сотрудников;

- сотрудничество с учебными заведениями и заключение договоров с предприятием о проведении практик (базы практик).

**Вывод.** На сегодняшний день субъекты хозяйственной деятельности все чаще используют разнообразные технологии с целью повышения эффективности управления ресурсами предприятия. На основании полученных результатов можно пронаблюдать тенденцию активного управления человеческими ресурсами, что позволяет руководству принять правильное управленческое решение в условиях антикризисного управления. Следует отметить, что развитие технологий управления персоналом требует более плодотворного сотрудничества предприятий и представителей государственных органов власти по разрешению слабых сторон и возможных угроз в сфере регулирования социально-трудовых отношений.

### Список литературы

1. Штагер О.А. Нормирование трудового процесса предприятий / О.А. Штагер, Ю.И. Воплюшкина // Актуальные проблемы экономического и социального развития Донбасса: Мат. междунар. науч.-практ. конф. молодых ученых и студентов, 15 мая 2015 г., г. Донецк, ДонНТУ. – Донецк: ГВУЗ «Донецкий национальный технический университет», 2015. – С. 92–95

## СТИМУЛИРОВАНИЕ ПЕРСОНАЛА К ПОВЫШЕНИЮ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА

**А.И. Семашкина**

**В.Н. Ращупкина**, д.э.н., профессор  
ГОУ ВПО «Донбасская национальная  
академия строительства и архитектуры»,  
г. Макеевка

**Постановка проблемы.** Функционирование производства взаимосвязано с людьми, работающими на предприятии. Правильные принципы организации производства играют, конечно же, важную роль, но производственный успех зависит от конкретных людей, их знаний, компетентности, квалификации, стимулирования. Мотивация занимает значимую роль в эффективности труда. Руководители смогут управлять сотрудниками тогда, когда изучат механизм стимулирования персоналом.

**Анализ исследований и публикаций.** Проблемой мотивации и стимулирование персонала занимались отечественные и зарубежные ученые такие как: Ращупкина В.Н., Brentano Л., Дафт Р., Маслоу А., Хекхаузен Х., Божович Л.И., Платонов К.К., Леонтьев Д.А., Ильин Е.П., Магун В.С., Якобсон П.М., Афонин А.С., Витевска Т.Ф., Здравомыслов А.Г., Ковалев В.И., Колот А.М., Нельга А.В., Ручка А.А., Подмарков В.Г., Ядов В.А., Куликов Г.Т., Щёкин Г.В., Румянцева З.П., Литвак Б.Г., Богатко А.Н., Белоусова С.В., Полонский В.Г., Белоусов А.М. и др.

**Цель исследования.** Особенности стимулирования трудового процесса, осознание важности мотивации персонала в процессе управления. Подход к персоналу предприятия с целью повышения экономической эффективности его деятельности.

**Основные результаты исследования.** Каждое предприятие имеет свою стратегию, и ее реализация должна выполняться на всех уровнях компании. Аппарат управленческого механизма характеризуется рядом конкретных элементов.

1. Желаемый результат достигается более эффективно, если взаимосвязанными ресурсами и действиями управляют как целевым



процессом. Целеустремленность является характерной чертой управленца, определяющего основные и подчиненные цели и соответствующие им области ключевых результатов.

2. Постоянное совершенствование в рыночных ситуациях, стремление к стратегическому развитию должно быть постоянной целью компании, наличие хорошо отработанных графиков. Строгая системность, методичность являются залогом обеспечения четкой системы на всех уровнях управленческой иерархией.

3. Четкая системность и слаженность, основой которых является хорошо придуманное распределение функций между структурными подразделениями компании и обязанностей между работниками.

4. Развитие инициативы и предприимчивости должно всемерно поощряться [3].

Для эффективного управления персоналом предприятие нуждается в целостной системе работы с кадрами, позволяющей управлять ими от момента приема на работу до завершения карьеры.

На сегодняшней день стимулирование персонала является двигателем прогресса всего предприятия в целом. Ведь главной задачей организации является повышение эффективности производства [4].

Использование разнообразных стимулов для мотивирования людей, представляет собой процесс стимулирования, который принимает самые различные формы. Система стимулирования персонала включает в себя материальное и нематериальное стимулирование. Самое распространенное стимулирование – это материальное. Оно играет важную роль в рыночной обстановке. К материальному стимулированию относят: заработную плату; участие в распределении прибыли; премии; участие в капитале. Неожиданный и очень выгодный ход к повышению эффективности труда – это внезапное повышение заработной платы или премия. Обеспечить необходимую мотивацию сотрудников можно путем пересмотра программ оплаты труда и разработки дифференцированной системы оплаты труда в зависимости от категории сотрудников.

Эти изменения должны стать их привязкой к показателям, характеризующим деятельность сотрудников. Необходимо выделить круг ключевых сотрудников, значимость которых велика для компании, и ввести для них дополнительные «удерживающие» средства мотивации.

Одной из главных задач руководства является стимулирование своих сотрудников к выполнению целей и задач фирмы. Основой мотивации для каждого сотрудника служит высокая заработная плата. С развитием социальных отношений в обществе меняются и потребности работников. В современной экономике помимо материального фактора большое значение имеют моральные стимулы и социальные льготы. Необходимо осуществлять и нефинансовое стимулирование. Это может быть:

– ненормированный рабочий день. Что бы ни потерять высококвалифицированного работника, руководство должно предусмотреть определенный график. Предоставление льгот таким сотрудникам как студенты, пенсионеры;

– внутрифирменные конкурсы. Это приведет к соревнованиям на лучший результат, что приведет к повышению эффективности труда. Нужно выявлять и развивать лидеров;

– повышение по карьерной лестнице и профессиональное развитие. Поощрение обсуждения целей и результатов, предложения новых идей, нововведений. Поощрение в виде повышения квалификации работника;

– организация досуга. Предоставление поощрительных командировок;

– ведение в компании здорового образа жизни. Результаты работы станут лучше.

Иногда нефинансовое стимулирование оказывается более эффективным, чем финансовое.

Эффективность работы персонала и производительность его труда определяет совокупность факторов: желание сотрудников работать, лояльность по отношению к компании, профессиональные навыки.

У каждой организации есть своя система стимулирования персонала. При ее выборе нужно учитывать стратегию фирмы, чтоб соответствовала ее целям, отражала реальные потребности сотрудников. Руководству необходимо со временем ее модернизировать. При этом нужно учитывать определенные требования такие как: справедливость; объективность; предсказуемость; адекватность; своевременность.

Немаловажным является поведение и действия руководителя. Он должен быть уверен в себе и своих действиях, верить в компанию и сотрудников, вкладывать в них душу и энергию. Быть позитивным и оптимистичным. Руководителю должны быть присущи такие качества как позитив и оптимистичность.

**Вывод.** Система мотивации сотрудников должна быть привязана к результатам их деятельности. Постоянное улучшение деятельности компании, осознание каждым работником своей цели в деятельности компании, высокой ответственности за качество его личной работы и конечные результаты всего производства является целью стимулирования персонала.

Существенным фактором развития конкурентоспособности современных предприятий, является эффективное стимулирование персонала, поэтому необходимо, чтобы оно применялось на каждом предприятии. Уменьшению текучести кадров и стабильности рабочей силы способствует стимулирование. За счет материального поощрения,

карьерного роста сотрудник проявляет большой интерес к развитию предприятия, его конкурентоспособности.

### **Список литературы**

1. Бовыкин В.И. Новый менеджмент: (управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления) / В.И. Бовыкин. – М. : ОАО «Издательство «Экономика», 2007. – 368 с.
2. Маслоу А. Мотивация и личность / А. Маслоу. – СПб. : Евразия, 1999. – 478 с.
3. Поважный А.С Ситуативный подход к корпоративной этике управленческого персонала / А.С. Поважный, Ф.Е. Поклонский, В.Н. Ращупкина. – Донецк: Лавис, 2014 г. – 220 с.
4. Титов В.И. Экономика предприятия: учеб. / В.И. Титов. – М: Эксмо, 2008. – 416с.

## **СТРАТЕГИЯ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ**

**Е.В. Казакова**

**А.К. Демьянова**

*Луганская государственная академия  
культуры и искусств им. М. Матусовского,  
г. Луганск*

**Постановка проблемы.** Основная часть жизни человека протекает в организованной трудовой деятельности. В этой ситуации управление персоналом организации становится особо значимым, поскольку оно оказывает непосредственное влияние на процессы формирования и развития личностного потенциала сотрудников. Именно с появлением управления персоналом, как специализированной деятельности в системе современного менеджмента, связано становление кадрового менеджмента. Наука об управлении человеческими ресурсами синтезирует знания различных направлений менеджмента, ставит много дискуссионных вопросов, чем и привлекает интерес множества ученых, исследователей и менеджеров.

**Анализ исследований и публикаций.** Управление персоналом в условиях нестабильности приобретает особую значимость: оно позволяет обобщить и реализовать целый спектр вопросов адаптации человека к внешним условиям, вести учет личностного фактора в построении системы управления персоналом организации. Потребность в человеческих ресурсах является столь же очевидной, как и потребность в деньгах, оборудовании и материалах

Вопросами управления человеческими ресурсами и разработки стратегии занимались Базарова Т.Ю., Грехем Х.Т., Беннетт Р. и др. Изучение опубликованных работ свидетельствует о недостаточности

рассмотрения вопросов стратегии управления человеческими ресурсами в условиях нестабильности [1].

По нашему мнению, заслуживает внимания рассмотрение управления человеческими ресурсами как стратегический и целостный подход к управлению наиболее значимыми активами организации, а именно работниками, которые индивидуально и коллективно вносят свой вклад в достижение организационных целей [5].

Сегодня приходится в большей степени, чем в прошлом, искать возможности для согласования рыночных условий и интересов сотрудников.

**Цель публикации.** Исследование управления человеческими ресурсами как составляющей стратегического планирования.

**Основные результаты исследования.** Управление человеческими ресурсами представляет собой сложную систему, включающую в себя взаимосвязанные и взаимозависимые подсистемы создания, использования и развития персонала [4].

В первую очередь необходимо обратить внимание на отличие процесса реализации стратегии от процесса выполнения долгосрочного плана:

– первое заключается в обязательном наличии творческого подхода и эффективной обратной связи;

– второе – на этапе реализации стратегии происходит активное, творческое, практическое создание всех значимых условий осуществления, как данной реализуемой стратегии, так и всех будущих стратегий организации;

– третье – традиционное выполнение плана - это просто исполнение уже принятых решений, заданных в достаточно четких и строгих границах [3].

Стратегический менеджмент, как правило, рассматривает обязательные условия для менеджеров и топ-менеджеров.

1. Менеджеры всех уровней должны владеть информацией о стратегии организации в виде системы четких стратегических установок и осуществлять такие установки строго в соответствии с текущим оперативным планом осуществления стратегических изменений.

Менеджмент предприятия в ходе всего процесса реализации стратегии должен обеспечить данному процессу полноценный приток всех необходимых ресурсов.

2. Топ-менеджерам необходимо отслеживать ход реализации стратегии, рассматривать мониторинг ее реального исполнения с помощью контроля всех стратегических целей и адекватные гибкие решения, нацеленные на практическое достижение таких целей. На этапе внедрения стратегии каждый уровень менеджмента предприятия должен

решать свои особые задачи. Но при этом главную роль играют решения уровня топ-менеджеров.

Топ-менеджеры проводят окончательный текущий анализ внешней среды предприятия в сравнении с представленным вариантом корпоративной стратегии. При необходимости они вносят изменения с учетом основных стратегических целей.

3. Решающая роль по выполнению стратегии принадлежит высшему руководству. Его работа на этой стадии может быть представлена в виде следующих этапов: углубленное изучение состояния среды, целей и разработанных стратегий; принятие решения руководителями предприятия по эффективному использованию имеющихся ресурсов и формирования организационной структуры; проведение необходимых изменений на предприятии для успешной реализации стратегии; при необходимости высшее руководство может пересмотреть стратегию при определенных обстоятельствах [2].

Общая стратегия предприятия должна соответствовать всем критериям эффективности, а именно должна быть достаточная мотивация всего персонала предприятия для выполнения именно данной стратегии, что абсолютно необходимо для успешной реализации.

При разработке стратегии важное значение отводится системе оценки персонала, способствующей достижению пяти основных групп целей: административные цели; контроль качества управленческой деятельности; предоставление работникам обратной связи о степени соответствия их рабочих показателей требованиям организации; развитие сотрудников; совершенствование процесса управления персоналом.

**Вывод.** Системная работа с кадрами, внимание к сотрудникам организации, забота об улучшении условий труда и быта, разработка и реализация соответствующих социальных программ – все это включается в стратегию развития предприятия, способствует укреплению кадрового потенциала и более эффективному использованию человеческих ресурсов. От грамотного осуществления этой работы зависит успешность деятельности организации, а это, в свою очередь, является резервом повышения ее эффективности.

Таким образом, в современной науке и практике менеджмента происходит постоянный процесс совершенствования, обновления и поиска новых подходов, концепций, идей в области управления человеческими ресурсами как ключевым и стратегическим ресурсом организации. Следовательно, разрабатываемые мероприятия должны сопровождать процесс подготовки всех категорий персонала, их адаптацию к стратегии развития организации.

### Список литературы

1. Базарова Т.Ю. Управление персоналом. / Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – М.: 2008. – 200 с.
2. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала: пособие по кадровой работе. – М.: Инфра-М, 2006. – 480 с.
3. Герчикова И.Н. Менеджмент: учеб. для вузов. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2005. – 511 с.
4. Грехем Х.Т. Управление человеческими ресурсами / Х.Т. Грехем, Р. Беннетт. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 180 с.
5. Карташова Л.В. Управление человеческими ресурсами: учеб./ Л.В. Карташова. – М.: ИНФРА-М.: 2009. – 275 с.

## ТАРИФНАЯ СИСТЕМА ОПЛАТЫ ТРУДА

**И.В. Барыло**

**Д.С. Карячкина**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** В настоящее время оплата труда является актуальной и значимой, т. к. практически любой человек вступает в трудовые отношения и знание того, за что и как будет оплачиваться его труд, во многом может определить его место работы и вид деятельности.

**Анализ исследований и публикаций.** Проблемам тарифной оплаты труда уделяли внимания такие отечественные и зарубежные теоретики и практики как У. Петга, А. Смит, Д. Рикардо, К. Маркс, Дж. Б. Кларк, А. Маршалл, Дж.М. Кейнс, Г. Беккер.

**Целью статьи** является теоретическое обоснование необходимости существования тарифной системы оплаты труда. Для решения поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- дать общую характеристику понятию «системы оплаты труда»;
- выделить особенности тарифной системы оплаты труда.

**Основные результаты исследования.** Заработная плата представляет собой материальное вознаграждение, выраженное в денежной форме, выплачиваемое работнику за использование его труда [1, с. 149] Иными словами, оплата труда – это цена трудовых ресурсов, задействованных при создании товаров или услуг. Ее величина в значительной степени определяется количеством и качеством затраченного в производственном процессе труда. Однако в рыночной системе на размер заработной платы большое влияние оказывает также конъюнктура, сложившаяся на рынке товаров и услуг и на рынке труда.

Для того чтобы предприятие имело средства на оплату труда, необходимо не только создать продукцию или услуги, но и реализовать их, т.е. найти покупателя на произведенный продукт и доказать тем самым его общественную необходимость. Такая ситуация повышает зависимость конечных результатов труда от потребителей и увеличивает экономическую ответственность производителей за объем, ассортимент, качество и цены выпускаемых продуктов и услуг (табл. 1).

Таблица 1

Виды заработной платы, формы оплаты труда

Виды заработной платы	Особенности
Прямая сдельная	Когда труд работников оплачивается за число единиц изготовленной ими продукции и выполненных работ исходя из твердых сдельных расценок.
Сдельно-прогрессивная	При которой оплата повышается за выработку сверх нормы.
Сдельно-премиальная	Когда оплата труда включает премирование за перевыполнение норм выработки, достижение определенных качественных показателей: сдача работ с первого предъявления, отсутствие брака, рекламации, экономия материалов.

К основным элементам тарифной системы относят: тарифные сетки, тарифные ставки, должностные оклады, тарифно-квалификационные характеристики (справочники), надбавки и доплаты к заработной плате (рис.1).

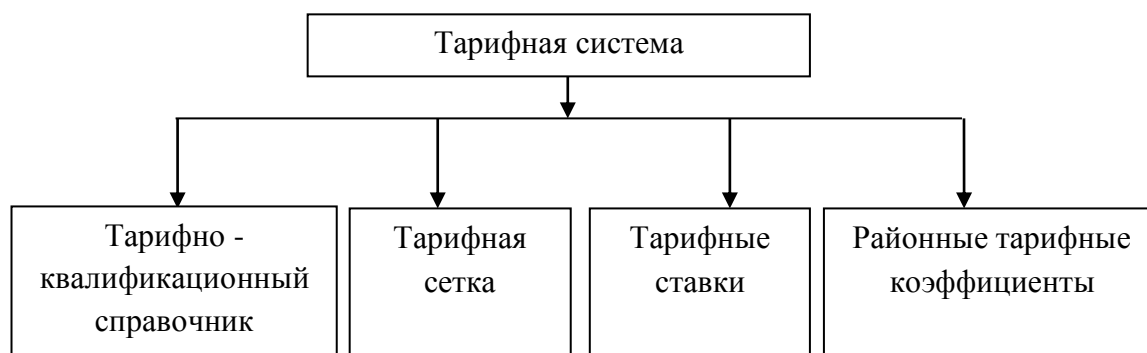


Рис. 1 Элементы тарифной системы оплаты труда

Количество квалификационных разрядов и коэффициентов определяется сложностью производства и выполняемых работ. Абсолютный и относительный рост тарифных коэффициентов – основа

дифференциации заработной платы работников в зависимости от тарифных разрядов

Величина абсолютного и относительного роста тарифных коэффициентов имеет большое значение для обеспечения правильной дифференциации оплаты труда рабочих в зависимости от тарифно-квалификационного разряда выполняемых ими работ. Степень роста тарифных коэффициентов должна соответствовать степени повышения квалификационного уровня рабочих, отнесенных к вышестоящему разряду.

**Выводы.** В работе дано теоретическое обоснование необходимости существования тарифной системы оплаты труда, а именно дана общая характеристика понятию «системы оплаты труда» и выделены особенности тарифной системы оплаты труда.

#### Список литературы

1. Браверман А. Интегральная оценка результативности работы персонала предприятия / А. Браверман // Вопросы экономики. – 2011. – № 6. – С.41–45. – ISBN 5-7598-0071-X.
2. Валовой Д.В. Рыночная экономика. Возникновение, эволюция и сущность / Д.В. Валовой. – М. : Инфра-М, 2010. – 410 с. – ISBN 2-714-55271-6.
3. Виханский О.С. Менеджмент: учеб. / О.С. Виханский, А.И. Наумов. – М.: Гардарики, 2009. – 528 с. – ISBN 978-5-9573-2098-2.
4. Гончар Т.В. Система мотивации на предприятии / Т.В. Гончар. – М.: Мир книги, 2013. – 388 с. – ISBN 5-8123-0004-6.

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИСТЕМНОГО ПОДХОДА К ОБУЧЕНИЮ В ПРОЦЕССЕ ПОДГОТОВКИ ПЕРСОНАЛА АТОМНЫХ СТАНЦИЙ

**С.Н. Снеговая, к.э.н.**

*ОП «Южно-Украинская АЭС» ГП НАЭК*

*«Энергоатом», г. Южноукраинск (Украина)*

**Постановка проблемы.** Деятельность персонала атомных электростанций направлена на обеспечение безопасного производства электроэнергии. С целью предотвращения негативного влияния опасных и вредных факторов производства на окружающую среду необходимо знать «узкие» места предприятия. Причины, которые могут привести к аварийным ситуациям, можно разделить на 3 большие группы: 1) технические причины; 2) технологические причины; 3) человеческий фактор. При таком разделении необходимо помнить, что технические системы становятся взаимосвязанными только благодаря человеческому фактору. Понятие человеческого фактора включает в себя знания, умения, навыки, психофизиологические характеристики человека. Поэтому вопросы подбора и уровня квалификации персонала, взаимодействия и



распределения ответственности персонала очень важны. В обособленном подразделении «Южно-Украинская атомная электростанция» (ОП ЮУАЭС) государственного предприятия «Национальная атомная энергогенерирующая компания «Энергоатом» эти вопросы решаются путем организации периодического обучения персонала станции, основой которого является системный подход к обучению.

**Анализ исследований и публикаций.** Формированию основных принципов системного подхода, обоснованию применения системного подхода в сфере высшего образования посвящены работы К.Л. фон Берталанфи [1], В.Н. Садовского [2], В.А. Буркина [3]. Однако недостаточно изученными остаются вопросы применения системного подхода на предприятиях атомной энергетики.

**Целью** исследования является анализ процесса организации подготовки персонала атомных станций в соответствии с системным подходом к обучению.

**Основные результаты исследования.** Системный подход к обучению (СПО) – подход, предназначенный для оптимизации подготовки персонала. Использование СПО на АЭС регламентируется «Руководством по подготовке персонала атомных электростанций и её оценке», который разработан МАГАТЭ, и «Руководством по применению СПО в подготовке персонала ГП «НАЭК «Энергоатом». Использование СПО обусловлено его преимуществами перед традиционным обучением. Сравнение двух подходов проводилось по ключевым элементам процесса подготовки (табл. 1).

Таблица 1

Сравнительный анализ подходов к обучению

Ключевой элемент	СПО	Традиционный подход к обучению
<i>Цель обучения</i>	Достижение поставленных учебных целей	Передача содержания
<i>Главное</i>	Обратная связь и результативность обучения	Передача максимум информации
<i>Учебные материалы</i>	Пересматриваются или разрабатываются заново	Книги, тезисы лекций
<i>Инструктор</i>	Организатор	Эксперт
<i>Усвоение оценивается</i>	По способности выполнять работу в соответствии с нормами и критериями	По запоминанию и удержанию информации в памяти
<i>Критерии оценок</i>	Сравнение с достигаемыми критериями	Сравнение обучаемых между собой
<i>Навыки</i>	Приобретаются в процессе обучения	Приобретаются в процессе работы на рабочем месте

Процесс обучения персонала представляет собой последовательное развитие пяти фаз: анализ, проектирование, разработка, внедрение, оценка (рис.1).



Рис. 1. Последовательность осуществления подготовки персонала атомных станций в соответствии с системным подходом к обучению

Установление взаимосвязи между этапами и качество проведения обучения обеспечивается наличием обратной связи – информации, которая получается в результате проведения оценивания на любой фазе модели разработки учебного процесса и используется для контроля процесса обучения, коррекции недостатков программы подготовки и адаптации к изменениям условий и требований.

Фаза «Анализ» – направлена на выявление возможности и потребности в подготовке. На ОП ЮУАЭС данная фаза реализуется путем проведения ежегодного планирования обучения персонала. В процессе планирования подразделения анализируют потребность в подготовке (периодическое обучение охране труда, пожарной безопасности, пожарнотехническому минимуму, ядерной безопасности; повышение, поддержание квалификации; специальная или первоначальная подготовка). Планирование завершается подачей заявок подразделений на подготовку персонала в учебно-тренировочный центр (УТЦ) ОП ЮУАЭС.

Фаза «Проектирование». На этой стадии формируется план-график работы с персоналом ОП ЮУАЭС на основании предоставленных заявок. УТЦ разрабатываются цели обучения, устанавливаются рамки, критерии, последовательность обучения, объем необходимых знаний, умений и

производственных отношений (ЗУПО), определяются среда, средства, ресурсы обучения, начальный уровень квалификации обучаемых. Результатом фазы «проектирования» является программа обучения.

На фазе «Разработка» осуществляется создание благоприятных условий для реализации программы обучения, устанавливается перечень наставников, проводится техническая экспертиза рассматриваемых задач и разрабатываются учебно-методические материалы.

Фаза «Внедрения» связана непосредственно с реализацией запланированного обучения в соответствии с планом графиком работы с персоналом и программами обучения.

Фаза «Оценки». Основная цель – усовершенствование процесса подготовки персонала, путем сопоставления реальных результатов обучения с запланированными, идентификация недостатков и разработка корректирующих мероприятий. Методами оценивания на предприятии является выходной контроль, пробная работа, квалификационная аттестация.

Вне зависимости от метода, которым производится оценивание, оценка осуществляется в следующих целях: 1) формативная (промежуточная) оценка – осуществляется на всем протяжении обучения, направлена на контроль достижения промежуточных учебных целей, выполнения обучаемыми программы подготовки, выявление направлений, по которым необходимо углубить изучение; 2) суммарная (итоговая) оценка – осуществляется в конце срока обучения, подтверждает достижение запланированных целей установленным образом (выдача свидетельства, сертификата, диплома).

Оцениваются следующие области: педагогическая (качество учебных материалов, достижение учебных целей, профессионализм инструкторов, средства обучения, условия обучения), перенос результата обучения на производство (трансферт), эффекты обучения (себестоимость продукции и другие экономические показатели, время, затраченное на ремонт оборудования, статистика инцидентов на АЭС).

Пример последовательной реализации всех пяти фаз приведен на рис. 2.

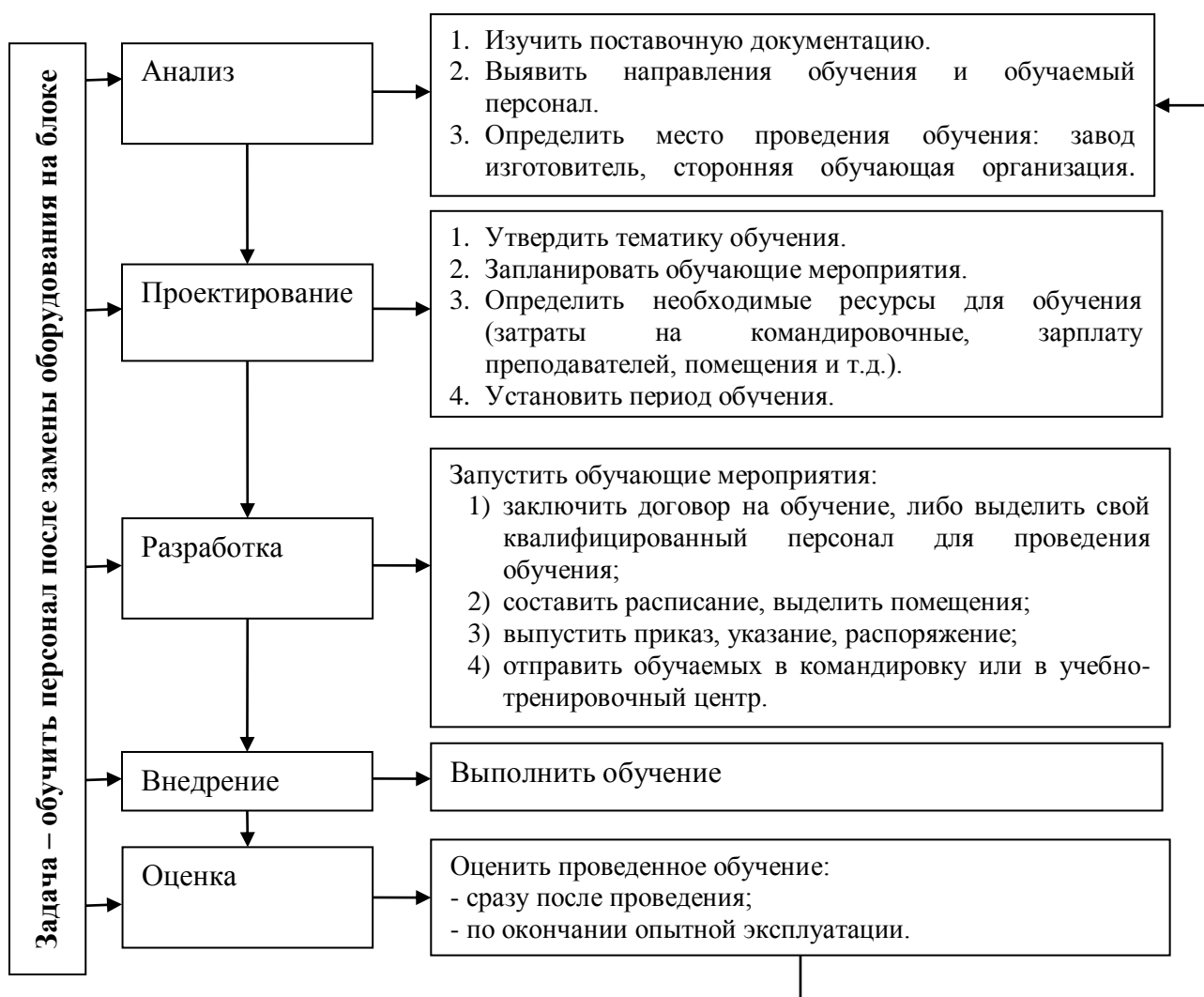


Рис. 2. Пример реализации системного подхода к обучению персонала ОП ЮУАЭС

**Вывод.** Таким образом, использование СПО позволяет комплексно решить проблему обеспечения предприятий атомной электроэнергетики высококвалифицированным персоналом.

#### Список литературы

1. Берталанфи Л. фон. Общая теория систем – обзор проблем и результатов // Системные исследования: Ежегодник. – 1969. – № 3. – С. 30–54.
2. Блауберг И.В. Системный подход в современной науке / Блауберг И.В., Садовский В.Н., Юдин Э.Г. – М.: Мысль, 1970. – 140 с.
3. Буркина В.А. Системный подход при реализации модульного обучения в вузе / Буркина В.А., Титова Е. И. // Молодой ученый. – 2014. – № 5. – С. 491–492.

# КАДРОВАЯ ПОЛИТИКА ПРИ СОЗДАНИИ ЯЗЫКОВОГО ЦЕНТРА

**Е.В. Щербакова**, *к.э.н.*

**О.Ю. Муромцева**

**О.Н. Данькова**

*Луганская государственная академия  
культуры и искусств им. М. Матусовского,  
г. Луганск*

**Постановка проблемы.** В настоящее время существует очень много различных образовательных учреждений, но вряд ли все они соответствуют современным стандартам высшего профессионального образования третьего поколения. Соблюдение современных стандартов требует интегрированного подхода не только к методике преподавания, но и к созданию абсолютно нового учреждения, что является одним из приоритетных направлений модернизации. Целью создания таких учреждений является создание условий, благодаря которым высокое качество образования станет более доступным.

Таким образом, совершенствование работы образования является не только педагогической проблемой. Это тесно связано с социальными, демографическими, политическими и экономическими сферами развития. Одной из самых актуальных проблем в настоящий момент является поиск кардинально новых принципов организации образовательной системы социума. Сейчас необходимо определить новые, более эффективные формы взаимодействия с возможными партнерами, а также использовать ресурсы социального окружения. Наиболее перспективным в этих условиях является создание социокультурного языкового центра.

**Анализ исследования и публикаций.** Теоретической и методологической основой исследования послужили труды Базарова Т.Ю., МакГрегора Д., Моргунова Е.Б., Десслера Г. Проблема создания языкового центра нового поколения актуальна не только в нашем регионе, но и во всем мире.

В настоящее время в исследованиях по формированию кадровой политики обязательно рассматриваются вопросы подбора кадров и грамотное управление ими. Система отбора и продвижения в обществе основывается на оценке компетенций сотрудников, их росте и потенциале развития. При подборе персонала необходимо учитывать планирование персонала. Основная задача планирования заключается в определении целей, а также в соответствии каждого сотрудника занимаемой им должности, чтобы обеспечить качественное и количественное развитие организации. Для качественного подбора персонала языкового центра

необходимо использование так называемой кадровой политики. Но данное направление требует дальнейшей разработки.

**Целью публикации** является исследование закономерностей формирования кадрового потенциала при создании социокультурного языкового центра.

**Основные результаты исследования.** По мнению ряда ученых в зависимости понимания норм и стадии основной кадровой деятельности, а также влияния административного персонала на кадровую ситуацию внутри организации, существуют следующие типы кадровой политики:

- пассивная кадровая политика;
- реактивная кадровая политика;
- прогнозируемая кадровая политика.

Активная кадровая политика, при которой руководство не только осуществляет прогноз, но и влияет на ситуацию, производит постоянный мониторинг и корректирует исполнение программ в соответствии с изменениями внешней и внутренней среды [1].

Именно активная кадровая политика наиболее подходит для управления кадрами в языковом центре, так как для эффективного результата деятельности центра необходимо непрерывное взаимодействие сотрудников и руководства.

Также при создании центра необходимо учитывать типы кадровой политики [3]. В зависимости от степени открытости по отношению к внешней среде (основное направление организации к своим работникам или внешнему персоналу) различают следующие типы кадровой политики:

- открытая кадровая политика;
- закрытая кадровая политика.

По нашему мнению, для языкового центра, созданного на базе конкретного предприятия, более приемлема закрытая кадровая политика. Это работа с сотрудниками, знающими специфику данного предприятия, но приемлема и открытая кадровая политика при условии планирования обучения и повышения квалификации сотрудников, взятых извне.

Еще одна типология кадровой политики основана на определении ценностей, имеющих место в базе предприятия. Основываясь на разработке Д. МакГрегора, который сформулировал теорию двух стилей руководства: «Х»-теорию и «Y»-теорию, можно вести речь об авторитарном и демократическом стилях руководства. Первый предусматривает, что человек по природе своей безответственный, поэтому кадровая политика должна быть основана на внешнем побуждении, регулировании и контроле. Демократический стиль подразумевает, что человек трудолюбив, стремится к успеху, справедливости, внутренне мотивирован на работу [2].

Демократический стиль имеет огромное преимущество, так как работа в языковом центре требует креативности, компетентностного подхода и стремления к личностному росту, что изначально подразумевает ответственность и доверие к сотрудникам.

Согласно существующей классификации этапов формирования кадровой политики, которую сформулировал Базаров Т.Ю., можно выделить следующие этапы: нормализация, программирование и контроль персонала [1].

На первом этапе необходимо провести анализ корпоративной культуры, стратегию развития предприятия, прогнозировать более конкретный образ желаемого сотрудника

На втором этапе необходимо разработать программы, подобрать пути достижения целей управления, конкретизированных с учетом условий нынешних и возможных изменений ситуации. Определяется система процедур и мероприятий по достижению целей, принимая во внимание как текущее состояние, так и варианты изменений.

Важный параметр, который влияет на развитие таких программ, - обзор разрешенных инструментов и методов воздействия, их согласование с ценностями компании. В этом случае, важно обратить внимание на уже известных сотрудников, студентов профессиональных учебных заведений.

На третьем этапе происходит разработка методов диагностики и прогнозирования кадровой ситуации. Необходимо отметить потенциал персонала, способность его к саморазвитию, разработать программу постоянной диагностики и механизм разработки конкретных мер по развитию и использованию знаний, навыков и способностей сотрудников.

**Вывод.** На основании всего вышесказанного можно сделать вывод, что для аспекта работы центра, связанного с персоналом, более приемлемыми являются активная кадровая политика, демократический стиль руководства, закрытая кадровая политика и все три этапа формирования кадровой политики.

#### Список литературы

1. Базаров Т.Ю. Управление персоналом: учеб. / под ред. Т.Ю. Базарова, Б.Л. Еремина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ, 2010. – 560 с.
2. Olfert K. Lexikon Personalwirtschaft. [Elektronische Quelle] / K. Olfert // 1. Aufl. Friedrich Kiehl Verlag GmbH. – 2008. – Режим доступа : [http://www.gsom.spbu.ru/files/upload/library/list\\_of\\_literature.pdf](http://www.gsom.spbu.ru/files/upload/library/list_of_literature.pdf).
3. Schlagwörter : HWR. Management, Personal und Organisation [Elektronische Quelle] / Sommersemester. – 2011. – Режим доступа : <http://team-trainer.org/fuerarbeitgeber/mediation/index.html>.

# ОЦЕНКА ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА МОТИВАЦИЮ СОТРУДНИКОВ ПАО «ДТЭК ДОНЕЦКОБЛЭНЕРГО»

Е.А. Сердюк

Е.Ю. Руднева, к.э.н., доцент  
Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка

**Постановка проблемы.** Актуальность проблем совершенствования мотивации не оспаривается ни наукой, ни практикой, поскольку от четкой разработки эффективной системы мотивации и стимулирования зависит не только повышение социальной и творческой активности конкретного работника (менеджера, рабочего), но и конечные результаты деятельности предприятий различных организационно-правовых форм собственности, производственной и непроизводственной сфер деятельности.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Проблемам стимулирования труда работников, созданию эффективного мотивационного механизма посвящены работы таких ученых, как Т. Базаров, Н. Вольский, А. Кибанов, Н. Туган-Барановский, А. Шегда, Г. Щекин и многих других теоретиков и практиков, что подтверждает актуальность обозначенного вопроса.

**Цель исследования:** оценить факторы, влияющие на мотивацию сотрудников ПАО «ДТЭК Донецкоблэнерго».

**Основные результаты исследования.** Проблема мотивации труда является одной из самых острых проблем, стоящих перед современным предприятием в силу своей сложности и неоднозначности. Чаще всего, отечественные руководители рассматривают функцию мотивации как инструмент, основанный на материальном поощрении работника, т. е. система мотивации неотделима от системы начисления фонда оплаты труда. При этом исследования в данной области показали, что мотивы трудового поведения людей определяются не только действующей на предприятии системой материального стимулирования, но и многими социально-психологическими факторами: неформальными отношениями в коллективе, групповыми нормами, правилами и традициями, коммуникационными барьерами, климатом в коллективе, взаимоотношениями с руководством и т. д.

Таким образом, формируя мотивационный механизм на предприятии, руководителям необходимо помнить о том, что между материальными и нематериальными стимулами существует диалектическая связь, в рамках которых они взаимодействуют и



дополняют друг друга.

Процесс мотивации и стимулирования труда работников осложняют ряд факторов, среди которых можно привести следующие:

- неочевидность движущих мотивов поведения человека и сложность в их выявлении;

- смена инструментов стимулирующего влияния со стороны руководства в зависимости от изменения потребностей, может привести к непредсказуемой реакции работников;

- различия в мотивационном профиле работников, который определяет необходимость использования различных методов стимулирования, что делает процесс управления стимулированием слабо предсказуемым;

- наличие множества путей и способов удовлетворения каждой отдельной потребности человека;

- взаимозависимость работ в организации, недостаточная осведомленность о результатах работы сотрудников, частые изменения в служебных обязанностях вследствие усовершенствования процесса производства или управления;

- недостаточное внимание со стороны руководства к потребностям и интересам персонала [1].

При формировании мотивационного механизма необходимо выявить индивидуальные особенности сотрудников предприятия, включающие потребности, интересы, мотивы, установки и ценностные ориентиры личности. Также необходимо учитывать существующую структуру управления персоналом предприятия, факторы внутренней среды и внешнего окружения, сложившиеся традиции и исторический опыт работы.

Существует множество методов оценки тех или иных экономических явлений. С целью исследования и оценки факторов, влияющих на мотивацию сотрудников ПАО «ДТЭК Донецкоблэнерго», был использован метод экспертных оценок, как наиболее актуальный в условиях нынешнего состояния экономики Донбасса.

Сущность методов экспертных оценок заключается в том, что в основу прогноза закладывается мнение специалиста или ряда специалистов, основанное на профессиональном, научном и практическом опыте.

Экспертам для оценки степени значимости были предложены следующие мотивационные инструменты, используемые в системе стимулирования работников ПАО «ДТЭК Донецкоблэнерго» (табл. 1):

Таблица 1

Инструменты системы стимулирования труда работников  
 ПАО «ДТЭК Донецкоблэнерго»

Факторы	Условные обозначения
Выделение льготных кредитов	ВЛК
Повышение должностного оклада	ПДО
Повышение квалификации за счет предприятия	ПК
Покупка для работников жилья	ПЖ
Оплата транспортных расходов	ОТР
Бесплатное медицинское обслуживание	БМО
Бесплатное питание на работе	БП
Отгул или дополнительные дни отпуска	О
Возможность работать дома в случае форс-мажоров	ВРД
Отпуск по усталости	ОПУ

Оценки экспертов были сгруппированы в матрицу рангов, на основании которой построена диаграмма ранжирования факторов (рис. 1).

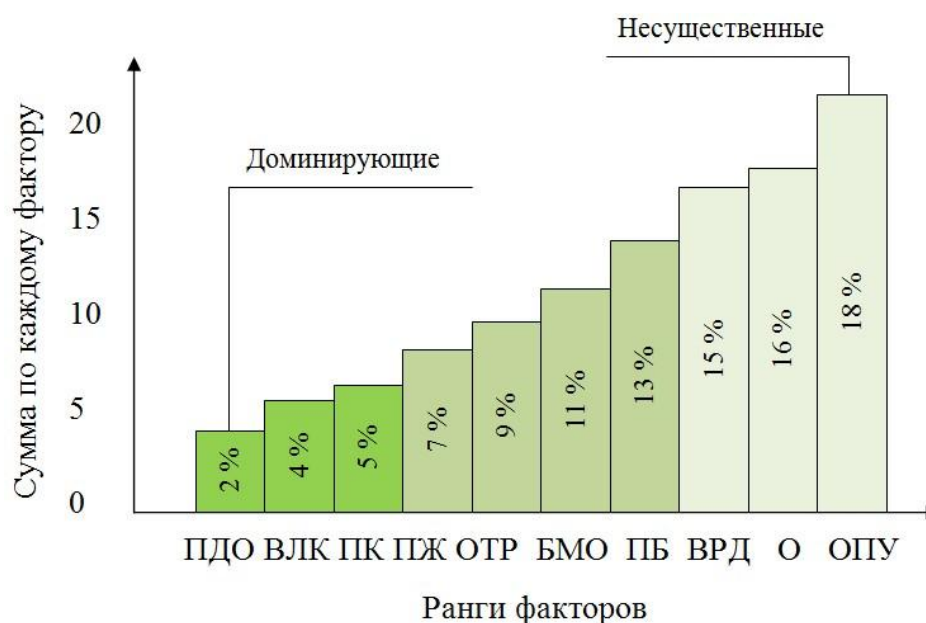


Рис. 1. Диаграмма значимости инструментов стимулирования труда работников ПАО «ДТЭК Донецкоблэнерго»

Расчеты показали, что самым незначительным мотивационным инструментом считается фактор «Отпуск по усталости», т. к. он вызвал больше всего противоречий и возмущений среди экспертов. А лидером стал фактор «Повышение должностного оклада», т. к. при голосовании за данный мотивационный инструмент было меньше всего противоречий.

Следовательно, из всего набора стимулов на предприятии ПАО «ДТЭК Донецкоблэнерго» работники хотели бы обратить внимание

руководства на рассмотрение вопроса о повышении должностного оклада. Как известно, эта часть заработной платы является фиксированной, обязательной к выплате и является минимальной гарантией оплаты труда работника, ниже которой он не может получить при условии выполнения должностных обязанностей.

**Выводы.** Таким образом, для обеспечения устойчивого экономического роста предприятия и его конкурентоспособности в изменяющихся условиях ведения бизнеса особое значение приобретает формирование адекватного мотивационного механизма. Его функционирование и развитие должно основываться на учете всех факторов, побуждающих человека к труду для реализации целей предприятия через удовлетворение личных потребностей и интересов работников.

#### Список литературы

1. Шекшня С.В. Управление персоналом современной организации / С.В. Шекшня. – М.: ЮНИТИ, 1996. – 432 с.
2. Ильченко С.В. Компетентностный подход в управлении человеческими ресурсами организации / С. В. Ильченко // Вестник экспериментального образования. – 2015. – № 2. – С. 56–61.
3. Цыпкин Ю.А. Управление персоналом / Ю.А. Цыпкин. – М.: ЮНИТИ, 2001. – 346 с.

## СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В СОВРЕМЕННЫХ КОМПАНИЯХ

*С.А. Лохматов, к.э.н., доцент*

**С.П. Руднева**

*Луганская государственная академия  
культуры и искусств им. М. Матусовского,  
г. Луганск*

**Постановка проблемы.** В настоящее время корпоративная культура, в деятельности компании (фирмы) занимает одно из ведущих мест. Будучи постоянной спутницей человека, она меняется вместе с ним. Корпоративная культура – это не только имидж компании, но и эффективный инструмент стратегического развития бизнеса. Ее формирование всегда связано с инновациями, направленными на достижение бизнес – целей и, следовательно, повышение конкурентоспособности [4].

Актуальность выбранной темы в том, что с каждым годом в современном бизнесе появляется все больше конкурентов, сложностей в ведении бизнеса, растет динамика событий. Поэтому чтобы достойно

выдерживать конкуренцию на рынке, необходимо постоянно изучать и совершенствовать корпоративную культуру компании.

**Анализ исследований и публикаций.** В отечественной литературе изучением проблем корпоративной культуры занимались такие авторы как Балдин К.В. [1], Капитонова Э.А., Козлов В.В., Ветчанова А.В. и Персикова Т.Н. [5], Матвеев А.Б.[3].

Актуализация управления корпоративной культурой, как фактора развития организации, обусловило появление исследований, в которых реализовано задачу целевого управления элементов корпоративной культуры в границах определенного подхода. Наиболее распространенным сегодня является подход к управлению на основе ценностей [2]. В данном подходе под ценностью понимается стойкое убеждение в том, что определенный способ поведения или конечная цель, является более привлекательной с личной или социальной точки зрения, чем другой или противоположный способ поведения или конечной цели существования [2].

**Целью** публикации является анализ теоретических положений и разработка теоретических рекомендаций по совершенствованию корпоративной культуры.

**Основные результаты исследования.** Управление современной организацией невозможно эффективно осуществлять без учета особенностей ее корпоративной культуры.

Рассмотрим понятие «корпоративная культура» с точки зрения науки управления, ученых, как отечественных, так и зарубежных (табл. 1).

Таблица 1

Определения корпоративной культуры

Автор	Определение
Барри Фэган	Корпоративная культура – это идеи, интересы, которые, разделяются группой [6].
Т.Ю. Базаров	«Культура – сложный комплекс, бездоказательно принимаемых всеми членами конкретной организации, и ставит общие рамки поведения, принимаемые большей частью организации. Регламентирует поведение человека и дает возможность прогнозировать его поведение в критических ситуациях» [3].
Т.М.Персикова	«Корпоративная культура – это система материальных и духовных ценностей, проявлений, взаимодействующих между собой, присущих данной корпорации, которая отражает ее индивидуальность и восприятие себя и других в социальной и вещевой среде, проявляющаяся в поведении и взаимодействии» [5].

На наш взгляд, формулировка понятия корпоративной культуры, предлагаемая Т.М. Персиковой более полная. Общая цель корпоративной культуры – создание на предприятиях здорового психологического климата для объединения работников в единый коллектив, исповедующий определенные этические, моральные и культурные принципы [5].

Исследователи выделяют достаточно внушительный набор функций корпоративной культуры, так или иначе влияющих на эффективность деятельности предприятия [6], которые представлены на рис. 1.

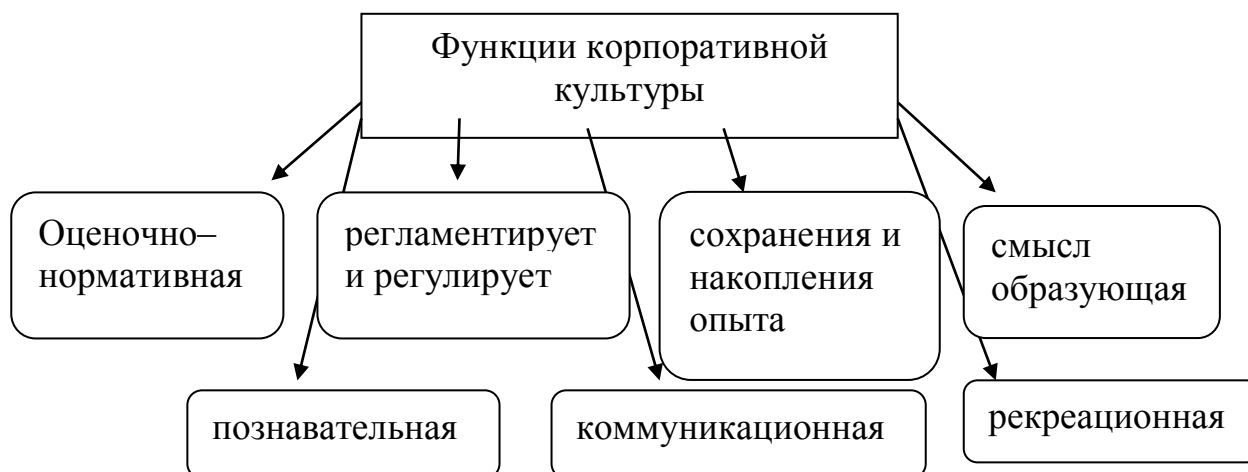


Рис.1. Функции корпоративной культуры

Роль корпоративной культуры в системе управления очень значительна, и недооценка ее может привести к снижению эффективности деятельности компании в целом. Регламентация и оптимизация основных элементов системы управления являются важным, звеном в цепочке создания конкурентных преимуществ. Закономерным и логическим следствием выступает «развитость» корпоративной культуры, поддержание изменений.

Формирование корпоративной культуры – сложный процесс, который должен учитывать стратегические и оперативные задачи компании, повседневную деятельность людей, ориентированную на решение этих задач. Эту деятельность можно формально описать в виде планов, технологий, бизнес-процессов, квалификационных требований и др. [5].

Исследовать корпоративную культуру на глубинном уровне и определить ее слабые места, можно только обладая определенными методическими приемами.

Если в организации необходимо провести «культурные изменения», то для начала необходимо изучить и измерить сложившуюся корпоративную культуру.

Для оценки корпоративной культуры на практике разработаны три подхода [1]:

- исследователь «погружается» в культуру и действует как глубоко сопричастный наблюдатель;
- исследователь использует образцы языка документов, отчетности, существующих в компании укоренившихся правил, стремясь выявить элементы культуры;
- исследователь пользуется вопросниками, проводит собеседование для оценки конкретных проявлений культуры.

Научные сотрудники, ученые, как отечественные, так и зарубежные, выделяют следующие мероприятия по совершенствованию корпоративной культуры:

- разработка Кодекса корпоративного поведения;
- улучшение социально-психологического климата в коллективе;
- постоянная диагностика существующей корпоративной культуры, а также удовлетворенность ею сотрудников;
- внедрение нового программного обеспечения;
- назначение ответственного за поддержание корпоративной культуры в компании.

В результате реализации приведенных мероприятий повысится качество корпоративной культуры в компаниях, повысится удовлетворенность и приверженность персонала, что способствует снижению текучести кадров, повышению производительности труда и, соответственно, повышению эффективности деятельности компании.

**Вывод.** Результаты проведенного исследования подтверждают значимость корпоративной культуры в системе управления, а её недооценка может привести к снижению эффективности деятельности компании в целом. Являясь определенным незримым компонентом, связывающим воедино элементы системы управления, она позволяет эффективно и безболезненно проектировать все проекты с учетом существующей системы управления.

#### Список литературы

1. Балдин К.В. Риск-менеджмент / К.В. Балдин. – Издательство: Эксмо, 2006. – 368 с.
2. Долан С. Управление на основе ценностей Корпоративное руководство по выживанию, успешной жизнедеятельности и умению зарабатывать деньги в XXI веке / Саймон Долан, Сальвадор Гарсиа. – М.: Претекст, 2008. – 313с.
3. Матвеев А.Б., Возможно ли управление корпоративной культуры? / А.В. Алексеев // Справочник по управлению персоналом. – 2006. – № 6. – С. 74–78.
4. Мерц Н.В Корпоративная культура: реальный инструмент управления. (ведущий консультант по подбору и оценке персонала Агентства «Лидер»).

[Электронный ресурс] / Электрон, дан. – М.: 2008. – Режим доступа: www.aleader.ru.

5. Персикова Т.Н. Корпоративная культура: учеб. / Т.Н. Персикова. – М.: Логос, 2011. – 288 с.

## АНТИХЕДХАНТИНГ КАК МЕТОД ЗАЩИТЫ ОТ ПЕРЕМАНИВАНИЯ КАДРОВ

**И.В. Барыло**

**К.А. Кирьянова**

*Донецкий национальный технический  
университет,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Для любой современной компании в качестве залога успеха ее деятельности выступают кадры. С ростом рыночной конкуренции будет подниматься спрос и на лучшие умы – самых эффективных и высококвалифицированных сотрудников. Умение защитить свои лучшие кадры – интеллектуальный потенциал, в дальнейшем определяет финансовую стабильность и эффективную деятельность предприятия.

Актуальность данной темы наглядно просматривается в нынешней экономической ситуации – в условиях кризиса, когда каждая компания пытается сохранить свое положение на рынке, одним из главных критериев стабильности является наличие мощной кадровой базы высококвалифицированных специалистов.

**Анализ исследований и публикаций.** Исследование опубликованных работ свидетельствует, что проблема переманивания персонала из предприятия имеет большое значение и является актуальной проблемой в современном менеджменте. Изучению и развитию хедхантинга – одного из направлений поиска и подбора персонала посвящено большое количество работ зарубежных и отечественных авторов: Белых Л.П., Воронин А. П., Беленко П., Горцев С. Я., Коновалова И.В., Катаева Л.Д, Давенко А.В. и другие [1, с. 19].

**Целью** данной статьи является рассмотрение теоретических основ антихедхантинговой программы, раскрытие различных методов переманивания специалистов и основных средств по противодействию им. Исходя из цели определяются следующие задачи: рассмотрение такого явления как «антихедхантинг»; анализ эффективных методик по противодействию хедхантинговым агентствам; разработка комплекса мер, защищающих компанию от хедхантеров.

**Основные результаты исследования.** Для рассмотрения проблемы нужно иметь представление о самом понятии антихедхантинга. Антихедхантинг – это система действий, направленная на минимизацию усилий конкурентов предприятия, которые нацелены на переманивание лучших сотрудников. Разработка такой стратегии довольно проста, только в том случае, если знаешь, как работают хорошие хедхантеры и какие методы агрессивного рекрутинга они применяют.

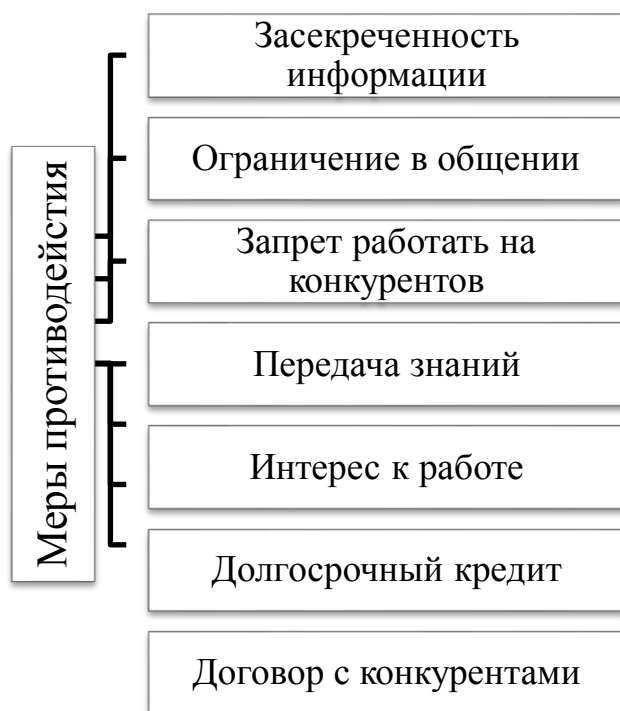


Рис. 1. Меры для предотвращения переманивания кадров

Можно выделить следующие основные меры, для предотвращения потерь предприятием высококлассного специалиста:

1. Засекреченность информации. Фамилии и личные данные сотрудников не должны появляться в открытом доступе на просторах Интернета или СМИ [2, с. 13].

Для того чтобы избежать утечки данных специалиста, следует ограничить его общения со СМИ и отказаться от пиара или, например, назначить одного из работников на должность «пресс-секретаря» или «сотрудника по связям с общественностью». Конечно, этого сотрудника рекрутеры тоже могут переманить, но это будет не так фатально, как потеря ведущего специалиста или топ-менеджера, на котором держится значительная часть производственного или технологического процесса.

2. Ограничение в общении. Один из эффективных способов избежать переманивания высокоспециализированного работника – это блокировка звонков. Многие хедхантеры в первую очередь пытаются



раздобыть внутреннюю телефонную книгу компании, в которой работает необходимый им специалист. Чтобы корпоративный телефонный справочник не попал в руки рекрутеров, следует уничтожить печатные издания и создать электронные версии, которые невозможно скопировать, переслать или напечатать.

Часто хедхантеры придумывают разнообразные уловки (табл. 1).

Таблица 1.

Способы переманивания сотрудников и меры их предотвращения

Наименование уловки	Пример	Методы для избегания
Шпионский звонок	Рекрутер звонит в приемную и просит помочь с поиском менеджером по продажам. Его заинтересовало бизнес предложение, но контакты были утеряны, а имени специалиста он не запомнил. Зачастую секретари дают и всю информацию на работника, не проверив правдивость истории звонившего.	Обучать секретарей и других сотрудников, связанных с информационной сферой, что нельзя выдавать имена и телефоны сотрудников. Рекомендуется периодически проверять работников: звонить от имени покупателя и просить предоставить телефонный номер определенного специалиста.
Звонки от бывших сотрудников	Специалисты, перешедшие на другую работу заинтересованы в переманивании остальной части команды, в профессиональности которой они уверены.	После ухода специалиста, следует объявить его персоной «нон-грата» и заблокировать его звонки, как минимум на 3 месяца.
Просьбы о помощи	Звонящий просит соединить его с сотрудником, после того, как выясняется, что такого работника нет, разыгрывает удивление и рассказывает о том, что «необходимо уточнить детали договора». Секретарь в таких случаях, перенаправляет звонившего на начальника отдела, который специализируется на таких вопросах.	Инструктировать работников о возможности поступления таких звонков от лже-клиентов. И расставлять приоритеты между желанием помочь человеку и безопасностью всей компании. Составить список нежеланных номеров и заблокировать их.
Осторожнее со СМИ	Большие компании довольно привлекательны для СМИ. Руководители и ведущие специалисты часто дают пресс-релизы, заявления и интервью.	Не выкладывать контактные данные специалистов на официальных сайтах. Иметь в наличии сотрудника, который выступит посредником между компанией и СМИ.

Таким образом, основные направления этого метода заключаются в блокировке нежелательных номеров и в обучении секретарей, сотрудников, периодическая их проверка. Также эффективной мотивацией послужит выдача премии тем работникам, которые записали телефонный номер либо другие контактные данные псевдо-клиента и сообщили ответственному лицу.

3. Запрет работать на конкурентов. Включение пункта в договор, согласно которому работник не сможет работать на компании-конкуренты сразу после увольнения, значительно снизит риск переманивания этого специалиста. Чаще охотятся за специалистами, работающими в той же сфере деятельности, что и фирма-заказчик. Такая формулировка юридической силы не имеет, тут основное влияние оказывает психологический и моральный фактор.

4. Передача знаний. Если за каждым ведущим специалистом закрепить помощника или учеников из числа сотрудников, которые в дальнейшем имеют перспективу получения этой должности для передачи практических знаний и навыков, то при уходе этого специалиста его протеже помогут «смягчить» потерю компании.

5. Интерес к работе. Если специалист отточил свои навыки до автоматизма, «перерос» свою должность и основные задачи, которые должен выполнять, то ему становится скучно, не реализуется его потенциал. Как только руководитель компании начинает замечать предпосылки охлаждения сотрудника к работе, в первую очередь он должен поручить ему новые проекты, расширить его должностные обязательства и задачи.

6. Долгосрочный кредит. Выдав сотруднику долгосрочный кредит, стоит прописать в договоре условие, что при уходе с компании сотрудник либо будет обязан выплатить всю оставшуюся сумму разом, либо выплачивать не по льготной, а по рыночной процентной ставке. Переманить сотрудника с материальной зависимостью от компании достаточно проблематично [3, с. 10].

**Вывод.** Современная практика показывает, что основной внешней угрозой трудовым ресурсам являются хедхантинговые агентства. Для защиты кадров разработана система мер, основанная на выявлении слабых мест кадрового менеджмента и способах их устранения. Наиболее распространенными и эффективными мерами, не требующими больших материальных затрат, являются засекреченность информации о сотруднике, ограничение его в общении, а также повышение привлекательности к работе.

Усовершенствование мотивационной политики и организационной культуры позволит не только предотвратить уход сотрудника с

предприятия, но и создать такую внутреннюю среду, в которую будут стремиться попасть и другие специалисты.

Конечно, на все эти методы хедхантеры находят пути обхода, но они позволяют определить являются ли «мишенью» рекрутеров специалисты вашей компании и при необходимости дает возможность разработать более индивидуальные способы перестраховки для избегания ухода вашего ведущего специалиста к конкурентам.

#### Список литературы

1. Беленко П.В. Хедхантинг: принципы и технологии. / П.В. Беленко. – М.: «Инфра-М», 2005. – 140 с.
2. Батуркина О. Как победить в «битве за головами»? / О. Батуркина // Кадровый менеджмент. – 2005. – № 1. – С. 12– 15.
3. Баранова Г.В. Рекрутинг – это ежедневный тренинг / Г.В. Баранова // Управление персоналом. – 2005. – № 11. – С. 6–15.

## ФОРМИРОВАНИЕ КАЧЕСТВЕННОГО ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА: ОТБОР, МОТИВАЦИЯ И ИНТЕЛЛЕКТУАЛИЗАЦИЯ ТРУДОВЫХ РЕСУРСОВ

**Ю.С. Вольвак**

*Луганский государственный университет  
им. В. Даля,  
г. Луганск*

**Постановка проблемы.** Отечественные и зарубежные экономисты при определении факторов, влияющих на производительность труда, большое внимание уделяют так называемому человеческому капиталу. Поэтому для достижения целей предприятия и высокой производительности труда, важно определить, что влияет на формирование качественного человеческого капитала.

**Анализ исследований и публикаций.** Проблемам формирования человеческого капитала посвящены работы К. Макшнелл, А.Н. Добрынина, С.А. Дятлова, С. Брю, А.С. Комаровой и других.

**Целью** публикации является изучение критериев, влияющих на формирование качественного человеческого капитала.

**Основные результаты исследования.** Человеческий капитал олицетворяет собой некий запас, который накапливается в течение определенного времени и является источником более высоких будущих доходов. Этим положением объясняется тот факт, что на современном этапе развития экономики быстрый рост инвестиций в человека связан с высоким ожидаемым доходом.

Американские ученые К. Макшнелл и С. Брю отмечают, что

инвестиции в человеческий капитал – это любое действие, которое повышает квалификацию и тем самым производительность труда рабочих. [1, с. 24].

Анализ содержания и условий капитализации человеческого капитала позволяет А.Н. Добрынину и С.А. Дятлову выработать обобщенное определение человеческого капитала как экономической категории современного информационно-инновационного общества. «Человеческий капитал – это сформированный в результате инвестиций и накопленный человеком определенный запас здоровья, знаний, навыков, способностей, мотиваций, которые целесообразно используются в процессе труда, содействуя росту его производительности и заработка» [2, с. 99].

Механизм отбора и оценки качественного человеческого капитала должен базироваться на следующих принципах:

- объективность – система оценки реализации производственных функций работниками предприятия должна опираться на прозрачные критерии оценки, что обеспечит объективность полученных результатов;

- вовлеченность – непосредственное участие работников в процессе оценки;

- однородность – применение одинаковых критериев для оценки всех работников предприятия;

- дифференцированность – выделение определенных критериев для оценки результативности труда работника в зависимости от его положения на предприятии;

- конфиденциальность – результаты оценки должны предоставляться исключительно оцениваемому работнику;

- независимость – привлечение к оценке группы независимых оценщиков;

- регламентация – наличие утвержденных регламентов для реализации процедур оценки и распространение их среди оценщиков;

- доступность – обеспечение оценщиков официальной системой доступа к материалам, предназначенным для оценки результативности труда;

- информированность – наличие системы информации об используемых в процессе оценки стандартов, по которым оценивается результативность труда;

- обратная связь – наличие официальной системы пересмотра результатов оценки для соискателей.

Отбор качественного человеческого капитала обуславливает появление проблем трудовой мотивации. Данные проблемы имеют важное значение для любого хозяйствующего субъекта. Это связано с тем, что

эффективность труда работников определяется их мотивационным началом. При этом следует учитывать, что проблемы трудовой мотивации являются острыми и достаточно сложно решаются практически на всех предприятиях.

Мотивированная деятельность – это свободные, обусловленные внутренними побуждениями действия человека, направленные на достижение целей, реализацию интересов [3, с. 34].

В структуру мотивации труда входят:

- потребность, которую хочет удовлетворить работник;
- благо, способное удовлетворить эту потребность;
- трудовое действие, необходимое для получения блага;
- цена – расходы материального и морального характера, связанные с осуществлением трудового действия [4, с. 25].

Мотивация работника может снижаться, если результаты его работы не вознаграждаются должным образом, то есть когда результаты работы или усилия работника не воспринимаются им как инструмент для получения вознаграждения. Работник может иметь низкую мотивацию, если он уже имеет максимальный для него в данной компании уровень оплаты и повышение производительности и улучшение качества его работы уже не может отразиться на его оплате [5, с. 41].

Стимулирование труда – это прежде всего внешнее побуждение, элемент трудовой ситуации, влияющий на поведение человека в сфере труда, материальная оболочка мотивации персонала. Одновременно оно несет в себе и нематериальную нагрузку, позволяющую работнику реализовать себя как личность и работника одновременно. Стимулирование выполняет экономическую, социальную и нравственную функции.

Интеллектуализация трудовых ресурсов реализуется как накоплением опыта работы, так и в образовательной среде. При этом в данном вопросе, как отмечают многие аналитики, вложения в образование являются более эффективными, чем инвестиции в другие факторы производства. В этом отношении следует опереться на пример Соединенных Штатов Америки. Здесь 15 % прироста национального дохода объясняется ростом образовательного уровня работников, причем в систему образования поступает всего 6–7 %. Данные статистические результаты подтверждают наличие высокой эффективности инвестиций, направляемых в образование потенциальных работников [6, с. 32].

В российской экономике в последние годы наметился рост числа обучающихся в системе профессиональной подготовки, что позволяет сделать вывод о росте его престижности среди молодежи. Такая тенденция приводит к увеличению уровня интеллектуализации трудовых

ресурсов через расширение их компетентностных возможностей.



Рис.1. Виды стимулирования [3, с. 72]

**Вывод.** Формирование качественного человеческого капитала посредством отбора, интеллектуализации трудовых ресурсов и мотивации дает возможность осуществлять отбор эффективных сотрудников хозяйствующего субъекта на основе объективной оценки трудовых ресурсов, что позволяет менеджерам изменять кадровую структуру организации и создавать уникальную систему мотивации работников для роста производительности труда и достижения целей организации.

#### Список литературы

1. Комарова А.С. Проволожский федеральный округ: влияние человеческого капитала на производительность труда / А.С. Комарова // Региональная экономика: теория и практика. – 2015. – № 15(390). – С. 23–26.
2. Смирнов В.Т. Человеческий капитал: содержание и виды, оценка и стимулирование: монография / В.Т. Смирнов, И.В. Сошников, В.И. Романчин, И.В. Скоблякова; под ред. д.э.н., профессора В.Т. Смирнова. – М.: Машиностроение-1, Орел: ОрелГТУ, 2005. – 513 с.
3. Шапиро С.А. Мотивация и стимулирование персонала / С.А. Шапиро. - М.: ГроссМедиа, 2005. – 224 с.

4. Чепурко Г.В. Мотивация работников на предприятии / Г.В. Чепурко, А.А. Пелипенко // КАНТ. – 2013. – № 1 (7). – С. 49–51.
5. Золотарева Ю.О. Корпоративная культура как фактор повышения трудовой мотивации сотрудников // Ю.О. Золотарева // Управление кадровым потенциалом в условиях инновационной экономики: материалы междунар. науч.-практ. конф. – 2014. – № 1. – С. 40–42.
6. Смирнов В. Классификация и виды человеческого капитала в инновационной экономике / В. Смирнов, И. Скоблякова // Креативная экономика. – 2006. – № 5. – С. 28–39.

## ГРУППОВОЕ ОБУЧЕНИЕ ПЕРСОНАЛА

**И.В. Барыло**

**И.И. Шайда**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

**Постановки проблемы.** Индивидуальное обучение не всегда является возможным, ведь это требует больших материальных затрат, а также затрат времени. Тогда на помощь руководителей приходят методы группового обучения персонала, которое требует минимальных затрат.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Теоретической основой исследования послужили труды Ципкина Ю.А. «Управление персоналом», Корякина А.М. «Управление персоналом. Учебное пособие», Кибанова А.Я. «Управление персоналом организации. Учебник», Бычковой А.В. «Управление персоналом. Учебное пособие», статьи Е. Ляховой, А. Ткаченко, А. Дорофеевой [1].

**Цель статьи:** Целью работы является теоретическое обоснование сущности и содержания понятия «групповое обучение персонала», определение теоретических и методологических основ формирования и работы с персоналом в малых и больших группах

Для реализации поставленной цели необходимо решить следующие задачи:

- исследовать теоретические и методологические основы группового обучения персонала
- определить преимущества группового обучения перед индивидуальным;
- изучить основные методы группового обучения персонала;
- изучить последовательность проведения группового обучения персонала.

**Основные результаты исследования.** В большинстве случаев руководители проводят индивидуальное обучение. Как определяют

исследователи, руководители на самом деле тратят около 90% своего времени на разговоры. Руководители, которые не имеют времени (а в большинстве своем так и бывает), часть обучают работников группами. Некоторые вопросы, знание которых требуется сотрудникам, вполне могут быть усвоены таким способом. Групповой метод, который раньше очень успешно применялся в образовании, теперь все больше и больше расширяется в коммерческом деле и промышленности. Изложенные далее ведомости, взятые с издания «Руководство для руководителей» американского федерального авиационного агентства.

Обнаружение потребностей в обучении. Работники, которые требуют дополнительного обучения, должны быть определены руководителем. Но, если он будет изучать сотрудников и потребности в обучении каждого из них по одному и делать это самостоятельно, то никогда не сможет выполнить свое задание по поводу обучения. Путем обобщений, группировка вышеизложенных проблем и планирования группового обучения руководитель можешь сэкономить свое собственное время и усилия при обучении той работе, которая наиболее требует изучения освобождая себе время для индивидуального обучения другой работе).

Методы профессионально группового обучения. Если группа достаточно велика и ваша компания заинтересована в обучении, возможно, руководитель сможет определить эксперта внешне для проведения определенного курса. Однако, он сам должен быть готовым провести курс обучения. Эффективное обучение не проводится экспромтом. Необходимо иметь подробный план – для успешного обучения он нужен также, как черчение для строительства или карта для навигации.

Существует несколько методов обучения: лекции, деловые игры, обсуждение практических ситуаций (кейсов) и представление их. Значительное количество научных курсов для сотрудников представляет комбинацию нескольких из этих методов.

Лекции – самый старый и самый традиционный метод обучения. Его следует использовать, когда ученики еще не квалифицированы в данном вопросе. Члены научной группы должны иметь возможность обмениваться мыслями, принимать участие в работе научной группы. С многих имеющихся научных пособий наиболее общепринятыми являются фильмы и диафильмы. Лекция является непревзойденным средством изложения методов большого объема учебного материала в течении короткого промежутка времени, позволяет развить множество новых идей на протяжении одного занятия.

Обсуждение и анализ практических ситуаций, гипотетических и реальных, позволяет в определенной степени устранить определенный



недостаток. В основе данного метода лежит дискуссия, групповое обсуждение, в котором ученики отыгрывают активную роль, а инструкторы направляют и контролируют работу. Для успешного использования метода обсуждения практических ситуаций от учеников требуется определенный уровень профессионализма и теоретических знаний, которые должны быть развиты на рабочем месте или с помощью других методов обучения.

Деловые игры представляют из себя метод обучения, наиболее близкий к реальной профессиональной деятельности учеников. Преимущество деловых игр заключается в том, что, будучи моделью реальной организации, они одновременно дают возможность значительно сократить операционный цикл и тем самым продемонстрировать участникам, к каким конечным результатам приведут их решения и действия.

Как подготовиться к проведению курса. Во-первых, необходимо дать научному курсу название, чтобы определить его. Название программы может использоваться на протяжении длительного времени, но ее следует тщательно выбирать.

Во-вторых, необходимо определить цели. Поскольку обучение не может сделать все для каждого, преподаватель должен определить, чего он хочет достигнуть, и направить свои усилия на достижение ограниченного количества целей. Например, если вы определили, что секретари должны иметь большие знания по пунктуации, необходимо обратить внимание именно на пунктуацию.

В-третьих, необходимо выяснить, кто должен быть охвачен обучением. Умный руководитель создает научные подразделения по изучению тех предметов, которые наиболее нужны и могут принести пользу наибольшему количеству людей. Он планирует обучение тех сотрудников, которые имеют потребность в этой подготовке и не включит туда зрелых, образованных знатоков своего дела.

В-четвертых, определите, когда это обучение будет проводиться. Преподаватель должен учесть не только свое личное время, но и время своих учеников, расписание их работы. Даты и время занятий должны быть определены таким образом, чтобы они не мешали другой деятельности. Кроме того, обучение не должно прерываться без надобности.

Расписания занятий должны зависеть от категории сотрудников и вида их работы. Например, продавцы, занятые доставкой товаров на заказ, могут учиться вечерами в пятницу и по утрам в субботу, когда они не обслуживают покупателей. Обучение конторских работников лучше проводить на протяжении рабочего дня, особенно, если в группе есть женщины, для которых занятия в вечерние часы не всегда удобны.

В-пятых, необходимо подобрать комнату или рабочее место так, чтобы создать лучшую «учебную» атмосферу. Часто для этой цели используются кафетерий-компании. Наконец-то, нужно точно определить, какие материалы необходимо использовать и подготовить.

Как вести начальный курс. Цель курса определяет сфера, которую необходимо охватить, например, улучшенные методы делопроизводства, корреспонденция, техника безопасности. Ознакомившись с источниками (книги, периодические издания, справочники) по данным вопросам, выберете темы для обсуждения и определите порядок, в котором они будут осуждаться [2].

Американская федеральное авиационное агентство предлагает такой порядок дискуссии во время научного курса:

1. Начало обсуждения:

1.1. Вступительные замечания – необходимо создать такую атмосферу, в которой группа будет чувствовать себя свободно;

1.2. Обозначить цель занятия;

1.3. Указать проблему или тему, которая будет осуждаться (написать ее на доске).

2. Разъяснение темы. Необходимо объяснить тему одним из следующих способов:

2.1. Поставить вопрос;

2.2. Высказать мысль.

3. Обсуждение:

3.1. Поощряйте участие в обсуждении и взаимный обмен опытом, давая каждому возможность высказаться;

3.2. Контролируйте обсуждение – избегайте проявление личных чувств, которые ведут к спорам; не допускайте, чтобы кто-то монополизировал обсуждение;

3.3. Чаще делайте обобщение – анализируйте ход обсуждения [3].

4. Подведение итогов обсуждения. Укажите основные моменты дискуссии, сделанные выводы и меры, которые следует использовать. Если обсуждение прошло хорошо, поблагодарите членов группы за участие и сотрудничество и поздравьте их с достигнутыми успехами. Не смотрите на часы (но придерживайтесь времени, отведенному для обсуждения, чтобы не задерживать работников после окончания работы). Заканчивайте занятие после выполнения назначенных задач.

**Выводы.** В статье дано определение понятия групповое обучение персонала, исследованы методологические основы группового обучения, выделены преимущества группового метода обучения персонала, а также определен план проведения группового обучения персонала

### Список литературы

1. Генкин Б.М. Основы управления персоналом: учеб. для вузов / Б.М. Генкин, Г.А. Кононова, В.И. Кочетков и др. – М.: Высшая школа, 2002. – 383 с.
2. Герчекова И.А. Менеджмент: учеб. / И.А. Герчекова. – М.: Бизнес и биржи, 2003. – 620 с.
3. Дорофеева А. Ставка на наставника / А. Дорофеева // Обучение персонала. – 2008. – № 6. – С.28–31.

## НАУЧНЫЕ ПОДХОДЫ К ФОРМИРОВАНИЮ ПОНЯТИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПЕРСОНАЛА

**К.Л. Танич**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** В условиях развития рыночной экономики, которая характеризуется интенсивным развитием конкурентной борьбы и глобализацией экономического развития, возрастает потребность эффективного использования персонала для обеспечения конкурентоспособности предприятий. Для обеспечения успешного функционирования организации актуальными становятся задачи, направленные на повышение уровня конкурентоспособности персонала, поиск стратегических и оптимизационных направлений его активизации.

**Анализ исследований и публикаций.** Вопросы разработки теоретических основ формирования и повышения уровня конкурентоспособности персонала в научной и экономической литературе освещены в работах таких ученых, как Ахромкин Е.Н., Грошелев О.О., Коломиец В.Н., Колот А.М., Смирнов О.О., Славгородская О.Ю., Фатхудинов О.Г., Хлопова Т.В., Цветкова И.И., Цымбалюк С.А., Шабурова А.В., Щербак В.Г. и др. [1–10]. Однако анализ научной литературы по данной проблематике свидетельствует о том, что отдельные вопросы, связанные с формированием конкурентоспособности персонала исследованы недостаточно.

**Цель исследования** является определение концептуальных подходов к установлению понятия конкурентоспособности персонала.

**Основные результаты исследования.** В современных условиях хозяйствования использование в деятельности предприятия конкретного работника и применения его личностных, профессиональных и интеллектуальных способностей меняет положение предприятия в контексте его конкурентоспособности и позиций на рынке. Исходя из этого следует отметить, что конкурентоспособность предпринимательских

структур в большей степени зависит от конкурентоспособности персонала, нежели наоборот. С целью определения конкурентоспособности персонала как экономической категории обобщим существующие научные взгляды ученых и представим их в виде таблицы 1.

Таблица 1

Научные подходы к определению понятия «конкурентоспособность персонала»

Автор	Определение понятия
1. Грошелев О.Г. [1]	Источник, возможность, средство используемые работником для максимального удовлетворения рыночной потребности в товарах и услугах в процессе оптимального использования имеющихся ресурсов
2. Смирнов О.О. [2]	Совокупность природных, образовательно-профессиональных, деловых и моральных качеств работников, наиболее востребованы в определенный период рыночной конъюнктуры, позволяющие качественно выполнять трудовые задания и в условиях конкуренции, достигать лучшей реализации интересов работодателя и потребностей персонала
3. Ахромкин Е.Н. [3]	Агрегированная совокупность свойств работника, дающая ему возможность отвечать требованиям конкретного рынка, спроса покупателей (работодателей)
4. Фатхудинов Р.А. [4]	Преимущество по сравнению с другим работником, которое характеризуется умением разработать систему обеспечения конкурентоспособности предприятия и управлять коллективом
5. Славгородская О.Ю., Щербак В.Г. [5]	Способность реализовывать имеющиеся у работника конкурентные преимущества таким образом, чтобы способствовать продвижению предприятия на лучшую по сравнению с другими субъектами конкуренции на данном рынке конкурентную позицию
6. Цветкова И.И. [6]	Совокупность личностных и профессиональных характеристик персонала, которые формируют способность его действий по созданию конкурентоспособной продукции и его способности обеспечивать конкурентоспособность предприятия
7. Колот А.М., Цымбалюк С.А. [7]	Способность управленцев своевременно выявлять угрозу для деятельности предприятия, решать проблемы, генерировать идеи, изобретать и быстрее конкурентов внедрять новшества, обеспечивать достижение поставленных целей и выполнение предприятием его миссии
8. Хлопова Т.В. [8]	Интегральная характеристика степени развития трудового потенциала предприятия и степени его использования в существующих производственно-экономических условиях, которая определяет уровень конкурентоспособности продукции предприятия
9. Шабурова А.В. [9]	Характеристика развития трудового потенциала работников предприятия, позволяющая данному предприятию в имеющихся производственно-экономических условиях производить и реализовывать продукцию, которая по своим характеристикам является более или менее привлекательной для потребителей, чем продукция конкурентов

## Продолжение таблицы 1

10. Коломиец В.Н. [10]	Совокупность источников конкурентных преимуществ и самых преимуществ у персонала предприятия и способность персонала реализовать свои конкурентные преимущества, что удовлетворяет одновременно потребности общества, предприятия и работника: во-первых, позволяет обеспечить достаточный уровень конкурентоспособности предприятия для производства конкурентоспособной продукции, во-вторых, становится лучшей формой социальной защиты работника на рынке труда
------------------------	---

В разрезе данного исследования интересной является точка зрения Е.Н. Ахромкина, который полагает, что именно персонал предприятия является стратегически важным ресурсом предприятия и фактором его конкурентоспособности. Конкурентоспособность персонала становится определяющей характеристикой качества персонала, которая находит проявление в рынке труда и приводит возможности успешного трудоустройства. Е.М. Ахромкин отмечает, что важными составляющими конкурентоспособности персонала предприятия является его качество, работоспособность, квалификация, результативность труда, профессиональная перспективность. Она обеспечивается за счет высокого уровня профессионализма и компетентности, личностных качеств, инновационного и мотивационного потенциала персонала [3].

**Вывод.** Таким образом, проведенные исследования позволяют сформулировать наиболее адаптированное для функционирования отечественных предприятий определение конкурентоспособности персонала как способность реализации совокупности природных, образовательных, профессионально-квалификационных, деловых характеристик работника по сравнению с другими работниками с целью обеспечения рыночной потребности в качественной продукции и услугах, повышения уровня конкурентоспособности предприятия и обеспечения его конкурентных преимуществ.

### Список литературы

1. Грошелева О.Г. Конкурентоспроможність управлінського персоналу вугільних шахт: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.04 / О.Г. Грошелева; Нац. гірн. ун-т. – Дніпропетровськ, 2008. – 20 с.
2. Смірнов О.О. Підвищення конкурентоспроможності персоналу промислових підприємств: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.00.07 / О.О. Смірнов; НАН України, Ін-т демографії та соц. дослідж. – Київ, 2007. – 20 с.
3. Ахромкін Є.М. Аналіз критеріїв конкурентоспроможності персоналу підприємств / Є.М. Ахромкін // Вісн. Східноукр. нац. ун-ту ім. В. Даля. – Луганськ, 2012. – № 1, ч. 1. – С. 194–200.
4. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации: учебник / Р.А. Фатхутдинов. – 2-е изд. испр., доп. – М.: Эксмо, 2005. – 544 с.
5. Славгородська О.Ю. Класифікація конкурентних переваг персоналу підприємства / О.Ю. Славгородська, В.Г. Щербак // Наукові праці ДонНТУ. Серія: Економічна. – 2005. – № 8. – С. 94–101.

6. Цветкова І.І. Конкурентоспроможність персоналу: сутність та 259 місце у забезпеченні конкурентоспроможності підприємства / І.І. Цветкова // Культура народів Причорномор'я. – 2006. – № 88. – С. 119–125.
7. Колот А.М. Мотивація персоналу / А.М. Колот, С.О. Цимбалюк ; Держ. вищ. навч. закл. «Київ. нац. екон. ун-т ім. В. Гетьмана». – Київ: КНЕУ, 2011. – 397 с.
8. Хлопова Т.В. Трудовой потенциал и конкурентоспособность работников / Т.В. Хлопова. – Иркутск: БГУЭП, 2003. – 159 с.
9. Шабурова А.В. Механизм воспроизводства трудового потенциала и его влияние на конкурентоспособность работника: автореф. ... дис. канд. экон. наук : 08.00.00 / Шабурова А. В.; Новосибир. гос. технич. ун-т. – Новосибирск, 2005. – 20 с.
10. Коломієць В.М. Розвиток конкурентоспроможності персоналу підприємств: монографія / В.М. Коломієць; Мелітопол. ін-т держ. та муніципал. упр. «Класич. приват. ун-ту». – Мелітополь: МІДМУ КПУ, 2008. – 172 с.

## **СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ВНУТРИФИРМЕННОГО ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА: ПРЕИМУЩЕСТВА И НЕДОСТАТКИ**

**И.В. Барыло**

**Т.Ю. Шурыгина**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Кадры предприятия, выполняющие те или иные функции хозяйственной деятельности, являются определяющим фактором развития производства. В современных рыночных условиях качественные параметры трудовых ресурсов резко увеличили свою значимость. Вложение в человеческие ресурсы и кадровую работу становится долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы. Анализ поведения фирм в данной сфере свидетельствует об отсутствии системного подхода к разработке и реализации программ внутрифирменного обучения, включающего в себя постановку обоснованных целей, выбор адекватных методов обучения, детальный анализ качества процесса обучения и результативности программ обучения и т.д. Поэтому в новых экономических условиях важно определить пути развития этого направления.

**Анализ исследований и публикаций.** Методологические проблемы, дидактические и методические вопросы производственного обучения персонала разрабатывались и раскрываются в работах таких ученых как С.Я. Батышев, А.П. Беляева, Н.И. Думченко, А.А. Кирсанов, И.П. Кузьмина, Г.В. Мухаметзянова, Р.Х. Шакуров, С.Я. Батышева, Ю.А. Гастева, М.А. Жиделева, И.Д. Клочкова, В.А. Скакуна, Н.М. Скородумова, Н.А. Шамкова, А.Е. Шильниковой и других педагогов.

Психолого-педагогическими вопросами содержания, форм и методов профессионального образования занимались В.П. Беспалько, Б.С. Гершунский, В.А. Ермоленко, Г.И. Ибрагимов, В.С. Леднев, М.И. Махмутов, Л.Г. Семушина, И.А. Халиуллин, Н.Г. Ярошенко и другие исследователи.

**Целью публикации** является теоретическое обоснование методик производственного обучения персонала в условиях внутрифирменного обучения, предоставление описания современных методов и анализ их преимуществ и ограничений.

**Основные результаты исследования.** Американский ученый Питер Сенге в 1990 году положил начало движению обучающихся организаций, опубликовав работу «Пятая дисциплина: искусство и практика самообучающейся организации», который он определяет обучающуюся организацию как место, «в котором люди постоянно расширяют свои возможности создания результатов, к которым они на самом деле стремятся, в котором возвращаются новые широкомасштабные способы мышления, в котором люди постоянно учатся тому, как учиться вместе».

Для увеличения производительности и отдачи труда почти все фирмы сталкиваются с потребностью поиска действующих методов. В данный момент работодатели заинтересованы в том, чтоб обладать высококвалифицированным и знающим персоналом, способный создавать продукты и сервисы, которые могли бы удачно конкурировать с продуктами и услугами, хлынувшими из зарубежных стран. В результате обучения подготавливается персонал способный верно выбирать заключение для наиболее широкого круга задач и обеспечить высокую степень эффективности в работе, увеличивается трудовой потенциал работников. При этом оно позволяет не только увеличивать степень познаний персонала и создавать необходимые профумения, но и формировать у них систему ценностей и установок, которая подходит нынешним реалиям и поддерживает рыночную организационную стратегию [1, с. 91–107].

Внутрифирменное обучение персонала обусловлено рядом конкретных обстоятельств. Основные из них следующие [2, с. 278].

1. Установка нового оборудования, внедрение новых технологий, которые требуют новых или улучшенных навыков;
2. Изменение ассортимента предоставляемых услуг;
3. Нехватка рабочей силы (требует повышения уровня квалификации)
4. Улучшение качества оказания услуг;
5. Продвижение, перевод отдельных работников компании;
6. Увеличение несчастных случаев.

Рассмотрим основные методы внутрифирменного обучения персонала, а также их характеристики, которые схематично представлено на рисунке 1.



Рис.1. Методы внутрифирменного обучения и их описание

Выше перечисленные методы, безусловно, не исчерпывают всего разнообразия методов. Это методы, которые применяют для повышения квалификации и профессионального мастерства руководителей, менеджеров разного уровня, работников, которым приходится принимать решения, реализовать коммуникативные умения. Тот или иной подход к обучению избирается руководством компании в зависимости от тех целей, которые оно преследует, организуя систему внутрифирменного обучения персонала [3, с. 87].

Для правильного выбора методики внутрифирменного обучения, необходимо проанализировать плюсы и минусы выбранных подходов.



Рассмотрим рис. 1 с точки зрения преимуществ и недостатков представленных методов (табл. 1).

Таблица 1.

Преимущества и недостатки современных методов обучения персонала

Название	Преимущества	Недостатки
Лекция	Ориентация слушателя в большом объеме информации; большая наполняемость аудитории; контроль лектором содержания и последовательности изложения	Отсутствие обратной связи от слушателей; невозможность учета исходного уровня всех слушателей; жесткая привязанность занятий к расписанию
Тренинг	Дает возможность разноаспектного изучения проблемы; подготавливает к действию в реальных ситуациях эффективно; повышает мотивацию сотрудников; вызывают эмоциональный подъем слушателей	Необходимо посттренинговое сопровождение во избежание утраты приобретенных навыков
Деловая игра	Позволяет основательно изучить проблему, обоснованно готовить и принимать решение; уменьшает вероятность совершения ошибок в реальной ситуации	Необходимость тщательной подготовки сценария игры; необходима высокая квалификация ведущего в широком спектре профессиональных проблем участников игр, а также высокий уровень коммуникативных умений
Ролевые игры	Проигрывание ролей усиливает рефлексивную составляющую служебной деятельности, способствует пониманию мотивов действия членов коллектива, выполняющих другие функции; способствует снижению числа типичных ошибок, допускаемых в реальных производственных ситуациях	Не вскрывает глубинных мотивов, которые могут быть побудителями принятия решения работником в реальных условиях деятельности
Коучинг	Адаптация новых сотрудников осуществляется более эффективно; повышается их мотивация к освоению профессиональной деятельности; совершенствуется квалификация самих наставников	Ограниченность возможности подбора наставников в связи с высокими требованиями к профессиональным, личностным и коммуникативным качествам наставника
Метод ротации	Положительно сказывается на мотивации сотрудника; помогает преодолевать негативные эффекты от монотонной работы; расширяет круг делового и личностного общения	Могут возникнуть стрессовые состояния в случае существенно новых требований к работнику на новом месте

**Вывод.** Для современных компаний профессиональное обучение приобрело возрастающее значение и резкое повышение потребностей в нем привели к тому, что организация внутрифирменного обучения стала одной из основных функций управления персоналом. Существует множество разнообразных методов обучения персонала, каждый из них имеет свои достоинства и недостатки. При планировании обучения в

каждой конкретной организации руководителю необходимо учитывать множество факторов, чтобы грамотно составить программу обучения и развития, которая поможет достичь поставленной цели. В настоящее время распространены: тренинги, деловые и ролевые игры, лекции, наставничество (коучинг), метод ротации.

#### **Список литературы**

1. Шапиро С.А. Инновационные подходы к процессу управления персоналом организации: монография / С.А. Шапиро. – М.: РХТУ им Д.И. Менделеева, 2011 – 152 с.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2009. – 304с.
3. Шурыгина Т.Ю. Организация профессионального обучения персонала на предприятии / Т.Ю. Шурыгина, И.В. Барыло // Актуальные проблемы экономического и социального развития Донбасса: Мат. междунар. науч.-практ. конф молодых ученых и студентов (15 апреля 2015 г.). – Донецк: «Донецкий национальный технический университет», 2015. – с.87.

## **ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОТИВАЦИОННОГО МЕХАНИЗМА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ**

**А.В. Солдатова**

**Т.М. Савельева**, *к.э.н., доцент*  
*ГОУ ВПО «Донбасская национальная*  
*академия строительства и архитектуры»,*  
*г. Макеевка*

**Постановка проблемы.** В настоящее время эффективность использования трудового потенциала является одним из стратегических факторов, определяющих конечные результаты хозяйствования и конкурентные преимущества предприятия на рынке. Оценка уровня использования трудового потенциала отечественных предприятий в целом свидетельствует о недостаточно полном вовлечении данного ресурса в воспроизводственный процесс. Проблема эффективного использования трудового потенциала предприятия приобретает особое значение в условиях высокой конкурентной борьбы. В условиях быстрых изменений любое предприятие должно быть высоко адаптивным, готовым меняться в соответствии с влиянием внешнего окружения [1].

Однако вследствие многогранности данной проблемы остается нерешенным вопрос введения действенного мотивационного механизма эффективного использования трудового потенциала предприятия, что и определило актуальность исследования и его цель.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Проблемы человеческого развития, воспроизводства рабочей силы, использования трудовых ресурсов постоянно находятся в поле зрения как отечественных, так и зарубежных ученых. Среди отечественных, в частности, необходимо выделить Д. Богиню, М. Долишнего, С. Злупко, М. Семькину, А. Гончарову, С. Дяглова, А. Исаенко, Н. Римашевскую, В. Травина, И. Шаршова, зарубежных – А. Альберта, М. Мескона, А. Маслоу, Т. Шульца, Г. Беккера, Ф. Кене, А. Маршалла, и др. Важный вклад в развитие теории мотивации персонала внесли ведущие ученые П. Беленький, О. Виханский, И. Герчикова, В. Голиков, В. Геець, О. Гришнова, В. Гуменюк, А. Калина, О. Кузьмин, А. Наумов, М. Чумаченко и другие. Однако пока в большинстве опубликованных работ основное внимание сосредотачивается на общих аспектах проблемы. Узок круг исследований, направленных на научную разработку механизмов, методов и способов активизации мотивации развития трудового потенциала предприятий. Между тем, потребность в таких исследованиях на современном этапе возрастает.

**Целью исследования** является обоснование теоретических аспектов формирования мотивационного механизма эффективного использования трудового потенциала.

**Основной материал исследования.** В современных условиях способность к выживанию предприятий определяется повышением эффективности их работы. Важность решения этой задачи обуславливает необходимость выработки направлений формирования трудового потенциала предприятия, его научно обоснованной оценки и увеличения степени его использования.

Трудовой потенциал предприятия можно рассматривать как сумму трудовых потенциалов каждого из членов трудового коллектива. Кроме того, он включает такие компоненты, которые не присущи отдельным работникам, но которые формируются под воздействием их личностных, профессиональных и организационных характеристик [2].

Стимулирование работников к производительному труду является одним из важнейших вопросов в условиях, когда предприятие стремится получить как можно больше конкурентных преимуществ от найма и использования высококвалифицированного персонала. Работник стремится получить хорошую оплату за свою работу, удовлетворить собственные потребности, иметь возможность карьерного роста. Работник имеет определенные ожидания от своего труда, которые не удовлетворяются [3].

Добиться повышения эффективности использования трудового потенциала можно, прежде всего, путем разработки и внедрения в практику хозяйственной деятельности как на макро-, так и микроуровнях

современного мотивационного механизма, который бы объективно побудил личный фактор производства к росту производительности труда, увеличение доходов, гармоничного развития личности и общества в целом.

А это значит, необходимо формирование такого мотивационного механизма, который бы учитывал как материальную мотивацию, так и выявление и реализацию нематериальных интересов работников.

Суть мотивации заключается в разработке такой системы стимулирования, которая бы обеспечила производство высококачественной продукции и прибыльность своей работы, но для этого, прежде всего, надо заинтересовать каждого конкретного работника в результативном, высокопроизводительном труде [4].

Мотивация трудовой деятельности является не только важной составляющей трудового потенциала, но также и системообразующей функцией управления персоналом в целом и от эффективности ее реализации зависит эффективность всей системы. Грамотно построенная система мотивации труда и изучение мотивационного потенциала персонала, выступает одним из важнейших факторов, приводящих к повышению производительности труда, улучшению эмоционального климата в коллективе и способствующего увеличению производительности и самоотдаче работников даже во время кризиса [5].

Механизм, с помощью которого формируются условия, побуждающие людей к деятельности, получил название мотивационного. Он состоит из двух элементов: механизма внешнего целенаправленного стимулирующего воздействия (побуждения и принуждения) и механизма реализации внутренней психологической предрасположенности к той или иной деятельности.

Задача мотивационного механизма – сформировать или активизировать состояние личности, которое определяет, насколько эффективно и с какой активностью и направленностью человек готов действовать в определенной ситуации.

Принципы построения мотивационного механизма: увязка со структурой и значимостью целей; простота, понятность, справедливость; наличие необходимых условий реализации; возможность корректировки; направленность как на поддержку создания нового, так и на его принятие; взаимосвязанность элементов при их обособленности [6].

Мотивационный механизм должен основываться на мотивационных факторах, присущих каждой категории персонала и обеспечивать сочетание экономического поведения и разработанных предприятием мотиваций; сочетать материальную и нематериальную составляющие; отражать в полной мере в зарплате результаты труда работника, а заработная плата, которая формируется в рамках материальной

составляющей, должна быть конкурентоспособной на рынке труда; стимулировать работника на развитие инновационной деятельности, непрерывность процесса получения знаний, повышение квалификации, карьерный рост; нематериальная составляющая мотивационного механизма должна включать социальную мотивацию [7].

Учитывая вышеизложенное, возникает необходимость внедрения на предприятиях мероприятий по совершенствованию мотивационного механизма, который будет основываться на действенной системе мотивов и стимулов к высокоэффективному труду, а также будет способствовать повышению эффективности использования трудового потенциала.

Он предусматривает решение следующих основных задач:

- обеспечение увязки размеров оплаты услуг труда с производительностью труда и ориентацию на высокие результаты хозяйственной деятельности;

- совершенствование системы формирования заработной платы;

- повышение материальной заинтересованности работников в систематическом повышении квалификации, уровня профессионализма и мастерства;

- разработка методических рекомендаций по совершенствованию стимулирования высокоэффективного труда для предприятий всех форм собственности и различных видов деятельности;

- материальное поощрение работников предприятия за участие в проектах организационного развития;

- формирование и контроль нужного психологического климата на предприятии.

**Вывод.** Действие мотивационного механизма использования трудового потенциала позволит мобилизовать усилия, создать необходимую заинтересованность работников в росте, как индивидуальных результатов деятельности, так и производственных результатов предприятия, будет способствовать проявлению творческого потенциала работников, повышению уровня их компетенции. Внедрение современных форм и механизмов мотивации трудового потенциала предприятия обеспечит более эффективное его использование и достижение стратегических целей предприятия.

#### Список литературы

1. Колот А.М. Мотивація персоналу/ А.М.Колот. – К.: КНЕУ, 2009. – 337 с.
2. Богиня Д.П. Основи економіки праці: навч. посіб. / Д.П. Богиня, О.А. Грішнова. – 3-тє вид. – К.: Знання-Прес, 2002. – 387 с.
3. Алехина О.Е. Стимулирование развития работников организации / О.Е. Алехина // Управление персоналом. – 2002. – № 1. – С.50–52.
4. Байда О. Мотивація праці як складова успіху організації / О. Байда, О.Б. Моргулець // Вісник КІБІТ. – 2006. – № 1. – С. 55–57.

5. Местовская В.В. поисках золотого ключика мотивации персонала / В. Местовская // Управление персоналом. Кадровая служба. – 2009. – № 1. – С. 104–105.
6. Мазур Н. О. Формування системи мотивації продуктивності персоналу підприємства: автореф. дис. ... канд. екон. наук: 08.06.01 / Н.О. Мазур; Львів: Нац. ун-т «Львівська політехніка», 2004. – 20 с.
7. Синицька О.І. Мотиваційні механізми управління персоналом: структура, важелі, напрями ефективізації. Монографія / О.І. Синицька. – Вінниця: Вид-во «Розвиток», 2005. – 135 с.

## МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ПЕРСОНАЛ

**С.В. Севрюкова**, *к.э.н.*

**Е.С. Власенко**,  
*ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
университет», г. Донецк*

**Актуальность темы.** В современных условиях, успешные предприниматели стремятся иметь на работе только профессиональных и компетентных сотрудников. Инвестирование в персонал является одним из лучших способов поддержания высокого уровня имиджа предприятия. Но, несмотря на то, что инвестирование в персонал довольно распространено, предприниматели все еще ошибаются в выборе методов и способов. Формирование стратегии накопление интеллектуального капитала компании гарантирует стабильность в экономическом развитии, обеспечения конкурентоспособности, накопления современных компетенций сотрудников.

**Анализ исследования и публикаций.** Первыми, кто сформировал и разработал теории человеческого капитала в его современном виде, являются известные американские и английские экономисты: А. Аулин, М. Блауг, С. Боулс, У. Боуэн, Й. Бен-Порет, Дж. Вейзи, Б. Вейсброд, М. Вудхолл, Дж. Грейсон, С. Дейзи, Э. Денисон, Н. Ирланд, Дж. Кендрик, Б. Кикер, К. Ланкастер, Р. Лэйард, Ф. Махлуп, Дж. Минцер, О. Нордхог, Г. Псахаропулос, Г. Сент-Пол, Л. Туроу, Ф. Уэлч, Б. Чизвик.

**Целью публикации** является изучить сложившиеся подходы к инвестированию в персонал зарубежных стран.

**Основные результаты исследования.** По мнению Г. Беккера, Л. Туроу, Т. Шульца, к инвестициям, развивающим созидательные способности индивидов относятся формальное и неформальное образование, подготовка на производстве, медицинские услуги и исследования в области здравоохранения, расходы на оптимизацию миграции, поиск информации о состоянии экономики [1].

В зарубежных странах довольно распространена внутрифирменная

подготовка и переподготовка кадров. Как правило, программы внутрифирменной подготовки создаются специально для конкретного предприятия и ориентированы на развитие персонала и подготовку его к изменениям в организации.

Внутрифирменная подготовка и переподготовка кадров в промышленно развитых странах превратилась в мощную индустрию, соизмеримую по масштабам с системой получения населением общего образования. В области организации такого обучения лидируют крупные многопрофильные корпорации, действующие, как правило, в отраслях с высокой наукоемкой технологией.

Общий анализ опыта в традиции обучения внутри организации в разных странах дает основания для учета особенностей различных подходов для развития персонала соотнести их с используемыми вариантами обучения в современных конкурентных условиях.

Наиболее широкое развитие система внутрифирменной подготовки кадров получила в Японии, где принят специальный «Закон о профессиональном обучении кадров предприятий». Мощной движущей силой развития экономики явилась японская система развития человеческих ресурсов, обеспечивающая эффективную подготовку и использование в промышленности таких кадров, которые гибко реагируют на изменение внешней и внутренней обстановки и отличаются высокой степенью вовлеченности в структуру производства, заинтересованности в его стабильном развитии и прибыли. Обучение работников в Японии проводится как во время работы, так и вне рабочего времени. Причем наблюдается тенденция увеличения доли крупных предприятий, занимающихся этим обучением. Внутрифирменное обучение в японских компаниях ведется в самых широких масштабах, исходя из традиций и особенностей кадровой политики, обеспечивающей постоянство кадрового состава.

В США, напротив, работодатели финансируют программы обучения персонала значительно хуже: сделанные инвестиции при высокой подвижности персонала могут быть потеряны и достаться конкурентам. Эта же особенность человеческого капитала позволяет США в широких масштабах использовать труд ученых, специалистов и других носителей человеческого капитала, сформированного в разных странах мира, не осуществляя начальных инвестиций, но проводя селективную иммиграционную политику.

В Великобритании процент сотрудников, прошедших учебно-развивающие мероприятия, увеличился за последние пять лет с 24 до 39 %. Ведущие транснациональные корпорации затрачивают на профессиональное развитие от 2 до 10 % фонда заработной платы.

Во Франции развивается стратегическое управление подготовкой

кадров. Об этом свидетельствует практика отдельных компаний, где модель подготовки кадров смещается в сторону внутрифирменного обучения без отрыва от производства. Предприятие проявляет себя как пользователь, организатор и производитель знаний, оно определяет правила и рамки, в которых подготовка приобретает обновленное содержание. Это позволяет предприятию свободно адаптироваться к непредвиденным требованиям рынка и технологическим изменениям [2].

Следует отметить, что каждая страна и предприятие выбирает себе более эффективную стратегию инвестирования в персонал, учитывая влияние внешних факторов: национальные традиции, культурные ценности, трудовой менталитет, возможности самовыражения и самоутверждения работников.

Изучение теории и практики функционирования внутрифирменной системы обучения в зарубежных странах позволяет сделать вывод о том, что эта система является, как правило, составной частью внутреннего рынка труда. Внутрифирменное обучение выступает в качестве механизма, позволяющего предпринимателям гасить социальные противоречия внутри предприятия, минимизировать появление массового высвобождения персонала на внешний рынок труда за счет системы переобучения, ротации кадров, эффективных форм повышения квалификации работников.

**Вывод.** В современных условиях инвестирование в персонал является важным элементом экономической и социальной отдачи человеческого капитала на уровне предприятия и на уровне сотрудников. Отдача профессиональных и корпоративных компетенций сотрудников позволяет решать оперативные и стратегические задачи развития предприятия и обеспечивать социальное развитие предприятия, а также гарантировать высокий уровень трудовой жизни сотрудников

#### Список литературы

1. Кирьянов А.В. Виды инвестиций в человеческий капитал и их эффективность/ А.В. Кирьянов // Экономика России: основные направления совершенствования 2005. – № 7.
2. Карпов А.В. Технологии управления развитием персонала / А.В. Карпов, Н.В. Ключева. – ООО «Перспект», 2015.



# ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

**И.А. Калмыкова**

**А.М. Ломоносова**

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

**Постановка проблемы.** В связи с повышением роли персонала в современном производстве принципиальными изменениями в содержании труда, вызванными применением новой техники, технологий и методов производственной деятельности, возрос интерес к персоналу. На первый план выдвинулись функции обеспечения непрерывности обслуживания и налаживания оборудования.

В условиях становления рыночной экономики в нашей стране особое значение приобретают вопросы практического применения современных форм управления персоналом, позволяющих повысить социально-экономическую эффективность любого производства. В настоящее время персонал считается одним из тех факторов, которые приносят организации решающий успех. Именно потому современная концепция управления предприятием предполагает выделение из большего числа функциональных сфер управленческой деятельности той, которая связана с управлением кадровой составляющей производства – персоналом предприятия. Вложения в человеческие ресурсы и кадровую работу становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности и выживания фирмы.

**Анализ исследований и публикаций.** Теоретические и практические основы управления персоналом предприятий рассмотрены в работах Е.В. Маслоу, Т.Б. Бердникова, Н.И. Кабушкина. Так же в последние годы появился целый ряд содержательных работ экономистов: Н. Яновская, С. Филатов, М.П. Мальская и другие.

**Целью исследования** является теоретическое и методическое обоснование путей повышения эффективности управления персоналом предприятия.

**Основные результаты исследования.** На современном экономическом этапе человек выполняет многообразные экономические функции. Ориентация экономики на рыночные отношения коренным образом меняет подходы к решению многих экономических проблем и, прежде всего, тех, которые связаны с человеком. В качестве живого носителя производительных сил человек обладает множеством атрибутивных качеств и свойств, совокупностью разнообразных

потребностей и способностей. Как активный творческий субъект отношений в системе современной экономики человек играет функциональную роль [5].

Успех работы любого предприятия (организации, фирмы) обеспечивают работники, занятые на нем. Именно поэтому, современная концепция управления предприятием в корне изменяет выбор средств и методов практической реализации задач управления персоналом в целях повышения эффективности производства как условия конкурентоспособности предприятия.

Персонал (от лат. *persona* – личность) – это совокупность всех работников предприятия, занятых трудовой деятельностью, а также состоящих на балансе (входящих в штатный состав). «Персонал – это совокупность работников (обычно их групп в виде подразделений предприятия), объединенных целями хозяйственной деятельности, бизнес-процессами, применяемыми методами и средствами» [1].

Персонал играет важную роль в организации, он отличается друг от друга по многим параметрам: полу, возрасту, образованию, стажу работы, семейному положению и т. д. Все эти отличия могут оказывать серьёзное влияние как на характеристику работы и поведение отдельного работника, так и на действие и поведение других членов организации. В целях эффективного управления процессом формирования и использования персонала организации применяется классификация работников по следующим основным признакам:

- по категориям: управленческий, торгово-оперативный, вспомогательный;
- по должностям и профессиям: руководители, специалисты, продавцы, кассиры;
- по специальностям: экономисты, финансисты, бухгалтеры, продавцы, непродовольственных товаров, продавцы продовольственных товаров;
- по урону квалификации: продавец, продавец второй категории, продавец первой категории;
- по полу и возрасту: мужчины – до 30 лет, от 30 до 60, свыше 60; женщины - до 30 лет, от 30 до 55, свыше 55 лет;
- по стажу работы: до 1 года, от 1 до 3 лет, от 3 до 10 лет и свыше 10 лет;
- по отношению к собственности: работники-собственники имущества предприятия, наемные работники;
- по характеру трудовых отношений: постоянные работники, временные работники [2].

Управление персоналом связано с использованием возможностей

работников для достижения целей организации. Управлять персоналом, означает планировать, организовывать, осуществлять мотивацию и контроль за формированием, распределением, перераспределением и использованием кадров.

Важную роль в управлении персоналом играет процедура подбора, отбора и найма персонала. Чем тщательнее будет подбираться персонал, тем эффективнее будет работа. На рис.1 представлена схема отбора, подбора и найма персонала [3].

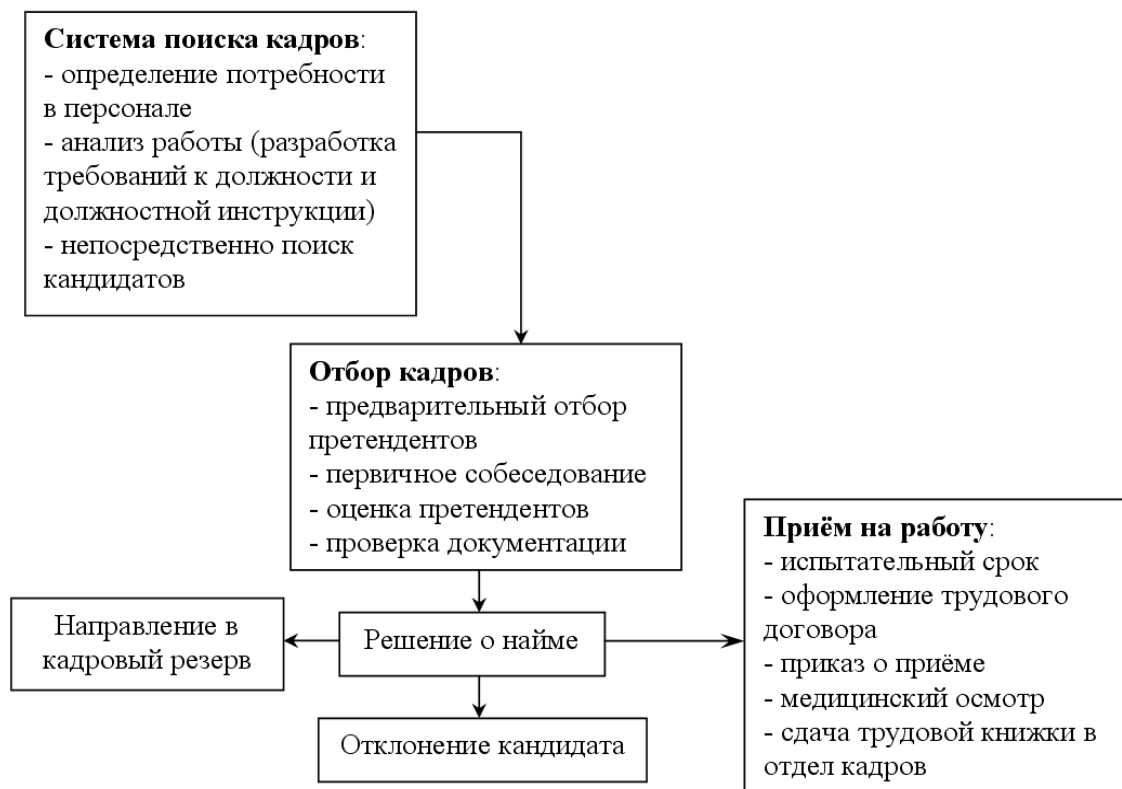


Рис.1. Схема процедуры подбора, отбора и найма персонала

Эффективность управления персоналом во многом зависит от выбранной системы управления персоналом организации. Система управления – это упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов, которые отличаются функциональными целями, действуют автономно, но направлены на достижение общей цели [5].

Особое место в политике любого предприятия занимает повышение квалификации и обучение персонала. Для обучения персонала на предприятии могут использоваться различные виды и формы, обучения [3].

Система управления повышения квалификации базируется на следующих принципах:

– планомерности, системности и непрерывности расширения знаний;

- периодичности и обязательности обучения;
- дифференциации учебных планов и программ по категориям работников;
- обеспечение учебного процесса [4].

В Донецкой народной республике система подготовки кадров и повышения квалификации довольно несовершенна. Исходя из работы российских предприятий, можно проследить тенденцию, что руководство предпочитает брать на работу молодых сотрудников и обучать их, но мало кто из сотрудников затем повышает квалификацию. В настоящее время обучение новым профессиям – самый высокий показатель в деятельности организаций.

**Выводы.** Управление персоналом на предприятии обеспечивает благоприятную среду, в которой реализуются творческие возможности работников, развиваются их способности. В итоге люди получают удовлетворение от выполняемой работы и общественное признание своих достижений. Важнейшим фактором эффективной работы предприятия является непрерывная и высоко оплачиваемая подготовка, переподготовка и повышение квалификации персонала, что в свою очередь способствует повышению его теоретических знаний, практических учений и навыков.

Можно с уверенностью предположить, что именно взаимопонимание и взаимоотношения руководителя с сотрудниками предприятия приведут к тому, что в будущем оно будет наиболее эффективным средством процветания данного направления деятельности, что обеспечит ей экономическую стабильность.

#### Список литературы

1. Байжанова Г.К. Управление человеческими ресурсами / Г.К. Байжанова. – М., 2015. – 320 с.
2. Гладков Э. Современный подход в привлечении персонала / Э. Гладков // Управление персоналом. – 2015. – № 11. – С. 9–13.
3. Веснин В.Р. Практический менеджмент персонала / В.Р. Веснин. – М.: Изд. Юрист, 2013. – 496 с.
4. Егоршин А.П. Управление персоналом: учеб. пособие / А.П. Егоршин. – Н.Новгород: НИМБ, 2013. – 624 с.
5. Магура М.И. Обучение персонала как конкурентное преимущество / М.И. Магура, М.Б. Курбатова. – М., 2014.7. Мокрик Г. Оценка эффективности подбора персонала в компании / Г. Мокрик // Управление персоналом. – 2015. – № 11. – С. 5–8.

# ДИАГНОСТИКА И РАЗРАБОТКА АНТИКРИЗИСНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

Ю.А. Новак

В.О. Гладкова

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

**Постановка проблемы.** Очень часто, когда организация находится в тяжелых условиях финансовой нестабильности, вопросы управления персоналом в системе приоритетов выбора действующих антикризисных мероприятий уходят на задний план. В особенности страдает сфера контроля системы управления персоналом. Ситуация позволяет выделить целый ряд проблем в системе управления человеческими ресурсами, в том числе, уход сотрудников из компании, отсутствие мотивации персонала; напряженная эмоциональная атмосфера в коллективе, связанная с критической массой демотивирующих факторов на предприятии и высоким числом конфликтных ситуаций.

Понятно, что все эти проблемы являются следствием рыночной несостоятельности предприятия. Тем не менее, такое количество вопросов, связанных с человеческими ресурсами, ставит необходимость включения в антикризисную стратегию программы совершенствования системы управления персоналом.

**Анализ исследований и публикаций.** Проблеме управления персоналом в условиях экономической нестабильности посвящены научные исследования отечественных и зарубежных ученых. Это, прежде всего, работы Кибанова А.Я., Аксеновой Е.А., Базарова Т.Ю., Дейнеки А.В., Беспалько В.А., Сладкевич В.П., Радомского С.И., Самоукиной Н.В., Талтыновой С.М., Виноградовой Е.В. и др.

**Целью исследования** является анализ существующих подходов и методов разработки антикризисной программы управления человеческими ресурсами.

**Основные результаты исследования.** Проведенные исследования показывают, что в случае несостоятельности предприятия и переживания им кризиса обычно основное внимание уделяется финансовым и правовым механизмам, используемым в рамках антикризисного управления. При этом результат перемен может быть как крайне неблагоприятным, так и положительным, но любой кризис представляет собой угрозу выживанию предприятия. В отношении персонала, как правило, проводится единственное мероприятие – сокращение штата с целью уменьшения затрат на персонал. При этом все признают ценность и

важность собственно человеческого ресурса и значимость его вклада в успех деятельности организации.

Между тем кризис – это именно проверка компании на прочность, в том числе прочность принципов: как фирма будет вести себя в трудное время, способна ли она мотивировать своих сотрудников, способна ли увеличить прибыль?

Если возможности сокращения расходов на персонал исчерпаны, компания задумывается о сокращении персонала. И здесь может помочь формула персонала «20 : 70 : 10». Это означает, что 20 % сотрудников – это ключевые специалисты, 70 % – линейный персонал, а 10 % – сотрудники, которые не приносят ощутимой пользы для компании [5, 6].

В первую очередь необходимо сохранить ключевых сотрудников, это – «хребет», основа бизнеса. В их число входят специалисты, имеющие уникальные компетенции и владеющие важной и уникальной информацией компании; «креативщики», неформальные лидеры, способные поддержать дух команды и успокоить людей.

При изучении кадровых процессов в организации, находящейся в условиях кризиса, на сегодняшний день принято выделять такие основные задачи, как определение развития прогрессивности системы управления персоналом; выявление так называемых «проблемных участков», то есть явлений, замедляющих успешное развитие предприятия; оценка адаптивных возможностей коллектива и его готовности к изменениям. Дополнительно собираются статистические количественные данные: издержки на персонал (общие и их доля на рабочую силу в объеме себестоимости производимой продукции); статистические данные по характеристикам совокупной рабочей силы на предприятии; показатели производительности труда и т. д. [2, 4].

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.

Представляет интерес условное разделение на четыре «стимульные группы».

1. Стимульная группа «Настрой на статус, престиж» – сотрудники ориентированы на повышение влияния, признание. Мотивация для них – продвижение по служебной лестнице, приемлем даже вариант перемещения «по горизонтали».

2. Стимульная группа «Настрой на уникальность» – сотрудники ориентированы на реализацию новых необычных проектов и хорошо себя чувствуют там, где есть прогресс. Дайте им свободный график, новейшую технику для работы – и они сами будут себя стимулировать, делая все новые и новые открытия (естественно, за новые прогрессивные идеи и

инновационные проекты нужно хорошо заплатить). Предоставьте им возможность повышения квалификации или получения дополнительного образования – они не захотят покидать свое рабочее место.

3. Стимульная группа «Настрой на личный интерес» – ориентированы на то, что необходимо лично им: в данный момент или для дальнейшего развития. Данная группа – вечные ученики. Для них истинное наслаждение – глубоко изучить интересующий их вопрос, а также проконсультировать других по этому вопросу, подкрепляя тем самым собственную ценность. Кстати, за такие консультации клиенты компании, скорее всего, готовы платить немалые деньги.

4. Стимульная группа «Настрой на благосостояние» – ориентированы на удобство и комфорт. Такие сотрудники должны комфортно себя чувствовать на рабочем месте. Все, что связано с повышением уровня комфорта на рабочем месте, будет рассматриваться сотрудниками как стимуляция к деятельности. Хорошей мотивацией также служит социальный пакет, направленный на улучшение здоровья [3].

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 [6].

**Выводы.** Управление персоналом в условиях кризисного состояния организации представляет собой разностороннюю, тщательно спланированную и продуманную деятельность, опирающуюся на систему научно обоснованных принципов, искусство и здравый смысл предпринимателей и менеджеров. Задачи управления персоналом в условиях кризиса:

- формирование команды адаптивных менеджеров, способных разработать и реализовать программу выживания и развития предприятия;
- сохранение ядра кадрового потенциала организации: менеджеров, специалистов, рабочих, представляющих особую ценность для предприятия;
- снижение социально-психологической напряженности в коллективе;
- обеспечение социальной защиты и трудоустройства

высвобождаемых работников.

Кризис заставляет всех, и в первую очередь руководителей, работать по-новому, что позволит пережить это сложное время. Особое внимание руководитель должен уделять главному ресурсу, без которого невозможно продвижение организации вперед, – своим сотрудникам. Наиболее приемлемым способом воздействия на персонал является совмещение использования личных качеств руководителя, таких как харизма, и различных средств коммуникации. Только в этом случае персонал будет чувствовать заботу руководства и станет работать с полной отдачей.

#### Список литературы

1. Антонова А.Н. Особенности системы мотивации персонала на предприятиях малого бизнеса / А.Н. Антонова, Ю.В. Стародубова // Экономика и современный менеджмент: теория и практика. 2015. – № 12 (54). – С.159–163.
2. Багирова И.Х. Мотивация персонала в условиях кризиса / И.Х. Багирова // Вестн. Том. гос. ун-та. Экономика. – 2011. – № 4 (16). – С. 83–88.
3. Виноградова Е.В. Сущность мотивации персонала как основы развития предприятия / Е.В. Виноградова, Е.И. Пилигрим // БИ. – 2013. – № 12. – С. 339–347.
4. Гришин А.С. Мотивация сотрудников в период кризиса / А.С. Гришин // Экономика и управление в XXI веке: тенденции развития. – 2015 – № 23. – С. 52–56.
5. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом / Кибанов А.Я. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 300 с.
6. Родионова И.А. Повышение экономической эффективности труда работников на основе совершенствования системы мотивации / И.А. Родионова // Проблемы экономики и менеджмента. – 2013. – № 5 (21). – С.70–73.
7. Самоукина Н.В. Эффективная мотивация персонала при минимальных финансовых затратах / Н.В. Самоукина. – М.: Вершина, 2008. – 224 с.
8. Целютина Т.В. Методы управления адаптацией персонала в условиях преодоления кризиса / Т.В. Целютина, Е.Ю. Муравлева // Проблемы Науки. – 2015. – № 5 (35). – С.39–42.



**СЕКЦИЯ 5.**  
**РЕГИОНАЛЬНАЯ И СОЦИАЛЬНАЯ ЭКОНОМИКА**

**АНАЛИЗ РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ СОЦИАЛЬНОГО  
СТРАХОВАНИЯ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ**

*Т.И. Теслюк, директор Горловского  
отделения Фонда социального страхования  
по временной нетрудоспособности и в связи  
с материнством,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Усовершенствование системы социального страхования на современном этапе социально-экономического развития требует особого внимания ученых и специалистов-практиков. Фундаментальные основы системы социального страхования характеризуются высокой степенью научно-методологической обоснованности. Однако влияние различных факторов значительно усложняет ее функционирование. Кроме того, кардинальные научно-технические и социально-экономические изменения, происходящие в экономически развитых странах мира, формируют вызовы для социального страхования как системы в общем понимании [1]. От скорости и качества ответов системы социального страхования на указанные вызовы зависит повышение его эффективности. Все вышесказанное обуславливает актуальность темы исследования.

**Анализ исследований и публикаций.** Проблемные вопросы заданий социального страхования исследовали в своих трудах такие ученые, как Н.Б. Болотина, Н.М. Внукова, В.В. Гвозденко, В.В. Жернаков, Д.М. Загирняк, И.Б. Иванова, Н.В. Кузьминчук, В.И. Прокопенко, Л.Т. Тюття, М.П. Шаварына, Л.П. Шаповал, С.И. Юрий и др.

При этом недостаточно разработанными остаются вопросы анализа влияния факторов различной природы на систему социального страхования. Большинство научных работ направлено на поиск путей наиболее эффективного использования институтов социального партнерства, несмотря на то, что в последнее время наметились тенденции для ослабления его роли [2, 3]. На современном этапе развития социального страхования целесообразно более детально проанализировать перспективы, которые открываются в результате ослабления роли социального партнерства и трансформации модели трудовых отношений.

**Целью исследования** является анализ развития системы социального страхования на современном этапе.

**Основные результаты исследования.** В деятельности фондов социального страхования большое значение имеют общие фундаментальные основы функционирования, а именно:

– единая методологическая основа функционирования фондов социального страхования (в частности, принцип субсидирования, который

является ключевым для всей системы социального страхования и применяется в деятельности каждого из фондов социального страхования);

– единственная финансовая основа функционирования фондов социального страхования (большая часть средств поступает в фонды социального страхования в виде страховых взносов, все фонды социального страхования функционируют на солидарной финансовой основе);

– единая организационная основа функционирования фондов социального страхования (каждый из фондов социального страхования представляет собой неприбыльную организацию, функционирующую на основе устава, который утверждается на первом заседании правления. Управленческая иерархия каждого из фондов социального страхования включает правление и исполнительные дирекции. Основным принципом управления в каждом из фондов социального страхования является принцип социального партнерства).

Данные фундаментальные основы деятельности фондов социального страхования обеспечивают функционирование социального страхования как единой системы. При этом каждый из фондов социального страхования характеризуется особенностями функционирования, отвечает задачам конкретного вида социального страхования и не требует корректировки.

Среди особенностей деятельности каждого из обозначенных фондов есть те, что не отвечают задачам конкретного вида социального страхования и могут быть охарактеризованы как недостатки, а значит – требуют корректировки.

Результат ранжирования фондов социального страхования в порядке уменьшения проявления финансовой превенции выглядит следующим образом (рис. 1).

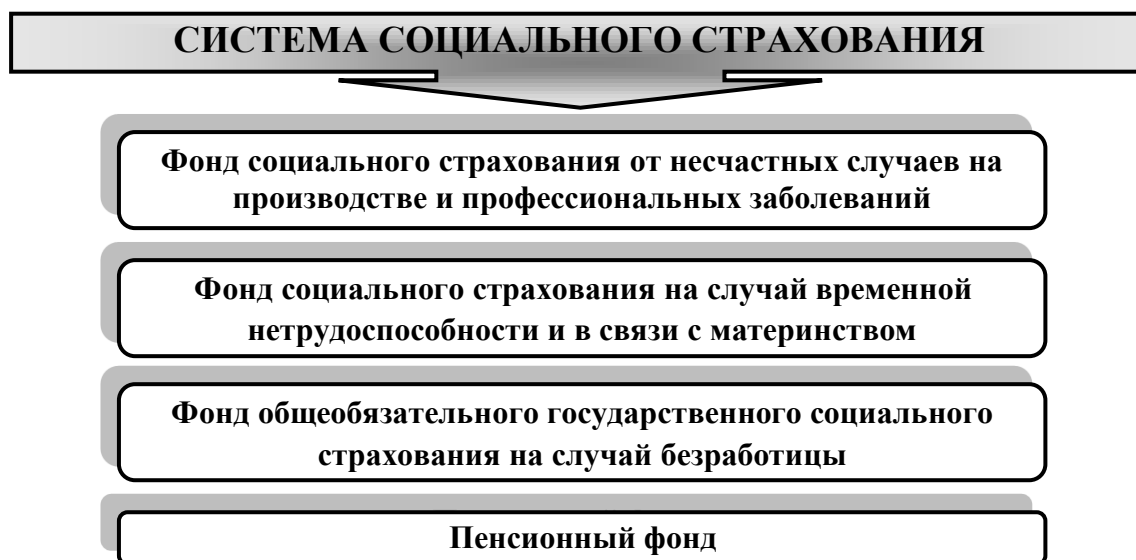


Рис. 1. Ранжирование фондов социального страхования в порядке уменьшения проявления финансовой превенции

Анализ особенностей функционирования каждого из указанных фондов представлен в виде табл. 1.

Таблица 1

## Особенности функционирования фондов социального страхования

Название фонда	Особенности функционирования фонда
Фонд социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством	1) выполнение функций по стимулированию роста рождаемости (выплата материального обеспечения по беременности и родам, уходу за ребенком до достижения им трехлетнего возраста, уходу за больным членом семьи застрахованного лица, санаторно-курортное лечение и оздоровление детей застрахованного лица); 2) финансовая превенция в рамках социального страхования (финансирование санаторно-курортного лечения и оздоровления застрахованных лиц и их детей)
Фонд социального страхования от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний	1) уплата взносов осуществляется только работодателями; 2) применяется дифференцированная шкала ставок страховых взносов; 3) максимально развитой является превентивная функция; 4) проявление принципа субсидирования имеет специфический характер
Фонд общеобязательного государственного социального страхования на случай безработицы	1) возможность постановки на учет и получения пособия по безработице; 2) переподготовка кадров, то есть бесплатное для застрахованных лиц (за счет средств фонда) обучение с целью получения застрахованными лицами другой специальности, что в будущем уменьшит вероятность наступления страхового случая; 3) направленность деятельности Фонда на минимизацию продолжительности страховых случаев; 4) не предусматривается компенсация утраченного заработка на уровне 100 %, максимальная компенсация может составить только 70 % (пособие по безработице уменьшается в зависимости от продолжительности безработицы, что направлено на стимулирование застрахованного лица по поиску рабочего места)
Пенсионный фонд	1) обеспечение организации и своевременного ввода данных в систему персонифицированного учета; 2) ежегодная подготовка актуарных расчетов стабильности пенсионного фонда

Концепцию развития системы социального страхования на среднесрочную и долгосрочную перспективы определяет вектор модернизации существующей системы на основе всестороннего обсуждения и общедоступной информации по расчетам и экономическим обоснованиям того или иного намеченного изменения условий социального страхования, о планируемой социальной нагрузке, разделению ответственности между участниками социально-трудовых отношений. Таким образом, возможно создание высокоэффективных институтов страховой защиты наемных работников и членов их семей в результате планомерного выполнения поставленных задач в условиях непредсказуемой турбулентности социального законодательства.

**Вывод.** В рамках данного исследования основной акцент сделан на рассмотрение особенностей функционирования каждого из фондов социального страхования. Именно указанные особенности наиболее полно раскрывают сущность каждого из видов социального страхования и позволяют определить сильные и слабые стороны в деятельности обозначенных фондов, а, следовательно, и сформулировать наиболее важные направления дальнейшего совершенствования системы социального страхования.

#### **Список литературы**

1. Князев Ю. Социальные функции современного государства / Ю. Князев // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 1. – С. 28 – 39.
2. Гусева Т.С. Эффективная система социального обеспечения – один из необходимых признаков социального государства / Т.С. Гусева // Академический юридический журнал. – 2011. – № 2. – С. 16 –20.
3. Федорова М.Ю. Социальное страхование как организационно-правовая форма социальной защиты населения: проблемы правового регулирования / М.Ю. Федорова. – Омск: Изд-во ОмГУ, 2000. – 240 с.
4. Бачмага О.П. Особенности социального обеспечения личности на современном этапе / О.П. Бачмага // «Черные дыры» в российском законодательстве. – 2011. – № 5. – С. 23 – 25.
5. Саидов А. Конституционное право на социальное обеспечение в системе прав человека и гражданина / А. Саидов // Общественное мнение. Права человека. – 2014. – № 4. – С.14–16.
6. Князев Ю. Социальные функции современного государства / Ю. Князев // Проблемы теории и практики управления. – 2008. – № 1. – С. 2839.

## **РАЗВИТИЯ СИСТЕМЫ РЕГИОНАЛЬНЫХ ОБРАЗОВАНИЙ И СЕЛЬСКИХ ТЕРРИТОРИЙ**

*Ж. Мабиала, доцент*

**Г.А. Бадалова, К.И. Решевская**  
*Институт экономики и управления  
(структурное подразделение)  
«Крымский федеральный университет  
имени В.И. Вернадского, г. Симферополь  
(Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** Проблематика параметрического регулирования экономики, и в современных условиях структурных кризисов, формирование нового подхода к исследованию динамики показателей является актуальной. Весьма необходимым остается исследование в области разработки методологии макроэкономической оценки и прогнозирования макроэкономического развития, адекватной отечественной экономики без систематического копирования зарубежной

практики, как отмечается в работах Ашимов А.А. и др. [2].

**Анализ публикации работ по теме исследования.** Весомый вклад в развитие основ моделирования макроэкономических процессов внесли зарубежные экономисты такие как В.В. Леонтьев, Дж.М. Кейнс и др. В последнее время появились многие труды отечественных ученых, посвященные макроэкономическому прогнозированию [3, 5]. Что касается исследуемой нами проблемы, необходимо выделить труды ученых школ макроэкономических исследований, таких как А.А. Ашимова, Ю.В. Боровского, Б.Т Султанова [2] и украинских экономистов [1, 3, 7], которые опубликовали ряд работ по проблеме регулирования экономики. Однако их исследования отражают лишь теоретические аспекты и сужают спектр опыта в деле макроэкономического моделирования.

**Цель исследования:** цель исследования состоит в разработке предложений оценки перспектив устойчивого развития системы экономики территориальных образований в целом и в частности сельской экономики на основе системных макроэкономических параметров, учитывающих комплекса системных и не системных факторов их общих тенденций.

**Основные результаты исследования.** Рассматриваемые нами компоненты теории параметрического регулирования содержат параметры [4, 5]: 1) решение дискретной динамической системы, содержащей как векторы управляемых параметров – инструментов государственной политики ( $u$ ), так и векторы неуправляемых параметров ( $a$ ); 2) формирование набора моделей экономики [2], которые ориентированы на описание конкретных социально-экономических ситуаций, оценки условий устойчивости моделей экономической системы.

Модель параметров устойчивого развития экономики с учетом влияния факторов описывается системой из 5 дифференциальных и 12 алгебраических уравнений из 17 эндогенных переменных и 15 экзогенных параметров:

$$\frac{dM}{dt} = \frac{\Phi^I}{pb} - \mu M, \quad (1)$$

$$\frac{dL^G}{dt} = r_G L^G + \Phi^G - n_p \Phi - n_L s R^L - n_o (d^P + d^B), \quad (2)$$

$$\frac{dQ}{dt} = Mf - \frac{\Phi}{p}, \quad (3)$$

$$\frac{dp}{dt} = -\alpha \frac{Q}{M} p, \quad (4)$$

$$\frac{ds}{dt} = \frac{s}{\Delta} \max \left\{ 0, \frac{R^d - R^s}{R^s} \right\}, R^L = \min \{ R^d, R^s \}, \quad (5)$$

$$L^p = \frac{1-\xi}{\xi} L^G, \quad (6)$$

$$d^p = \frac{1-\xi}{\xi} \beta r_2 L^G, \quad (7)$$

$$d^B = \beta r_2 L^G, \quad (8)$$

$$x = \frac{\nu}{1-\delta} \left( 1 - \left( \frac{s\nu}{p} \right)^{\frac{1-\delta}{\delta}} \right), \quad (9)$$

$$R^d = Mx, \quad (10)$$

$$f = 1 - \left( 1 - \frac{1-\delta}{\nu} x \right)^{\frac{1}{1-\delta}}, \quad (11)$$

$$\Phi^0 = \eta_0 p M f, \quad (12)$$

$$\Phi^G = \pi p M f, \quad (13)$$

$$\Phi^L = (1-n_L) s R^d, \quad (14)$$

$$\Phi^I = \frac{1-\xi}{\xi + (1-\xi)n_p} \left\{ (1-n_p)\Phi^G - [n_0(d^B + d^p) + n_p\Phi^0] - [n_L - (1-n_L)n_p] s R^L \right\} + (\mu^* + r_G)L^p, \quad (15)$$

$$\Phi = \Phi^0 + \Phi^G + \Phi^L + \Phi^I, \quad (16)$$

$$\omega = \frac{\Phi^L}{p P_0 \exp(\lambda_p t)}, \quad (17)$$

где  $M$  – производственная мощность;  $Q$  – общий запас товарной продукции;  $L^G$  – общий объем внутреннего долга;  $p$  – уровень цен;  $s$  – ставка заработной платы;  $L^p$  – объем дефицита производства;  $d^p$  и  $d^B$  – соответственно предпринимательские и банковские дивиденды;  $R^d$  и  $R^S$  – соответственно спрос и предложение рабочей силы;  $\delta$ ,  $\nu$  – параметры функции  $f(x)$ ,  $x$  – решение уравнения  $f'(x) = s/p$ ;  $\Phi^L$  и  $\Phi^O$  – соответственно потребительские расходы трудящихся и собственников;  $\Phi^I$  – поток инвестиций;  $\Phi^G$  – потребительские расходы государства;  $\xi$  – норма резервирования;  $\beta$  – средняя норма прибыли;  $r_2$  – ставка процента по депозитам;  $r_G$  – ставка процента по облигациям госзаймов;  $\eta_0$  – склонность к потреблению;  $\pi$  – доля потребительских расходов государства от внутреннего валового продукта;  $n_p$ ,  $n_0$ ,  $n_L$  – соответственно ставки налогов на поток платежей, дивиденды и доход трудящихся;  $b$  – норма фондоемкости единицы мощности;  $\mu$  – коэффициент выбытия единицы мощности вследствие деградации;  $\mu^*$  – норма амортизации;  $\alpha$  – постоянная времени;  $P_0$ ,  $P_0^A$  – соответственно начальные значения численности трудящихся и общей численности трудоспособных;  $\lambda_p$  – темп демографического роста;  $\omega$  – индекс потребления.

Применение данной модели в исследовании тенденций основных макроэкономических показателей Крыма позволило обосновать параметры, результаты, которых представлены в таблице 1. Числовое

решение задачи параметрического регулирования состоит в расчете структурной устойчивости модели с параметрическим регулированием макроэкономической системы территории. И на основе данной модели оптимальный закон параметрического регулирования  $U_{ij}$  в среде набора алгоритмов, который обеспечил бы максимум критерия  $K$ :

$$K = \frac{1}{T} \int_{t_0}^{t_0+T} Y(t) dt, \quad (18)$$

где  $Y$  – валовой внутренний продукт, при ограничениях:

$$|p_{ij}(t) - p^{**}(t)| \leq 0,09 p^{**}(t), \quad (M(t), Q(t), L^G(t), p(t)) \in X,$$

$$0 \leq U_{ij} \leq a_j, \quad i = \overline{1,4}, \quad j = \overline{1,2}, \quad t \in [t_0, t_0 + T].$$

Здесь  $a_j$  – наибольшее значение  $j$ -го параметра,  $p^{**}(t)$  – параметр уровня цен,  $p_{ij}(t)$  величина уровня цен при  $U_{ij}$ -ом законе регулирования,  $X$  – компактное множество допустимых значений указанных переменных.

Таблица 1

Тенденции совокупных показателей развития Крым  
(в % к предыдущему году)\*

Параметры	1997-2001	2002-2006	2007-2011	2012	2013	2014
Валовой внутренний продукт	94,52	108,4	101,1	104,1	105,2	100,2
Продукция промышленности	97,14	112,2	98,4	111	108	98,2
Продукция сельского хозяйства	93,6	106	102,4	99	120	95,5
Инвестиции в основной капитал	89,48	120,6	101,4	99	122	108,3
Перевозки грузов	87	105,6	98,3	111	109	98
Оборот розничной торговли	94,6	116	115,8	110	115	116
Индексы цен промышленных товаров	154,8	112,2	118	121	119	103,7
Индексы потребительских цен	201,4	111	115,4	109	108	101
Экспорт в страны Содружества	91,4	123,2	115,4	139,1	139,5	96,7
Экспорт в другие страны	113,4	124	105,4	124,6	129,3	103,1
Импорт из стран Содружества	98,6	118,2	109,8	135,6	139,4	92,6
Импорт из других стран	117,6	122,4	121,5	132,3	133,3	110,6

\*составлено автором на основе данных годовых отчетов соответствии с изданием Статкомитета СНГ. <http://www.cisstat.com/rus/macro/ukr.htm>

Решение задачи параметрического регулирования представляет структурную устойчивость модели дискретного регулирования экономики территориального образования, которое отражают наилучший результат ( $K=177662$ ), рассчитанное с применением следующего закона регулирования.

$$\xi = -0,095 \frac{M(t) - M(t_0)}{M(t_0)} + 0,1136. \quad (19)$$

Заметим, что величина критерия без использования параметрического регулирования равна  $K=170784$ , что доказывает утверждение о том, что при применении найденного параметра (19) исследуемая модель сохраняет свойство слабой структурной устойчивости (1) [1]. Приведенный пример иллюстрирует эффективность данной теории и значение дальнейшего ее применения в целях исследования тенденций макроэкономических процессов.

**Выводы.** В работе предложена одна из возможных теорий регулирования развития экономики, состоящая из параметров оценки тенденций условий структурной устойчивости экономики территориального образования; выбора и синтеза законов параметрического регулирования механизмов рыночной экономики; уточнения ограничений на параметрическое регулирование механизмов рыночной экономики; имитационного моделирования экономических механизмов с параметрическим регулированием и разработки рекомендаций выработке эффективной государственной экономической политики с учетом конкретных социально-экономических ситуаций в разрезе достигнутого параметра.

#### Список литературы

1. Антошкина Л.И. Государственное регулирование экономики: методология, направление, тенденции, проблемы / Л.И. Антошкина // Научно-исследовательский институт Министерства экономики Украины. – К. – 2005.– 410с.
2. Ашимов А.А. Макроэкономический анализ и параметрическое регулирование национальной экономики / А.А. Ашимова, Ю.В. Боровского, Б.Т Султанова и др.– М.: Издат Физматлит, 2011. – 324с.
3. Гриньова В. Державне регулювання економіки: підруч. для студ. вищ. навч. закл. / Харківський національний економічний ун-т.– Х.: ВД «ІНЖЕК», 2007.– 736с.
4. Опыт математического моделирования экономики / А.А. Петров, И.Г. Поспелов и др.: под ред. А.А. Петрова. – М.: Энергоатомиздат, 1996. – 262с.
5. Стеченко Д.М. Державне регулювання економіки: навч. посіб. / Д.М. Стеченко. – К.: МАУП, 2000. – 176 с.
6. Макроэкономический анализ и экономическая политика на базе параметрического регулирования. Научная монография / Б.Т. Султанов, Ю.В. Боровский и др.: под ред. Б.Т. Султанова. – М.: Издат физматлит, 2010.



– 284с.

7. Чистов С.М. Державне регулювання економіки: навч. метод. посібник / С.М. Чистов. – К.: КНЕУ, 2002. – 208 с.

## **МИРОВОЙ ОПЫТ СОЦИАЛЬНОЙ ПОДДЕРЖКИ НЕПОЛНЫХ СЕМЕЙ**

**В.В. Капыльцова**, *к.э.н., доцент*

**Е.Ю. Иванова**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Кризис экономических, социальных и политических отношений на современном этапе развития требует изменения концептуальных подходов, теоретико-методологических основ и прикладных аспектов разработки и реализации социальной политики в области защиты материнства и детства. При этом особую категорию, среди наименее защищённых слоев и групп населения, представляют неполные семьи (одинокое матери/отцы). Как показывает общественная практика, на протяжении всего периода своей жизнедеятельности семьи одиноких матерей (отцов) неизбежно сталкиваются с самыми различными экономическими и социальными рисками и проблемами. Как правило, основным источником доходов таких семей является доход, получаемый одинокой матерью (отцом) при незначительной поддержке отца (матери) ребенка либо вообще при ее отсутствии. Поэтому в таких условиях государство призвано выступать главным гарантом реализации конституционных прав и основным защитником данной категории населения.

Вне всякого сомнения, социальная поддержка неполных семей – это важная составляющая государственной социальной политики, главной целью которой является оказание помощи семьям в преодолении различного рода кризисных ситуаций, в решении проблем, возникающих в их жизни и деятельности, с которыми такие семьи не в состоянии справиться самостоятельно за счет внутренних (собственных) ресурсов. Однако, в отдельных странах, на наш взгляд, недостаточно внимания, в том числе на законодательном уровне, уделяется неполным семьям, хотя в нынешних экономических и социальных условиях матерям (отцам)-одиночкам достаточно сложно обеспечить достойное содержание своих детей.

**Анализ исследований и публикаций.** Проблемам разработки и реализации эффективной социальной политики, а также социальной защиты и социальной поддержки малообеспеченных слоев и категорий населения посвящены научные труды таких ученых-экономистов, как Г. Григораш, В. Еременко, Ю. Зайцева, Э. Либановой, О. Макаровой, О. Новиковой, О. Палий, В. Скуративского, Е. Холостовой.

**Целью публикации** является изучение и проведение сравнительного

анализа мирового опыта реализации социальной политики государства в области социальной защиты и социальной поддержки неполных семей (одиноких матерей/отцов) для выявления прогрессивных их форм, методов и инструментов, а также определение конструктивных предложений и рекомендаций для решения рассматриваемой проблемы в отечественной общественной практике.

**Основные результаты исследования.** Как показывают результаты проведенного нами исследования, проблема социальной защиты и социальной поддержки неполных семей (одиноких матерей/отцов) остается «открытой» и недостаточно «отработанной» в законодательствах значительного числа стран. Так, в большинстве цивилизованных государств существуют законы о социальной поддержке неполных семей, но они, как правило, ограничиваются оказанием «ограниченного набора» из всех возможных видов социальной помощи, в которой нуждаются такие семьи. Так, например, в Украине согласно ст. 3 Закона «О государственной помощи с детьми» говорится о помощи одиноким матерям или отцам, которые не состоят в браке [1]. Такая социальная помощь выплачивается до момента достижения ребенком совершеннолетия, а в случае продолжения его обучения в высшем учебном заведении, период оказания помощи продлевается до достижения им 23 лет. При этом размер такой помощи определяется как разница между 100% прожиточного минимума и совокупным доходом семьи в расчёте на одного члена семьи. Но для того чтобы получать такую помощь, одинокие мать или отец вынуждены каждые 6 месяцев собирать и предоставлять соответствующим государственным инстанциям объемный пакет документов, подтверждающих их статус, что, ещё раз, говорит о существовании бюрократического подхода к решению данной проблемы и усложняет текущую жизнь и деятельность таких семей.

Опыт других стран постсоветского пространства показывает следующее. Так, в Белоруссии, во-первых, неполные семьи, как и другие семьи, имеют право на получение помощи по уходу за ребенком (согласно Закону «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей»); во-вторых, имеют право на льготный кредит при покупке жилья [2].

В Российской Федерации неполные семьи являются традиционным объектом социальной работы. Как правило, неполная российская семья имеет право на получение государственного денежного пособия на ребенка по достижению им 3-х летнего возраста. Если в такой семье – два ребенка и второй из них находится в возрасте до 3-х лет, то эта семья имеет право на участие в Программе «Материнский Капитал». Кроме того, существуют так называемые «натуральные выдачи» семьям, имеющим детей, которые установлены на федеральном уровне в виде бесплатного питания и бесплатных лекарственных средств. При этом помощь неполным семьям не ограничивается только денежной поддержкой. Сегодня в Российской Федерации, практически в каждом российском регионе, существует развитая сеть территориальных служб (центров, отделений и т.п.) социальной помощи семье и детям. Они включают в себя деятельность по оказанию различных видов и форм непосредственной социальной поддержки неполным семьям – это оказание материальной и

бытовой поддержки, консультативной помощи (юридической, социально-педагогической, психологической и пр.); оказание социальной поддержки в рамках патронажа; привлечение детей и родителей из неполных семей в специально организуемые для них клубы общения и т.д. [3]. Иначе говоря, государство гарантирует и обеспечивает не только денежную, но и психологическую поддержку семье и детям, поскольку воспитание – это сложный и ответственный процесс, требующий соответствующего материального обеспечения, морального и психологического участия, который особенно осложняется в неполных семьях, при отсутствии одного из родителей.

В зарубежной общественной практике аналогом понятия «неполная семья» является категория «одинокое родительство». Впервые этот термин был использован в Великобритании в конце 1960-х годов, что было связано с возросшим риском бедности, которому подвергались такие семьи.

Так, в США и Норвегии разработана и действует Стратегия социальной помощи одиноким родителям, главная цель которой заключается в предоставлении матерям/отцам определённой социальной помощи для того, чтобы они оставались дома и осуществляли, тем самым, заботу о детях.

В Норвегии одиноким матерям/отцам предоставляется специальная помощь, для того, чтобы они могли оставаться дома до достижения ребёнком 10-ти лет. В течение указанного времени они получают специальное пособие для одинокого родителя (пособие переходного периода). При этом неполные семьи получают также пособие (общее для всех, специальное пособие на детей), если второй родитель не платит алименты; пособие на оплату жилья; бесплатную медицинскую помощь и различные льготы в налогообложении. В итоге вследствие реализации данной Стратегии уровень жизни одиноких матерей/отцов находится выше существующего уровня бедности. В результате проведения такой политики одинокие матери/отцы работают гораздо реже, чем замужние, однако, после достижения ребёнком 10-ти лет и, соответственно, окончания выплаты пособия испытывают трудности в связи с необходимостью вновь поступить на работу (утрата квалификации, привычки к труду и др.).

Государственная помощь неполным семьям в США оказывается в рамках федеральной Программы «Помощь семьям с детьми». При этом пособия получают лишь матери/отцы, воспитывающие ребёнка дома до 6-ти лет. Одиноким матерям/отцам, чьи дети старше, для получения такой помощи необходимо зарегистрироваться как «ищущим» работу или обучающимся на курсах для получения специальности. При этом одиноким родителям государство выплачивает небольшую пенсию. Широкое развитие в США получили «группы самопомощи» и «группы поддержки», объединённые в крупнейшую из существующих в стране организаций такого рода – «Родители без партнёров». В США также существует множество просветительских программ, оказывающих различную педагогическую и психологическую помощь одиноким родителям.

В Великобритании также реализуется подобная Стратегия. Так, около 50% всех одиноких родителей получают материальную помощь в рамках программы «Поддержка дохода». При этом одинокий родитель может

оставаться дома до достижения ребенком 16-ти лет, получая необходимое содержание от государства. Кроме того, одинокие родители также получают пособие на детей, бесплатно пользуются услугами государственного здравоохранения и имеют преимущественное право на получение государственного жилья [4].

Во Франции социальная поддержка неполных семей имеет свои особенности. Так, семья при рождении ребенка получает пособие по достижению ребёнком 3-х летнего возраста. Кроме того, существует еще один вид ежемесячного пособия для одиноких родителей в размере 471,63 франков. Более того, если доходы одинокого родителя не превышают 3198 франков в месяц, то эту сумму ему гарантирует государство. Также ежегодно (к 1 сентября) государство выплачивает пособие на ребенка от 6-ти до 18-ти лет в сумме 1600 франков, при условии, если годовой «чистый» доход одинокого родителя не превышает 101440 франков [5].

**Вывод.** Таким образом, проблема социальной защиты и социальной поддержки неполных семей в различных странах решается с различной степенью результативности и эффективности. При этом следует констатировать ее важность и социальную значимость, поскольку в большинстве случаев неполная семья находится в сложной, прежде всего, экономической ситуации. Поэтому, на наш взгляд, в отечественной практике должен быть использован прогрессивный мировой опыт при активизации и усилении роли государства в качестве гаранта и защитника данной категории населения, безусловно, с учетом степени нуждаемости конкретной семьи.

#### Список литературы

1. Про державну допомогу сім'ям з дітьми [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua>.
2. Закон Республики Беларусь от 29.12.2012 г. №7-3 «О государственных пособиях семьям, воспитывающим детей» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.levonevski.net>.
3. Социальная политика в современной России: реформы и повседневность: научная монография / под ред. Романова П.В., Ярской-Смирновой Е.Р. – М. : Вариант: ЦСПГИ, 2008. – 453 с.
4. Государственная помощь неполным семьям [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://pandia.ru>.  
Социальное пособие во Франции [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://asie-centrale.com>.
5. Про державну допомогу сім'ям з дітьми [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://zakon4.rada.gov.ua>.

## АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ИНТЕГРАЦИИ НАУКИ, ОБРАЗОВАНИЯ И БИЗНЕСА

**Ю.В. Макарец**

*Отдел образования, спорта и туризма  
Рогачевского районного исполнительного  
комитета, г. Рогачев  
(Республика Беларусь)*

**Постановка проблемы.** Сегодня наука и образование определяют инновационную составляющую общественного производства, актуализируя проблемы формирования, использования и сохранения человеческого капитала. Это связано, в первую очередь, с недооценкой значимости квалифицированного труда, и существованием ряда сложностей и ограничений для реализации творческого потенциала специалистов. Поэтому необходимо приложить максимум усилий для преодоления негативных тенденций и активизации инновационных процессов в области интеграции образования, науки и производства.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Задачи интеграции образования, науки и бизнеса активно решаются как отечественными, так и зарубежными теоретиками, и практиками. Среди них можно выделить работы М.А. Иванова, С.А. Мохначева, Е.В. Неборского, А.Р. Нурутдинова и многих других.

**Цель исследования:** анализ проблем интеграции науки, образования и бизнеса, поиск путей их решения.

**Основные результаты исследования.** На сегодняшний день существует несколько основных форм интеграции образования, науки и бизнеса, созданных и успешно действующих в развитых странах мира. Одной из них является исследовательский университет.

Понятие исследовательского университета, введенное в 1994 году Международным центром Карнеги по развитию образования, подразумевает университеты, создающие на своих территориях научные парки и поддерживающие процесс интеграции образования, науки и производства [1].

Несмотря на то, что основной функцией исследовательских университетов остается образовательная, в настоящее время они представляют собой основную форму интеграции образования, науки и бизнеса в развитых зарубежных странах.

Важной особенностью исследовательского университета является то, что к традиционной функции университета, а именно, подготовке специалистов и проведению фундаментальных исследований, добавляется функция коммерциализации научных результатов, т. е. происходит

активная передача инновационных технологий в промышленность и бизнес.

Следующей передовой формой интеграции образования, науки и производства являются научно-исследовательские парки или технологические парки (технопарки). Название такого парка зависит от особой формы его организации и целевой направленности. Они могут быть довольно крупными, такими, как «Силиконовая долина», или совсем небольшими.

Исследовательский парк представляет собой объединенную вокруг исследовательского университета научно-производственную, учебную и социально-культурную инфраструктуру, которая обеспечивает непрерывный инновационный процесс. Исследовательские парки расположены либо на территории университета, либо в непосредственной близости от него. В виде технопарков возникают новые формы и структуры интеграции высшего образования, науки, промышленности, предпринимательства, региональных и местных органов управления, что позволяет эффективно реализовывать инновационные технологии.

Еще одной формой интеграции образования, науки и бизнеса является технополис. Технополис или наукополис представляет собой урбанизированную высокоинтеллектуальную среду, где осуществляют свою деятельность университеты, научные центры и промышленные компании.

Технополисы генерируют множество передовых идей и технологий, проводят разнообразные исследования, имеющие как теоретическое, так и прикладное значение. Они способствуют постоянному развитию национального потенциала и его эффективному использованию [2, 3].

Серьезным стимулом для развития форм интеграции образования, науки и производства служат социально-экономические факторы, поддержка университетов, государственные заказы.

Таким образом, из трех обозначенных субъектов интеграции, именно образование рассматривается как ключевое определяющее звено. Исходя из этого, центральным элементом интеграционных процессов в сфере науки, образования и производства должны выступать высшие учебные заведения. При этом одной из наиболее важных подсистем управления вузом должно быть формирование стратегического партнерства с другими вузами, академической наукой, промышленностью, бизнесом и государственными структурами управления, развитие инфраструктуры взаимодействия вуза с внешней средой [5]. Стратегическое партнерство опирается на идею сотрудничества двух или нескольких участников конкретных рыночных процессов. Стратегическое партнерство в высшей школе, как правило, охватывает два вида взаимоотношений [6].

Первый вид стратегического партнерства возможен между

структурами высшего профессионального образования, осуществляющих аналогичную или схожую деятельность. В этом случае конкуренты становятся партнерами. Такое партнерство базируется или на объединении ресурсов партнеров для достижения взаимосогласованных целей, или на обмене ресурсами, позволяющими укрепить их рыночные позиции. При этом сотрудничать вузы могут как в рамках реализации разовой коммерческой операции, так и осуществить полную интеграцию (слияние).

Второй вид стратегического партнерства возникает между организациями, вовлеченными в процесс создания продуктов и услуг высшей школы. Этот вид партнерства предполагает наличие многократно повторяемых сделок, что автоматически приводит к сокращению издержек взаимодействия и обеспечивает возможность использования стандартных методов управления контрактами.

Кроме этого, целесообразным является создание на базе государственных высших учебных заведений инновационных структур (центров) с возможностью интеграции знаний и современных запросов научных, образовательных и производственных комплексов. Основной задачей таких структур должно стать обеспечение комплексного научно-технического решения конкретной задачи [7].

Инновационные центры создаются для реализации крупных высокотехнологичных проектов на время их выполнения и должны содержать необходимые для его реализации структурные элементы и систему управления. В вузе – профильные или базовые кафедры совместно с предприятиями, базовые лаборатории, научные подразделения, включая аспирантуру и специализированные ученые советы по защите диссертаций. Со стороны научно-исследовательских институтов – соответствующие научные подразделения, базовые лаборатории, аспирантура (собственная или интегрированная с вузом). На высокотехнологичных наукоемких предприятиях такими структурными элементами могут считаться научные и производственные подразделения, филиал кафедры или базовая кафедра, базовые учебно-научные лаборатории.

Финансирование таких интегрированных инновационных центров должно быть многоканальным: средства бюджетов различных уровней, собственные средства участников проекта и другие источники (национальные проекты, гранты, фонды и т. д.).

Инновационные центры должны стать связующим звеном между фундаментально-прикладной наукой и производством. Определяющим направлением их деятельности является содействие освоению новых наукоемких технологий и эффективному использованию научно-технического потенциала вузов, а также кадровому обеспечению

инновационной деятельности предприятий, организаций и малого наукоемкого бизнеса.

**Выводы.** Экономические условия интеграции науки, образования и производства связаны с аккумуляцией ресурсов для получения народно-хозяйственного и коммерческого эффектов. Объединение усилий высших учебных заведений, научно-исследовательских институтов и предприятий позволяет сокращать расходы, более рационально и эффективно использовать трудовые, финансовые, материальные ресурсы. Поэтому очень важно создать комфортную среду для такого взаимодействия, стимулировать развитие инноваций в различных сферах науки, образования и бизнеса, предусмотреть налоговые и экономические льготы для предприятий, занимающихся разработкой и внедрением инноваций.

#### Список литературы

1. Иванова М.А. Интеграционные процессы в высшей школе в условиях новой модели «экономики знаний» / М.А. Иванова, А.В. Кузьмин // Человек и образование. Академический вестник Института образования взрослых Российской академии образования. – 2011. – № 4 (29). – С. 73–79.
2. Неборский Е.В. Формы осуществления интеграции образования, науки и производства в университетах США и Японии / Е.В. Неборский // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2012. – № 1 (4). – С. 156–165.
3. Неборский Е.В. Модели интеграции образования, науки и бизнеса в университетах США, Европы и Японии / Е.В. Неборский // Проблемы современного образования. – 2011. – № 1. – С. 48–59.
4. Нурутдинова А.Р. Основные направления интеграции науки, образования и производства / А.Р. Нурутдинова // Современные наукоемкие технологии. – 2012. – № 4. – С. 24–27.
5. Мохначев С.А. Интеграция образования, науки и бизнеса: тенденции на мезоуровне / С.А. Мохначев, К.С. Мохначев, Н.П. Шамаева // Фундаментальные исследования. – 2012. – № 3. – С. 707–711.
6. Мохначев С.А. Теоретико-методологические основы управления конкурентоустойчивостью высшего учебного заведения: монография / С.А. Мохначев. – Екатеринбург – Ижевск: Изд-во Ин-та экономики УрО РАН, 2009. – 411 с.
7. Маматов Ф.М. Интеграция образования, науки и производства как фактор развития инновационной экономики / Ф.М. Маматов, З.У. Узакон // Наукові записки Рівненського державного гуманітарного університету. Оновлення змісту, форм та методів навчання і виховання в закладах освіти. – 2013. – Вип. 7 (50). – С. 21–27.



# АНАЛИЗ ДИНАМИКИ ИНДЕКСА ПОТРЕБИТЕЛЬСКИХ И РОЗНИЧНЫХ ЦЕН В ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

**В.А. Кулаков**, *к.т.н., доцент*

**В.Л. Гетьманская**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Понимание и адекватная оценка состояния экономики – важная составляющая для эффективного становления и развития молодого государства. Для реализации такой задачи необходим регулярный мониторинг всех экономических, социальных, демографических процессов, сбор статистической информации со всех сфер и субъектов хозяйствования. С этой целью было создано Главное управление статистики Донецкой Народной Республики, которое активно занимается сбором информации по ключевым показателям и позволяет провести мониторинг некоторых из них.

Так в экономике любого государства одним из важнейших показателей инфляционных процессов является индекс потребительских цен (ИПЦ), который позволяет не только оценить общий уровень инфляции, но и провести динамику изменения цен по группам товаров потребительской корзины. Индекс розничных цен (ИРЦ) позволяет проанализировать изменения в розничном ценообразовании за исследуемый период.

**Анализ исследований и публикаций.** Вопросам исследования и корректного расчета индекса потребительских цен уделили внимание Г.Р. Шарипова, Е.Г. Репина, Т.И. Гордиевич. Анализу динамики ценообразования посвящены работы В.И. Неустроевой, Г.В. Шадринной. На территории Донецкой Народной Республики данные вопросы практически не освещались ввиду малого срока существования республики и ограниченности статистической информации за этот период.

**Целью** работы является анализ индекса потребительских и розничных цен в Донецкой Народной Республике (ДНР).

**Основные результаты исследования.** ИПЦ характеризует изменение стоимости потребительской корзины, что позволяет оценить покупательскую способность населения и, как следствие, определить уровень спроса. «Потребительская корзина - набор товаров и услуг, объективно необходимый для удовлетворения первоочередных потребностей человека, и его оценка в действующих ценах. Потребительская корзина является основой расчета минимального

потребительского бюджета, зависящего от состава потребительской корзины и уровня розничных цен на товары и тарифов на платные услуги» [1].

В исследовании представлена динамика индекса потребительских цен к предыдущему месяцу (рис. 1) и динамика индекса потребительских цен к январю 2015 г. (рис. 2).

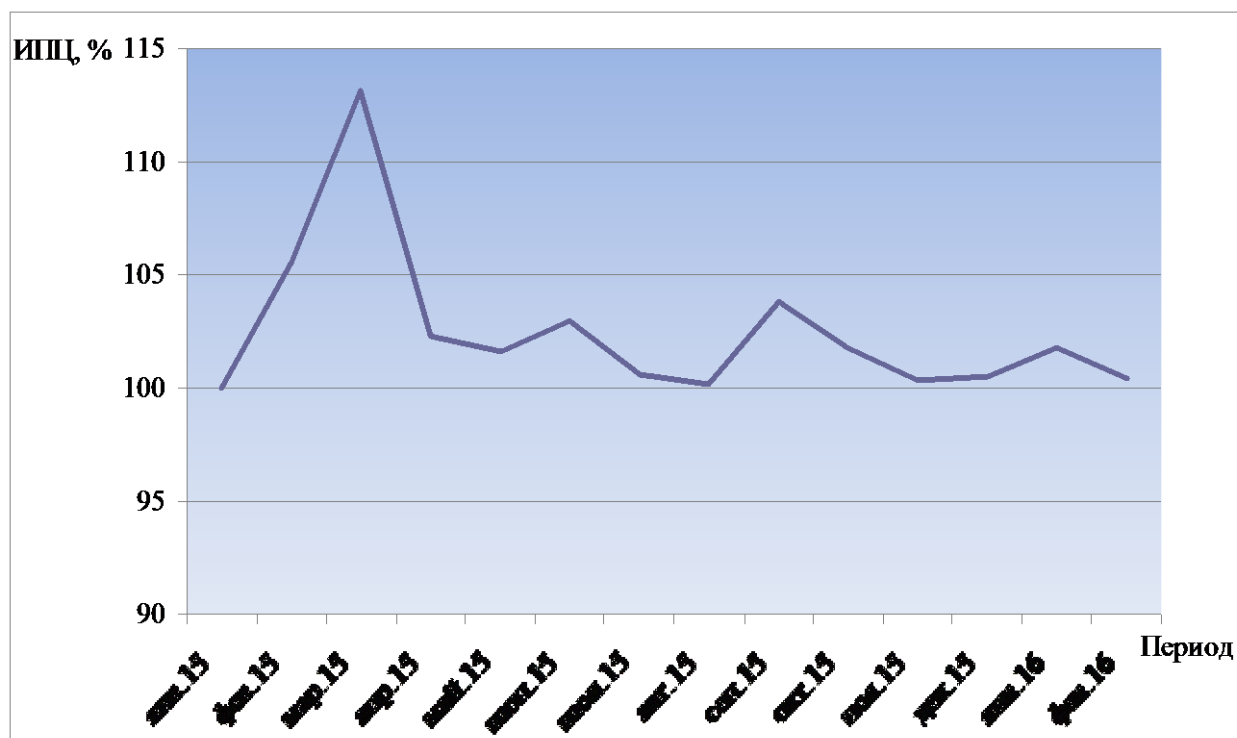


Рис.1 – Динамика индекса потребительских цен в % к предыдущему месяцу

Из графиков следует, что в периоды повышения ИПЦ наблюдается ситуация падения реального спроса, а также уменьшения объема розничных продаж. Вместе с тем, в течение 2015 г. показатель часто колеблется как в сторону уменьшения, так и в сторону увеличения, а к концу 2015 г. заметно уменьшается, что отражает рост потребительской активности при общем росте цен. Такая ситуация обеспечивается, в первую очередь, за счет ассортиментной насыщенности рынка и ценовой дифференциации.

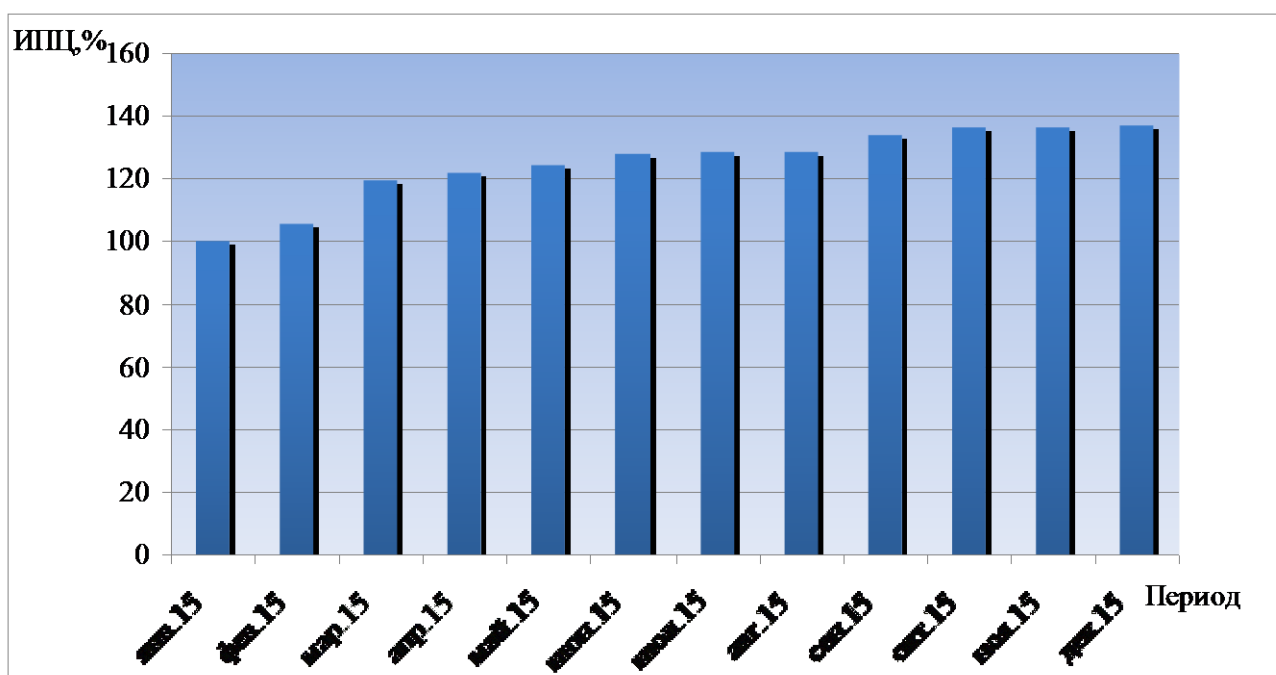


Рис.2. Динамика индекса потребительских цен в % к январю 2015 г.

Оценивая динамику ИПЦ к январю 2015 г. очевидны серьезные инфляционные процессы на территории ДНР. Так на конец года уровень инфляции составил 37,3 %.

В рамках исследования, также предлагается проанализировать изменение уровня розничных цен по отдельным группам товаров (табл.1) Анализируя динамику цен, очевидно, что в течение года их формирование проходило неоднородно и, как результат, большинство товаров в группах значительно подорожали. Так стоимость яблок увеличилась на 170,5 %, овощей на 151,5 %, картофеля на 114,4 %, мяса и птицы на 100,1 %, сахара на 91,5 %, яиц на 90,5%, рыбы и морепродуктов на 80,2 %. Одновременно есть, группы товаров, цены на которые значительных изменений не принесли: ликероводочные изделия на 15 %, электробытовые товары на 14,1%, фармацевтические товары на 6,2 %, стоимость пшеничной муки снизилась на 10,1%. Все виды коммунальных услуг остались на прежнем уровне, а повышение розничных цен (тарифов) на услуги в целом составило 9,6%.

Таблица 1.

## Изменение индекса розничных цен в ноябре 2015 г. по отношению к декабрю 2014 г., % [1]

Наименование категории	Значение показателя
Индексы розничных цен	133,7
Продовольственные товары	148,4
Мясо и птица	200,1
Мясо копченое, соленое и колбасные изделия	154,1
Рыба и морепродукты	180,2
Молоко и молочные продукты	167,3
Сыр сычужный, плавленый и кисломолочные продукты	147,6
Масло сливочное	145,9
Яйца	190,5
Масло растительное	167,2
Сахар	191,5
Кондитерские изделия	127,7
шоколад	143,6
Мука пшеничная	89,9
Хлебобулочные изделия	129,9
Крупы и бобовые	167,2
Макаронные изделия	154,0
Картофель	214,4
Овощи	251,5
Плоды, ягоды, виноград, орехи	157,4
яблоки	270,5
Водка и ликероводочные изделия	115,5
Вина	124,6
Коньяк	148,2
Пиво	122,8
Прочие продовольственные товары	167,0
Непродовольственные товары	118,0
Одежда и белье	120,0
Обувь кожаная, текстильная, комбинированная	141,4
Парфюмерно-косметическая продукция	128,0
Электробытовые товары	114,1
Строительные материалы	124,7
Фармацевтические товары	106,2
Бензин	146,8
Дизельное топливо	147,7
Прочие непродовольственные товары	108,5
Электроэнергия	100,0
Газ природный	100,0
Отопление	100,0
Горячая вода	100,0
Холодная вода	100,0
Индексы розничных цен (тарифов) на услуги	109,6

**Вывод.** В исследовании проведен анализ динамики индекса потребительских и розничных цен в Донецкой Народной Республике. Из выше изложенного очевидно, что наиболее подверглись изменению цены на товары продовольственной группы. Данная ситуация возникла в связи с нестабильностью поставок продуктов питания и товаров первой необходимости, как результата экономической блокадой республики, что вызвало искусственное повышение цен за счет их дефицита. Вместе с тем, в условиях социальной и экономической напряженности, резко снизился потребительский спрос на товары непродовольственной группы, что спровоцировало относительное удержание цен.

#### Список литературы

1. Словарь экономических терминов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.uafi.net>.
2. Официальный сайт Главного управления статистики Донецкой Народной Республики. Индексы розничных цен (тарифов) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://glavstat.govdnr.ru/pdf/cena/i\\_roz\\_cena\\_1115.pdf](http://glavstat.govdnr.ru/pdf/cena/i_roz_cena_1115.pdf)
3. Шарипова Г.Р. Индекс потребительских цен в Российской Федерации: автореф. дис. канд. эконом. наук / Г.Р. Шарипова; Уфа. Башкирский государственный аграрный университет. – 2008 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru/2013/pdf/5804.pdf>.

## МИНИМИЗАЦИЯ СРОКА СТРАХОВЫХ ВЫПЛАТ КАК ФАКТОР СНИЖЕНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ НАПРЯЖЕННОСТИ В ОБЩЕСТВЕ

*И.Л. Бондаренко, начальник отдела  
материального обеспечения и проверок  
Горловского отделения Фонда социального  
страхования по временной  
нетрудоспособности и в связи с  
материнством, г. Горловка*

**Постановка проблемы.** С развитием общества роль системы социального страхования значительно возрастает, что обусловлено усилением защиты важнейших конституционных прав человека, обеспечивающих достойную жизнь и свободное развитие. Система социального страхования характеризуется совокупностью мер, призванных обеспечить сохранение, восстановление или улучшение социального положения и качества жизни граждан, которые ухудшаются вследствие наступления страховых случаев: болезни, травмы, беременности и родов, потери кормильца, а также необходимости получения санаторно-курортного лечения.

В период наступления страхового случая нарушается регулярность получения заработной платы, которая для значительной части населения

является единственным источником средств существования. Увеличение срока финансирования страховых выплат отрицательно сказывается на доверии граждан к государству, создает социальную напряженность в обществе. Вопрос минимизации временного периода с момента наступления страхового случая до дня выплаты пособия застрахованному лицу очень важен для реализации конституционного права каждого работника на социальное обеспечение.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Вопрос сокращения срока выплаты социальных пособий и создания условий для заинтересованности страхователя в уменьшении страховых рисков неоднократно поднимался специалистами в сфере социального страхования, в том числе Сулеймановой Л.Н., Алпатовой Д.Ю., Шишкиным С.В. и др., что подтверждает актуальность направления исследования.

**Целью исследования** является обоснование необходимости минимизации срока страховых выплат для снижения социальной напряженности в обществе на современном этапе.

**Основные результаты исследования.** Обязательное социальное страхование образует систему создаваемых государством правовых, экономических и организационных мер, направленных на компенсацию или минимизацию последствий изменения материального и социального положения работающих граждан вследствие болезни, травмы, беременности и родов, потери кормильца, а также необходимости получения санаторно-курортного лечения и наступления других установленных законодательством социальных страховых рисков, подлежащих обязательному социальному страхованию [1].

Система социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством охватывает следующие виды страховых рисков:

- временная нетрудоспособность;
- материнство;
- смерть застрахованного лица или нетрудоспособных членов его семьи, находящихся на его иждивении.

Застрахованными в системе социального страхования являются работающие граждане. Право на получение пособий и компенсаций в ряде случаев имеют также члены семей работающих. Это касается получения пособий на погребение и компенсаций расходов на санаторно-курортное лечение. Страхователями выступают работодатели и лица, самостоятельно обеспечивающие себя работой. Страховщиком в системе социального страхования является страховой фонд – Фонд социального страхования на случай временной нетрудоспособности и в связи с материнством.

Система социального страхования обеспечивает выплату следующих

видов пособий:

- пособие по временной нетрудоспособности;
- пособие по беременности и родам;
- единовременное пособие при рождении ребенка;
- ежемесячное пособие по уходу за ребенком до достижения им возраста трех лет;
- социальное пособие на погребение.

Финансовая система социального страхования является автономной. Бюджет страхового фонда отделен от бюджета государства и изъятию не подлежит. Вместе с тем государство гарантирует соблюдение прав застрахованных лиц на защиту от соответствующих видов страховых рисков и исполнение обязательств по социальному страхованию.

Основой системы социального страхования является фонд социального страхования. В основе системы лежит принцип «один за всех и все за одного». Речь идет о взаимопомощи застрахованных лиц, об объединении людей, подвергшихся определенному риску. Распределение нагрузки равномерно на всех ограничивает тяжесть возможных последствий для отдельного человека. Своими взносами страхователи совместно финансируют страховые услуги и тем самым приобретают право на получение возмещения при наступлении страхового случая.

Средства системы социального страхования формируются за счет обязательного единого взноса на общегосударственное социальное страхование, уплачиваемого работодателями: для юридических лиц (кроме бюджетных организаций) и физических лиц – предпринимателей, использующих труд наемных работников – в размере 31 % от суммы начисленной заработной платы, для бюджетных организаций – 28 %. Для физических лиц – предпринимателей, обеспечивающих себя работой самостоятельно, устанавливается фиксированный размер единого взноса. При недостатке денежных средств для выплаты пособий страховому фонду выделяются государственные целевые ассигнования.

Сбор и ведение учета поступлений от уплаты единого взноса обеспечивают государственные органы доходов и сборов, которые осуществляют контроль над соблюдением законодательства, правильностью начисления, исчисления, полнотой и своевременностью уплаты единого взноса.

Суммы единого взноса распределяются по видам общеобязательного государственного социального страхования пропорционально суммам единого взноса (в процентах) и перечисляются соответствующим страховым фондам: на общеобязательное пенсионное страхование – 82,5 %; на общеобязательное государственное социальное страхование на случай безработицы – 4,8 %; на общеобязательное государственное

социальное страхование в связи с временной утратой трудоспособности и в связи с материнством – 5,7 %; на общеобязательное государственное страхование от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний – 7 %.

Финансирование страхователей для выплаты пособий застрахованным лицам осуществляет фонд социального страхования.

Оценивая движение денежных средств системы социального страхования приходится констатировать прямую зависимость длительности временного периода с момента наступления страхового случая до дня выплаты пособия застрахованному лицу от слаженности и своевременности работы всех участников системы распределения страховых средств.

В то же время выплата пособий за счет средств социального страхования не стимулирует работодателя к улучшению условий труда наемных работников, к проведению мероприятий, сокращающих заболеваемость. Работодатель, заплатив единый взнос, далее уже не участвует в финансировании расходов на оплату пособий.

Преодоление недостатков существующей схемы распределения страховых средств требует возложения на работодателя обязанности по осуществлению выплат социальных пособий, что значительно сокращает срок выплаты и создает условия для заинтересованности страхователя в уменьшении страховых рисков.

Такой порядок является особенностью государственного социального страхования в Российской Федерации. Страхователи выплачивают застрахованным лицам пособия по временной нетрудоспособности, беременности и родам, по уходу за ребенком и т.д. Эти расходы страхователя засчитываются в счет уплаты социального налога. То есть применяется зачетная схема уплаты социального налога. Страхователь перечисляет только сумму превышения начисленного социального налога над величиной произведенных расходов. Если же, наоборот, сумм, подлежащих уплате в качестве социального налога, недостаточно для выплаты пособий застрахованным лицам, то работодатель обращается в фонд социального страхования за субвенцией.

Таким образом, основную работу по назначению и выплате пособий осуществляет работодатель, а фонд социального страхования и его отделения фактически выполняют организационные и финансово-контрольные функции.

Изменение схемы распределения страховых средств позволяет вывести систему социального страхования на новый уровень, сделать ее более практичной и функциональной.

**Выводы.** Фактор минимизации сроков финансирования страховых выплат важен для осуществления действенности государственной



социальной политики и создания реальных, а не декларируемых условий достойной жизни каждого работающего гражданина. Только в этом случае государство вправе называться правовым и социальным.

#### Список литературы

1. О страховых взносах в Пенсионный фонд Российской Федерации, Фонд социального страхования Российской Федерации, Федеральный фонд обязательного медицинского страхования: Федеральный закон от 24.07.2009г. №212-ФЗ // Собрание законодательства. – 2009. – № 30. – С. 3738.
2. Алпатова Д.Ю. Фонд социального страхования РФ: особенности и перспективы / Д.Ю. Алпатова // Молодой ученый. – 2014. – № 8.2. – С. 4–5.
3. Сулейманова Л.Н. Некоторые проблемы развития социального обеспечения в Российской Федерации / Л.Н. Сулейманов // Научные дискуссии о ценностях современного общества. – 2015. – № 9. – С. 34.

### ОЦЕНКА СТРУКТУРЫ ТУРИСТСКО-РЕКРЕАЦИОННОГО ПОТЕНЦИАЛА СЕВАСТОПОЛЬСКОГО РЕГИОНА

**Т.Ю. Фомина**

*Севастопольский филиал ФГБОУ ВО «РЭУ им. Г.В. Плеханова»,*

*г. Севастополь*

*(Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** Целенаправленное развитие рынка туристско-рекреационных услуг, характеризующийся тесной факторной зависимостью практически со всеми сферами жизнедеятельности, можно рассматривать в качестве действенного инструмента стимулирования социально-экономического роста территорий, располагающих определенными условиями или обстановкой, в которой может протекать полноценная туристско-рекреационная деятельность. Обеспечивая реализацию общественно-необходимых функций лечения, оздоровления и отдыха населения туристско-рекреационный комплекс входит в сферу стратегических интересов государства.

Сегодня, можно сказать, что туристский потенциал Севастопольского региона используется далеко не в полной мере. Регион выгодно отличается от других рекреационных районов Крымского полуострова более диверсифицированной структурой рекреации и туризма, что сформировало главную стратегическую цель, заключающуюся в развитии Севастопольского региона как крупного международного туристско-экскурсионного района и курорта межрайонного значения, обеспечивающего высокое качество круглогодичных туристско-рекреационных услуг, рост благосостояния местного населения и сохранение и воспроизводство ресурсного

потенциала региона. К традиционным секторам туристско-рекреационного предложения города Севастополя относятся оздоровительная купально-пляжная рекреация и экскурсионный туризм, а за последнее десятилетие функциональная структура туристско-рекреационного комплекса пополнилась многими инновационными видами и формами туризма, что является основой формирования международной специализации города Севастополя как туристского центра.

**Цель исследования.** Сегодня многие регионы активно занимаются разработкой собственных программ развития туризма. Анализ результативности программ, показывает, что, чем больше внимания туристской отрасли уделяется административными органами управления, тем больше успехов удается достигнуть. Для процесса развития отрасли должен быть задействован весь имеющийся научный потенциал Севастопольского региона. Главной особенностью системы размещения отдыхающих г. Севастополя является высокий удельный вес объектов гостиничного хозяйства, что можно считать подтверждением не курортной, а туристской специализации города.

Стимулом для развития туристской отрасли должен стать не только прямой экономический эффект, ощутимый в бюджет региона, но и улучшение социально-оздоровительных показателей, отражающих качество жизни, что наиболее важно для такой территории России, как город Севастополь. Целью разработки программ развития туристской индустрии должно быть создание конкурентоспособного туристского продукта, создание которого невозможно без исследования структуры туристско-рекреационных потребностей.

**Основные результаты исследования.** Основой планирования развития туристской индустрии являются мониторинговые наблюдения потребительского рынка рекреационных услуг, целью которых является выявление и исследование компонентов туристического спроса. Мониторинг туристских услуг, предоставляемых на рынке рекреационных услуг, функционирует с 2015 года путем анкетных опросов жителей и гостей города Севастополя (83% опрошенных). Опросы проводятся по таким направлениям, как «Исследование оздоровительного купально-пляжного отдыха», «Исследование времяпровождения отпусков и предпочтений потребителей», «Исследование экскурсионного туризма Севастопольского региона и перспектив его развития» и др. Процесс сбора и обработки информации осуществляется круглогодично и является непрерывным.

Для обработки данных анкетных вопросов наряду с традиционными методами используется методика анализа данных, позволяющая обрабатывать ответы респондентов на открытые вопросы анкет.

Неструктурированные вопросы являются наиболее сложными с точки зрения обработки анкетных данных. В отличие от закрытых, такие вопросы не предоставляют на выбор тот или иной вариант ответа и рассчитаны на получение неформализованного мнения. Еще чаще, чем открытые вопросы, встречаются полужакрытые вопросы, которые кроме числа вариантов ответа, содержат позицию – другое. Такие вопросы информативны и являются результатами мониторинговых наблюдений типизации потребителей туристского продукта в Севастопольском регионе. По результатам анкет с открытыми вопросами на внутреннем рынке туристско-рекреационных услуг были выделены 8 типов потребителей по предпочтениям и любимым занятиям во время отдыха. Основной контингент прибывающих в Севастополь образуют приезжающие на отдых дети и родители с детьми, молодежь с целью развлечений, а также участники культурно-познавательных экскурсий. 46% прибывают в Севастополь с целью отдыха и развлечения (рис.1).

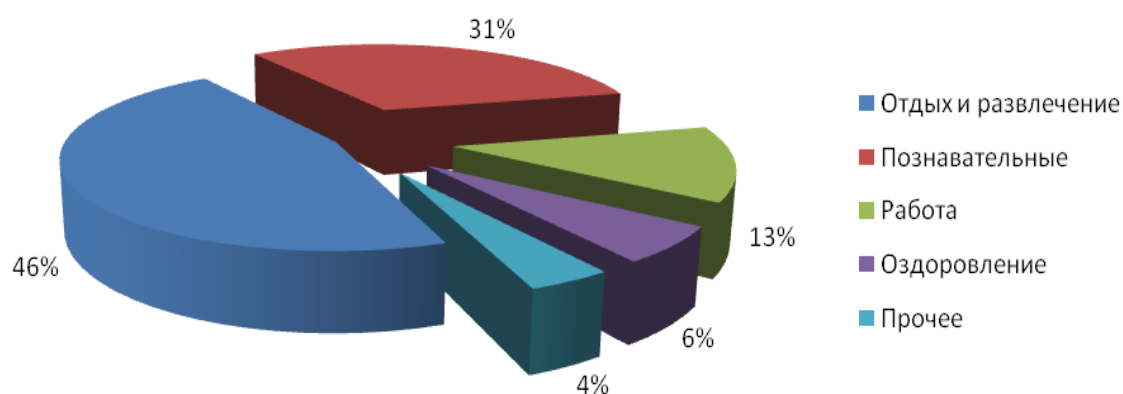


Рис. 1. Динамика прибывающих в г. Севастополь по предпочтениям во время отдыха

Основу туристской индустрии региона составляют средства размещения, так как более 50% отдыхающих предпочитают организованный вид отдыха, пользуясь услугами малых средств размещения. Зачастую это даже семейный бизнес. И уж конечно в рамках таких предприятий не могут производиться масштабные научные исследования. Это прерогатива административных органов управления. Все официально зарегистрированные гостиницы относятся к круглогодичным, а из 36 частных мини-гостиниц лишь 7 продолжают свою работу и в межсезонье, остальные функционируют только в период с июня по октябрь.

На сегодняшний день туризм в Севастопольском регионе распределен не равномерно, что сказывается на неэффективности

распределения дохода от туристской отрасли. Внутренний туристический продукт является неконкурентоспособным, что связано с недостаточностью номерного гостиничного фонда, а также с низким качеством внутреннего турпродукта. В структуре потребляемых услуг в регионе туристские услуги составляют всего 1%, а санаторно-оздоровительные и того меньше. – 0,6% от общего объема реализуемых в Севастопольском регионе платных услуг.

Ведение мониторинга туристско-рекреационных потребностей в регионе является основанием к созданию новых туристских продуктов и их дифференциации. Сегодня в больших масштабах идет не только освоение прибрежных территорий под кемпинговое строительство, для привлечения потребителей, но и массовая застройка побережья личными коттеджами представителями бизнеса. Привлечение частного капитала для освоения рекреационных зон способствует развитию туризма в регионе.

Таким образом, Севастопольский регион обладает рядом уникальных туристско-рекреационных ресурсов, которыми не обладают соседние регионы. Однако в настоящее время в Севастополе недооценивается роль развития туризма.

В разработке конкурентоспособного туристического продукта в регионе большую пользу может оказать методика анализа структуры туристско-рекреационного потребления, рассмотренная в работе, которая позволяет более полно учитывать мнение потребителей туристского продукта. Анализ ответов отзывов 53% респондентов о пребывании в Севастопольском регионе, помог выделить ряд проблем:

1. Нерациональное использование ресурсов прибрежной зоны, что приводит к снижению уровня использования этой составляющей рекреационного потенциала Севастопольского региона.

2. Неравномерность использования рекреационного потенциала города в течение года в связи с небольшой продолжительностью активного курортного сезона, обусловленной неразвитостью курортной и коммунальной инфраструктуры.

3. Низкий уровень конкурентоспособности туристического продукта в связи с неудовлетворительным состоянием объектов материально-технической базы, ограниченным набором рекреационных услуг; неудовлетворительным качеством туристических и сопутствующих услуг, их несоответствием мировым стандартам, низким инновационным уровнем рекреационного туристического продукта и др.

**Вывод.** Выявление перечисленных проблем подтверждается тем, что на сегодняшний день в Севастопольском регионе нет четкой концепции развития санаторно-курортного комплекса, нет и благоприятного инвестиционного климата. Важнейшими факторами роста

конкурентоспособности Севастопольского региона на рынке туристско-рекреационных услуг являются: узловое транспортно-географическое положение на транзитных путях по Черному морю, актуализация ранее невостребованного ресурсного потенциала рекреации и туризма и изменение социально-экономических приоритетов в региональной политике.

Создание и популяризация положительного имиджа Крыма как национального круглогодичного курортного и туристического центра, увеличение доли предприятий рекреационной сферы круглогодичного функционирования, обеспечение диверсификации туристического продукта и развитие новых сегментов рынка рекреационных услуг, развитие специализированных объектов туристической инфраструктуры, ориентированных на межсезонье – всё это и будет способствовать ускорению решения поставленных задач и улучшит положение региона относительно центров формирования потенциального рекреационного спроса. В настоящее время в связи с реализацией крупных проектов на территории Севастопольского региона сложились наиболее благоприятные условия для развития туристской индустрии и важно не упустить этот момент.

#### **Список литературы**

1. Гареев Р.Р. Инновационные методы стимулирования спроса в индустрии гостеприимства и туризма / Р.Р. Гареев. – М.: Изд-во ФГБОУ ВПО «РЭУ им. Г. В. Плеханова», 2015. – 92 с.
2. Козлов Д.А., Лайко М.Ю., Попов Л.А. Прогноз развития туристского комплекса Крыма / Д.А. Козлов, М.Ю. Лайко, Л.А. Попов // Роль экономических наук в развитии общества. – Уфа, 2014. – С. 61-63.
3. Кошелева А. И. Туристско-рекреационный комплекс Крыма: проблемы и перспективы развития в переходный период / А. И. Кошелева // Регион: Экономика и социология. – 2015. – № 03. – С. 239-254.
4. Атлуев Р. В. Концепция развития туристско-рекреационного потенциала Крыма : дис. канд. экон. наук : 08.00.05 / Рамиль Вахидович Атлуев ; С.-Петербург. гос. ун-т. – СПб., 2015. – 133 с.

# АНАЛИЗ ОСНОВНЫХ ПОКАЗАТЕЛЕЙ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ДОХОДОВ НАСЕЛЕНИЯ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ

**Е.А. Тарасова**, *к.э.н., доцент*

**И.Е. Винокурова**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Доходы населения характеризуют отношения в обществе по поводу формирования, распределения, регулирования создаваемого валового внутреннего продукта между регионами, группами, домохозяйствами, семьями и гражданами. Сведения о доходах относятся к числу важнейших показателей, характеризующих состояние и развитие экономики. Одним из основных критериев эффективности экономики является поддержание реальных денежных доходов населения на уровне, обеспечивающем достойные условия жизни.

Поэтому для полноты характеристики уровня жизни населения рядом с возведенными макроэкономическими показателями доходов и потребления, средними показателями доходов и затрат населения, полученными в результате обследований условий жизни домохозяйств, широко используются показатели дифференциации населения по уровню его материального благосостояния [1, с.73].

**Анализ последних исследований и публикаций.** Опыт последних десятилетних трансформаций в России свидетельствует о том, что социально-экономическая политика государства привела к росту неравенства в распределении результатов экономической деятельности. Вопросы неравенства в формировании и распределении доходов населения, роль политики государства в данных процессах исследовались в трудах отечественных ученых: Г. Волынского, З. Галушко, А. Пищулиной, С. Скибиной, А. Халицкой, К. Швабия и др. Данной проблеме посвящены также работы зарубежных ученых: М. Вебера, Е. Дюркгейма, В. Парето, А. Маслоу, Т. Парсонса и др. Опираясь на крупные массивы статистических данных, ученые исследуют влияние макроэкономических процессов и отдельных социально-экономических факторов на доходную стратификацию населения. Специалисты подчеркивают, что экономический рост, при условии равномерного распределения его результатов среди всех групп населения, является почвой для повышения благосостояния каждого гражданина, преодоления чрезмерной дифференциации и бедности, но не может автоматически устранить бедность, уберечь от угрозы социальных потрясений, гарантировать безопасное существование человека в обществе [2, с.35].

**Целью публикации** является выявление и изучение особенностей

формирования доходов населения Ростовской области, а также выявление и систематизация проблемных аспектов и перспектив роста доходов населения.

**Основные результаты исследования.** Дифференциация доходов населения является одним из важнейших социально-экономических показателей, характеризующих степень неравномерности распределения текущих и накопленных материальных и духовных благ между членами общества. Любой системе хозяйствования присуще социально-экономическое неравенство. Неравенство как результат распределения доходов населения проявляется в тех или иных странах в различных масштабах и на протяжении разных периодов. В ходе исторического развития дифференциация доходов населения вовсе не устраняется, а напротив, приобретает все более сложные и разнообразные формы.

Анализ доходов населения Ростовской области за 2005–2014 гг. свидетельствует об их постоянном росте, в среднем ежегодно за анализируемый период денежные доходы возрастали на 15,4%. Большое значение в формировании доходов занимает оплата труда, которая выросла на 15,9%. Также, определенное значение занимают и социальные выплаты, которые выросли в 1,195 раз или на 19,5%. Следует отметить, что доходы от предпринимательской деятельности с 2006 года по сравнению с 2005 годом снизились на 23,1%, но уже с 2008 года наблюдался рост этих доходов (табл. 1).

Таблица 1

Состав денежных доходов населения Ростовской области (млн руб.) [4]

Годы	Показатели					
	Денежные доходы, в том числе:	доходы от предпринимательской деятельности	оплата труда	социальные выплаты	доходы от собственности	другие доходы
2005	327771,0	72765,2	93742,5	48182,3	13766,4	99314,6
2006	388212,6	55921,0	114528,3	58740,0	16034,4	142988,9
2007	492904,5	54454,4	147413,0	72174,2	21432,1	197430,8
2008	619911,7	71064,4	193552,3	94922,4	15859,6	244513,0
2009	658730,9	69576,7	208667,1	119245,4	19035,2	242206,5
2010	752274,1	75706,8	223152,5	159415,7	23469,1	270530,0
2011	819972,5	84428,5	247128,2	180360,5	21178,2	286877,1
2012	919001,1	92244,3	284903,5	201359,3	28040,7	310453,3
2013	1070748,1	110680,7	332207,9	230786,4	39721,4	357351,7
2014	1189355,0	120039,7	352964,7	239509,1	46014,0	430827,5

Важнейшим инструментом анализа социально-экономической дифференциации населения является построение распределения населения по уровню среднедушевого денежного дохода, что позволяет

проводить сравнительную оценку благосостояния отдельных групп населения. В таблице 2 приведены данные о распределении населения по среднедушевому денежному доходу Ростовской области за 2014 г. Из представленных данных можно увидеть, что наибольшее количество населения (21,4%) имеют среднедушевой доход в месяц 27–45 тыс. руб.

Таблица 2

Распределение населения по среднедушевому денежному доходу Ростовской области за 2014 г. [4]

Среднедушевой денежный доход, руб. в месяц	Население, млн. чел.	Удельный вес, %	$S_{\text{нак}}$
7000,0-10000,0	0,49	13,6	0,49
10000,0-14000,0	0,66	18,3	1,15
14000,0-19000,0	0,69	19,2	1,84
19000,0-27000,0	0,76	21,1	2,60
27000,0-45000,0	0,77	21,4	3,37
45000,0-60000,0	0,23	6,4	3,60
Итого	3,60	100,0	–

Большинство населения Ростовской области в 2014 году имеют среднедушевые доходы в размере 27327,27 руб. Половина населения имеет среднедушевые доходы, не превышающие 15766,3 руб., а у другой половины населения среднедушевые доходы, соответственно, выше 15766,3 руб. Среднедушевые доходы, не превышающие 12484,85 руб., получают не менее четверти (25%) из всей совокупности населения, а в размере, не превышающем 27534,12 руб., не менее 75% всего населения.

Минимальный размер среднедушевых доходов Ростовской области за 2014 год, из 25 % наиболее обеспеченных групп населения, превышает максимальный размер среднедушевого дохода из 25% наименее обеспеченных групп населения в 2,21 раза. У 10% населения с самым низким среднедушевым доходом самый высокий размер среднедушевого дохода составляет 9204,08 руб., а среди 10% населения с самым высоким уровнем дохода составляет 41961,04 руб.

**Вывод.** При изучении дифференциации населения по доходам можно сделать вывод о том, что, как и во всех странах мира, неравенство населения присуще и России. Для комплексного преодоления негативных тенденций в уровне жизни населения и обеспечения ее качественных преобразований потребуется разработка государственной программы повышения доходов, уровня и качества жизни, а также разработка концепции управления социальным развитием страны.

#### Список литературы

1. Литвинцева Г.П. Дифференциация доходов населения в современной России // Идеи и идеалы. – 2010. – Т. 1. – № 2. – С. 73–84.
2. Варшавский А.Е. Значительное снижение неравенство доходов – важнейшее



условие перехода к инновационной экономике, основанной на знаниях // Экономика и математические методы. – 2007. – Т. 43. – № 4. – С.35–36.

3. Официальный сайт территориального органа Федеральной службы государственной статистики по Ростовской области [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://rostov.gks.ru/>.

## **К АНАЛИЗУ ДЕМОГРАФИЧЕСКОЙ СОСТАВЛЯЮЩЕЙ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА РЕСПУБЛИКИ КРЫМ**

**С.С. Скараник**

*ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»,  
г. Симферополь  
(Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** Интегрирование Республики Крым в экономическое пространство Российской Федерации предусматривает, в числе других поставленных задач, устранение диспропорций в региональном развитии и доведение уровня социально-экономического положения Республики Крым до среднероссийского. Реализация этих целей может быть достигнута путем сбалансированного развития и взаимодействия всех структурных составляющих, обеспечивающих устойчивый экономический рост региона. Особая роль в этом процессе отводится развитию, качеству и эффективной реализации трудового потенциала Крыма.

**Анализ исследований и публикаций.** Анализ проблем развития и реализации трудового потенциала на региональном уровне посвящены научные труды таких ученых, как Антонюк В.П., Гришновой Е.А., Семив Л.К., Шаульской Л.В., Бережной И.В., Михуринской Е.А. и других.

**Цель исследования.** Целью данной статьи является исследование основных показателей демографической составляющей трудового потенциала Республики Крым.

**Основные результаты исследования.** Считаем возможным полагать, что важнейшей характеристикой состояния трудового потенциала региона является анализ его демографической составляющей, которая отображает не только численность населения в регионе на определенную дату, но и качественные аспекты развития трудового потенциала. К ним относятся: распределение населения по полу, возрастным группам, уровню образования и другие. Следует отметить, что доминирование демографической составляющей в анализе состояния и развития трудового потенциала Республики Крым в настоящее время обусловлено негативными тенденциями в процессе воспроизводства

населения, возникшими еще в 90-е годы XX века, а именно: сокращением продолжительности жизни, ростом смертности и снижением рождаемости, увеличением уровня заболеваемости и других. При этом ухудшение демографической ситуации предопределяет возникновение проблем и диспропорций в развитии регионального рынка труда, способствует сокращению занятости и росту безработицы, а также сокращению доходов населения, ухудшению качества жизни и объемов валового регионального продукта. В этой связи отметим, что определенные демографические показатели можно рассматривать в качестве предпосылок и критериев эффективности развития не только трудового потенциала, но и, в целом, уровня социально-экономического развития региона.

Анализ демографической составляющей трудового потенциала Крыма будем осуществлять на основе итогов переписи населения в Крымском федеральном округе, проведенной в октябре 2014 года, а для ретроспективного анализа динамики численности и состава населения Крыма используем данные Всесоюзных переписей СССР 1926-1989 гг., а также Всеукраинской переписи населения 2001 года. Отметим, что в процессе анализа демографической ситуации обычно оперируют двумя категориями – наличным и постоянным населением. Наличное население – часть населения, которая находится на момент учета в данном регионе, независимо от места своего постоянного проживания. Постоянное население – часть населения, которая постоянно проживает в данном регионе, независимо от фактического местонахождения на момент учета, включая временно отсутствующих.

Таблица 1

Численность наличного населения Крыма по данным Всесоюзных переписей СССР 1926–1989 гг., Всеукраинской переписи населения 2001 г. и переписи населения 2014 г. в Крымском федеральном округе (тыс. чел.)

Год	1926	1931	1939	1959	1970	1979	1989	2001	2014
Численность населения	639,3	726,6	1017,3	1049,4	1558,6	1849,8	2063,6	2033,7	1898,9

Ретроспективный анализ численности населения Крыма, осуществленный на основе итогов Всесоюзных переписей населения 1926–1989 гг., позволяет сделать вывод о том, что численность населения Крыма в течение рассматриваемого периода неуклонно возрастала. В абсолютном выражении численность наличного населения Крыма (без учета города Севастополя) за период с 1926 по 1989 год возросла на 1424,3 тыс. человек, соответственно, рост численности населения в процентах

составил 222,8% (таблица 1). Отметим, что увеличение численности населения в Крыму в послевоенные годы обеспечивалось за счет естественного прироста населения, а также за счет притока мигрантов. В начале 90-х гг. XX века под влиянием тенденций демографического кризиса численность населения Крыма начинает сокращаться. Так, по итогам Всеукраинской переписи населения численность населения Крыма в 2001 году составила 2033,7 тыс. человек [2]. В относительном выражении сокращение численности населения Крыма в 2001 году по сравнению с 1989 годом составило 1,4%. Согласно результатам переписи 2014 года численность наличного населения Республики Крым по сравнению с 2001 годом сократилась на 6,6% и в абсолютном выражении составила 1898,9 тыс. человек [1, с. 7].

Анализ динамики численности постоянного населения республики Крым по итогам Всеукраинской переписи 2001 года и переписи населения в Крымском федеральном округе 2014 года свидетельствует о том, что численность постоянного населения Республики Крым в 2014 году в абсолютном выражении сократилась на 132,6 тыс. человек и достигла 1891,5 тыс. человек [1, с. 7]. В 2014 году по сравнению 2001 годом среднегодовые темпы снижения численности населения составили 0,38% и возросли по сравнению с периодом между переписями 1989 и 2001 годов почти в 2 раза. Отметим, что в 2014 году по численности населения среди 85 субъектов Российской Федерации Республика Крым находится на 27 месте, среди 27 регионов Украины в 2001 году находилась на 8 месте.

По данным переписи 2001 года процентное соотношение между городским и сельским населением Крыма составляет 62,7 % и 37,3 % (табл. 2) и к началу 2014 года сохраняется практически неизменным. Некоторое процентное изменение доли горожан и сельских жителей среди населения Крыма наблюдается по итогам переписи 2014 года (51% и 49% соответственно). Это обусловлено принятием Закона Республики Крым от 06.06.2014г. № 18-ЗРК «Об административно-территориальном устройстве Республики Крым», согласно 5 статье которого поселки городского типа отнесены к категории сельских населенных пунктов [1, с. 9].

Таблица 2

Численность наличного и постоянного населения Республики Крым по итогам переписей населения 2001 и 2014 гг. (тыс. человек)

Год	Наличное население			Постоянное население		
	всего	в том числе		всего	в том числе	
		городское	сельское		мужчины	женщины
2001 (на 05.12)	2033,7	1274,3	759,4	2024,1	931,4	1092,6
2014 (на 14.10)	1898,9	968,4	930,5	1891,5	868,6	1022,9

Наряду с количественными, происходят и качественные изменения в структуре населения Крыма. Как и в целом по стране, в Республике Крым прослеживается тенденция старения населения, приводящая к увеличению численности населения в возрастной группе «60 лет и старше» по сравнению с предыдущими периодами. Согласно итогам переписи населения 2014 года удельный вес населения моложе трудоспособного возраста в общей численности населения составил 16,8%, трудоспособного возраста – 56,1%, старше трудоспособного возраста – 26,9% (табл. 3). По сравнению с результатами предыдущей переписи населения 2001 года численность населения моложе трудоспособного возраста сократилась на 11%, трудоспособного – на 10%, а число лиц старше трудоспособного возраста, наоборот, увеличилось на 14%. В этой связи отметим, что рост численности населения старше трудоспособного возраста негативно воздействует на динамику показателя демографической нагрузки (числа лиц нетрудоспособного возраста, приходящихся на 1000 человек населения в трудоспособном возрасте). В целом по Республике Крым в 2014 году показатель демографической нагрузки составляет 780 человек, для сравнения в 2001 году – 672 человека [1, с. 50].

Таблица 3

Численность мужчин и женщин по основным возрастным группам

	Численность		Доля в общей численности населения, %
	Мужчин (тыс. чел.)	Женщин (тыс. чел.)	
Все население	868,6	1022,9	100
из него в возрасте:			
моложе трудоспособного	163,3	154,6	16,8
трудоспособном	552,2	508,4	56,1
старше трудоспособного	151,2	357,7	26,9

Анализируя распределение численности населения Республики Крым по полу, отметим, что доля мужчин и женщин, по сравнению с итогами предыдущей переписи, практически не изменилась. На 1000 мужчин в 2014 году приходится 1175 женщин (для сравнения в 2001 году – 1176 женщин, а в 1989 году – 1149). В 2014 году соотношение мужчин и женщин в общей численности населения Республики Крым составляет 46% и 54% соответственно (таблица 3). В абсолютном выражении численность женщин превышает численность мужчин на 18%, что на 2% выше, чем в среднем по России [1, с. 47].

**Вывод.** Современное состояние трудового потенциала Республики Крым обусловлено негативными тенденциями процессов воспроизводства

населения 90-х годов XX века. Ухудшение демографической ситуации отрицательно влияет на состояние регионального рынка труда и в целом уровень социально-экономического развития региона.

#### Список литературы

1. Итоги переписи населения в Крымском федеральном округе [Электронный ресурс]. – Федеральная служба государственной статистики. – М.: ИИЦ «Статистика России», 2015. – 279 с. – Режим доступа: <http://www.ru.wikipedia.org>, свободный.
2. Население Крыма: википедия [Электронный ресурс]. – Википедия. Режим доступа: <http://www.ru.wikipedia.org>, свободный.

## РЕКЛАМА КАК СПОСОБ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ВНИМАНИЯ К СОЦИАЛЬНЫМ ПРОБЛЕМАМ НА ПРИМЕРЕ РЕКЛАМНОЙ КАМПАНИИ VENETTON

**И.В. Колос**

**Т.А. Ярославцева**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Современный мир характеризуется динамичностью и требует использования гибких средств для повышения уровня прибыльности и эффективности. В свою очередь новой для продвижения бренда является адаптивный комплекс мер, позволяющий расширить границы функционирования и создать имидж организации.

**Анализ исследований и публикаций.** Данная тема рассматривалась зарубежными учеными (Ю.Зуляр, Т. Андо, Дж. Эдемс и др.), но в отечественных исследованиях не нашла должного анализа.

**Цель исследования.** Изучить особенности рекламной компании Venetton, как примера привлечения внимания к глобальным социальным проблемам и продвижения своего товара.

**Основные результаты исследования.** В середине 80-х итальянский Дом моды Venetton, специализирующийся на выпуске молодежной одежды и аксессуаров, предложил фотографу Оливьеро Тоскани возглавить рекламный отдел компании. Тоскани придумал слоган «United Colors of Venetton», ставший к 1990 году именем бренда. С того самого момента реклама Venetton – это фотографии, которые мы не привыкли видеть в рекламе – странные, шокирующие, привлекающие внимание, заставляющие думать о насущных проблемах, где есть счастье, горе,

рождение, смерть, любовь и война.

По словам Оливьеро Тоскани: «Вопреки традиционной рекламе, наши принты обычно не используют копилайнов или продукт. Только наш логотип. Наши принты не говорят людям покупать нашу одежду, они даже не намекают на это. Все наши усилия направлены на создание споров вокруг тех предметов, которые они обычно обходят стороной, но которые, по нашему мнению, должны быть широко обсуждаемыми» [1].

Benetton Group обладает неповторимой рекламной кампанией, которая перевернула традиционное видение о рекламировании своей продукции. Benetton Group доказала, что для успешного развития бренда не обязательно помещать его в привычный для зрителя ассоциативный ряд. Наоборот, можно сделать марку популярной без изображений самого продукта, услуг и рекламного текста, а благодаря освещению насущных проблем, с которыми столкнулся современный мир.

Рассмотри в этом свете основные рекламные компании Benetton Group:

1. Первая кампания Benetton в прессе появилась весной 1984 г. Она была проста, весела и многоцветна. Шесть детских и шесть взрослых образов со слоганом «All the world's colors!» («Все цвета мира!»). Сам продукт в рекламе не фигурировал. От него остался лишь значок United Colors of Benetton. Целью было упоминание имени компании в контексте пропаганды межрасовой гармонии. В США эту рекламу собирались запретить в связи с использованием государственной символики, тогда как в Европе приняли очень позитивно [1].

2. Вторую кампанию 1991 г. «Жизнь тоже устраивает скандалы», в которой фигурировала новорожденная девочка Giusy с еще не обрезанной пуповиной, обвинили в извращении все. Постеры в Палермо и Милане были сняты по приказу мэрий этих городов. Такие же действия предприняли власти в Соединенном Королевстве, Ирландии и Франции. Типичная история бенеттоновской кампании – люди начинают понимать и ценить идею акции лишь после ее окончания [2].

3. Кампания 1992 г. снова вызвала множество споров: на щитах по всей Европе появляется изображение умирающего от СПИДа Дэвида Кирби (David Kirby) в окружении родственников. Несмотря на разрешение родителей героя, заявивших, что они хотели привлечь внимание общественности к этой проблеме, противники кампании обвинили Бенеттон в эксплуатации темы для продвижения марки.

В феврале 1994 г. Бенеттон показал миру настоящее лицо войны. В большинстве газет и журналов в Европе и США появилось изображение окровавленной одежды Маринко Гагро (Marinko Gagro), погибшего в битве за Хум (Hum) в Хорватии в июле 1993 г., с пулевым отверстием на груди. Отец Маринко, Гойко Гагро, захотел, чтобы все, что осталось от

сына, нашло применение в борьбе против войны.

На исходе тысячелетия в январе 2000 г. Бенеттон обратился к образам заключенных, ожидающих смертной казни. Люди с тяжелым прошлым, мучительным настоящим и без будущего. Таким образом «Бенеттон» хотел привлечь внимание общественности к проблеме смертной казни и придать человеческий облик лицам тех, кого в обществе принято считать изгоями и не принято демонстрировать.

4. В сентябре 2001 г. Benetton открыл новую эру, которую смело можно назвать «пост-тосканиевской». ООН объявила 2001 г. Международным годом добровольца. К этому и была приурочена рекламная кампания Benetton, которая проводилась совместно с United Nations Volunteers (волонтерская программа ООН). Нельзя сказать, что Benetton полностью отказался от провокационных способов коммуникации. Достаточно внимательно рассмотреть постеры. Например, на одном из них совершенно голая пожилая дама. Контингент «волонтеров» тоже весьма специфичен: член уличной банды, татуированный с головы до ног, трансвестит, распространяющий презервативы среди проституток [2].

5. Последней из нашумевших рекламных кампаний Benetton стало создание постеров с современными политиками, известными неприязнью друг к другу, но целующимися на этих изображениях. Среди них – пары из Сильвио Берлускони и Ангелы Меркель, Барака Обамы и Уго Чавеса, Беньямина Нетаньяху и Махмуда Аббаса, и других.

Исходя из этого можно утверждать, что в разрезе рекламных промо Benetton носит эмоциональный характер, т.е. эмоции людей определяют влияние на эффективность рекламы. Эмоции «быстрые, броские и запоминающиеся», что приводит к лучшему вниманию и удержанию в памяти. Рекламные плакаты способны возбудить чувство тревоги, страха, сочувствия и напряжения.

Страх и тревога очень сильное средство воздействия. Потребители обязательно обратят внимание на объявление, вызывающее испуг, отвращение или дискомфорт. Величина же эффекта «шокирующей» рекламы в первую очередь зависит от ее силы. Так, если уровень страха в объявлении очень низкий, то реклама привлечет незначительное внимание. Если очень высокий, то человек постарается увернуться от предлагаемой его вниманию информации, не станет изучать объявление. То есть при использовании страха в рекламе, его уровень должен быть ощутимым, но не угрожающим.

Потребитель может испытывать страх за себя, а также за своих близких (жену, детей, родителей, друзей). Поэтому можно воздействовать на различных персонажей, используя соответствующие образы. Мать в первую очередь боится за детей, муж – за семью и т.д. Что и

продемонстрировала кампания Benetton Group.

**Вывод.** Рекламная кампания United Colors of Benetton объединяет цели коммерческой и социальной рекламы, так как, затрагивая широко обсуждаемые и спорные мировые вопросы – одновременно продвигает свой бренд. Также «шокирующий» образ рекламных кампаний явился ключевой компетенцией для создания имиджа кампании и повышения уровня прибыли.

#### **Список литературы**

1. Официальный сайт Benetton Group [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.benettongroup.com/sustainability/benetton-social-commitment-programme/>
2. Официальный сайт Vogue [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.vogue.ru/fashion/news/fashion/brands/benetton.htm>

### **СЕКЦИЯ 6.**

#### **ЭКОНОМИКА, ОРГАНИЗАЦИЯ И УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЯМИ, ОТРАСЛЯМИ, КОМПЛЕКСАМИ**

#### **УПРАВЛЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПРИВЛЕКАТЕЛЬНОСТЬЮ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА**

**В.П. Полуянов, д.э.н., профессор,**  
*заведующий кафедрой «Финансы и  
бухгалтерский учет»*

**М.А. Головчанская**  
*Донской казачий государственный  
институт пищевых технологий и  
экономики (филиал)  
ФГБОУ ВО «Московский государственный  
университет технологий и управления им.  
К.Г. Разумовского (Первый казачий  
университет)», г. Ростов-на-Дону  
(Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** Отрасль жилищно-коммунального хозяйства на сегодняшний день во многих странах постсоветского пространства обделена вниманием государства. Инвестиционные процессы и преобразования происходят крайне вяло и в основном на местном уровне. Учитывая тот факт, что большинство жителей ежедневно являются потребителями услуг ЖКХ, они на себе ощущают все трудности, которые испытывает отрасль. Именно поэтому изучение проблем управления инвестиционной привлекательностью отрасли в целом и ее отдельных предприятий, оздоровление их финансово-



экономического состояния является особенно актуальным в современных условиях хозяйствования.

**Анализ исследований и публикаций.** Особое внимание данной проблеме в своих трудах уделили такие ученые как В.М. Хобта [1], О.Ю. Покровская [2], А.П. Дука [3], Е.О. Коваленко [4] и др. Однако, несмотря на значительное количество научных исследований в данной области, отдельные конкретные вопросы, по-прежнему, требуют совершенствования или инновационных решений.

**Цель исследования** – изучить подходы к управлению инвестиционной привлекательностью отрасли ЖКХ.

**Основные результаты исследования.** Инвестиционной привлекательностью в жилищно-коммунальном хозяйстве является интегральная характеристика отрасли, которая обобщает внешнюю и внутреннюю среду ее функционирования и отражает готовность вложения свободных средств инвестором при минимальном инвестиционном риске.

А.П. Дука выделяет пять основных групп факторов, влияющих на инвестиционную привлекательность отрасли (рис.1) [3, с. 339].



Рис. 1. Факторы, определяющие уровень инвестиционной привлекательности отрасли

Определение инвестиционной привлекательности отрасли,

повышение ее уровня необходимо проводить в двух направлениях: рост эффективности деятельности предприятия (внутренняя среда) и уменьшение негативного воздействия со стороны внешней среды за счет эффективной государственной политики.

Повышение инвестиционной привлекательности за счет факторов внешней среды возможно в следующих направлениях:

- установление рационального ценообразования в отрасли;
- повышение уровня государственного финансирования или участие государства в проектах совместного инвестирования, предоставление льготных кредитов;
- законодательное регулирование в сфере снижения рисков инвестора, обеспечение инвестору возврата вложенных средств;
- демополизация рынка жилищно-коммунальных услуг.

Повышение инвестиционной привлекательности за счет факторов внутренней среды возможно в результате:

- использования имеющихся финансовых ресурсов предприятий не только на текущее потребление, но и на модернизацию, обновление основных средств;
- повышение качества управления кредиторской и дебиторской задолженностью;
- повышение квалификации персонала, совершенствование структуры управления;
- рост качества предоставляемых услуг;
- внедрение в деятельность научно-технических разработок, инноваций, использование энергосберегающих технологий;
- разработка конкретных проектов и поиск инвесторов, в том числе с использованием механизмов государственно-частного партнерства (ГЧП).

Инвестиционная привлекательность предприятия формируется не только на уровне государства, региона или отрасли, но и на уровне конкретного предприятия. Чаще всего уровень инвестиционной привлекательности предприятия рассчитывается на основе показателей рентабельности, деловой активности, ликвидности, финансовой устойчивости, платежеспособности и доходности акций [1].

Для формирования эффективной системы управления инвестиционной деятельностью предприятий жилищно-коммунального хозяйства необходимо определить ее составляющие. К ним относятся инвестиционный потенциал, инвестиционная привлекательность, инвестиционная активность и инвестиционный климат (рис. 2).



Рис. 2. Составляющие системы управления инвестиционной деятельностью предприятий жилищно-коммунального хозяйства

Формирование организационно-экономического механизма управления инвестиционной деятельностью необходимо осуществить в несколько этапов: определение сущности организационно-экономического механизма управления и его структуры в общем виде, после чего конкретизировать непосредственно для инвестиционной деятельности жилищно-коммунальных предприятий.

Организационно-экономический механизм управления инвестиционной деятельностью можно определить как совокупность всех возможных практических мероприятий, средств и рычагов организационного и экономического характера, соответствующих структур и регуляторов, методов управления, управленческих решений, с помощью которых реализуется инвестиционная деятельность [4, с. 187].

При управлении инвестиционной деятельностью предприятий ЖКХ в качестве основных характеристик инвестиционного климата общеэкономическая ситуация рассматривается в меньшей степени, большее влияние имеет именно ситуация в отрасли [2]. Перечень основных проблем отрасли и перспектив их решения представлены в таблице 1.

## Жилищно-коммунальное хозяйство: проблемы и перспективы

Проблема	Пути решения
Критическое состояние основных фондов, низкое качество услуг	Модернизация и обновление основных средств за счет использования механизмов лизинга и концессии
Низкий уровень внедрения энергоэффективных технологий, высокие потери воды	Увеличение обеспечения потребителей приборами учета тепла, газа и воды
Несовершенство тарифной политики	Нормативное урегулирование установления экономически обоснованных тарифов; включение в тариф инвестиционной составляющей
Несовершенство системы управления жильем и отношений собственности	Реализация программы по распространению объединений совладельцев многоквартирных домов (ОСМД)
Недостаток собственных финансовых ресурсов	Повышение объемов внедрения механизмов ГЧП; государственное влияние на улучшение инвестиционного климата
Низкий уровень сотрудничества с частными инвесторами и международными финансовыми учреждениями	Популяризация механизма государственно-частного партнерства среди предприятий коммунальной инфраструктуры; содействие разработке проектов, включенных в общереспубликанскую базы
Высокий уровень дебиторской задолженности за услуги ЖКХ	Разработка подходов по повышению ответственности неплательщиков

**Вывод.** Таким образом, инвестиционная привлекательность отрасли ЖКХ требует соответствующего управления и должна базироваться на принципах самофинансирования жилищно-коммунальных предприятий, экономической обоснованности тарифов на жилищно-коммунальные услуги, переходе на новые методы расчетов, полноте и своевременности расчетов, рациональном использовании ресурсов, поддержке платежеспособности предприятий ЖКХ, реализации эффективной государственной политики в сфере улучшения инвестиционного климата и распространение реализации механизмов государственно-частного партнерства. Реализация этих принципов на практике требует проведения серьезных экономических реформ в отрасли.

## Список литературы

1. Хобта В.М. Управління інвестиціями: навч. посіб. / В.М. Хобта. – Донецьк: ДВНЗ «ДонНТУ», 2009. – 448 с.
2. Покровська О.Ю. Економічний механізм фінансування житлово-комунального господарства регіонів України / О.Ю. Покровська // Комунальне господарство міст: науково-технічний збірник. – № 100. – 2011. – С. 57–64.

3. Дука А.П. Теорія та практика інвестиційної діяльності. Інвестування: навч. посіб. / А.П. Дука . – К: Каравела, 2008. – 432 с.
4. Коваленко Є.О. Концепція формування організаційно-економічного механізму євроінтеграційної політики України / Є.О. Коваленко // Гуманітарний вісник ЗДА. – № 39. – 2009. – С. 184–203.

## ТЕХНОЛОГИЯ ЕДИНОГО ЭКОНОМИЧЕСКОГО ПРОСТРАНСТВА ПРЕДПРИЯТИЙ СМЕШАННЫХ ПЕРЕВОЗОК

*Н.Н. Коренякина, к.э.н., доцент*

*В.А. Макеев, д.э.н., профессор  
Ростовский государственный  
университет путей сообщения,  
г. Ростов-на-Дону  
(Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** Существующие системы экономического взаимодействия транспортных предприятий ориентированы на детерминированные характеристики производства, а влияние факторов трактуется как хозяйственные риски. Снижение рисков связывается с увеличением резервов провозных и пропускных способностей, которых не хватает при смешанном железнодорожно-водном сообщении.

В составе этой проблемы лежит разница в экономических интересах железнодорожных и водных субъектов транспортного процесса, увеличении объема погрузки (отправления) экспортных грузов и возможностей реализации объемов перевалки грузов с железнодорожного транспорта на морской транспорт в оперативных условиях. Имеет место разрыв в функциональном взаимодействии транспортных предприятий, а управление смешанными перевозками переходит в ситуационную сферу.

**Анализ исследований и публикаций.** Методические подходы к управлению ситуационным взаимодействием предприятий и подразделений транспорта основаны на методологии ситуационного управления. У истоков методологии ситуационного управления стояли С. О'Доннел, Ф. Каст, Г. Кунц, Р. Моклер, Д. Миллер, Дж. Дт. Розенцвейг, Томпсон. Значительный вклад в исследование характеристик управленческих ситуаций по техническим параметрам внесли советские ученые В.Г. Коренов, Д.А. Пospelов, М.В. Погодин, Л.Н. Щепников. По организационно-экономическим параметрам ситуационный подход к управлению получил развитие в 1980–90-е годы в работах А.Г. Венделина, Л.П. Савченк, Д.М. Гвишиани, М.П. Карпенко, и других ученых. Современное состояние изучения вопросов ситуационного управления характеризуется разнообразием общетеоретических и прикладных научных разработок. В работах Д. Левинджера, П. Лоуренса, Дж. Мак-

Каллоу, Э. Миллера, А. Райса, Г. Хейла, Б. Шнайдера и др. описаны системы поддержки принятия решений с учетом неопределенности, дан ситуационный анализ при разрешении конфликтных ситуаций, рассмотрены проблемы взаимодействия структур. Методы и инструменты принятия решений изучены в трудах отечественных ученых Г.В. Засорина, В.А. Ирикова, П.В. Куренкова, В.Н. Морозова, Р.Г. Леонтьева, В.А. Жукова.

**Целью** публикации является восстановление и развитие нарушенных функциональных связей при ситуационном взаимодействии предприятий железнодорожного и водного транспорта.

**Основные результаты исследования.** Восстановление единого функционального пространства происходит на равно выгодной основе, обобщающей качественной экономической характеристики, которой является рентабельность капитала.

Эволюция взаимодействия транспортных предприятий показывает различные факторы, способствующие возникновению проблем, нарушению функциональных связей. Развитие железнодорожных перевозок нарушило функциональные связи в водно-гужевой цепи. Это привело к утрате водным транспортом монополии на перевозки массовых грузов.

Восстановление функциональных связей в транспортной цепи осуществлялось на основе совершенствования водно-железнодорожного взаимодействия. Достижение баланса интересов вызвало и появление первых водных перевалочных узлов в больших городах на берегах рек, созданием железнодорожных пристанских районов. В дальнейшем создание речных портов и пристаней стало причиной очередного разрыва функциональных связей, так как при росте объемов, еще большими темпами росли эксплуатационные расходы.

Экономия должна быть такой, чтобы перекрыть дополнительные затраты, связанные с перевалкой грузов. Это способствовало появлению подъездных путей, как результат восстановления функциональных нарушений.

Нарушение функциональных связей, вызванное войнами, восстанавливалось строительством новых портов в местах осуществления крупных перевалочных операций. Крупные грузопотоки, направленные с севера на юг, способствовали созданию соответствующих объектов инфраструктуры взаимодействия.

В 50 годах развивались внутривозовые железнодорожные пути, а также осуществлялось благоустройство пристанского фронта. Для улучшения функциональных связей к транспортным предприятиям стали относиться как к единой транспортной системе. Поэтому «Единая транспортная система» стала средством обеспечения стабильности

функциональных связей на определенном историческом отрезке времени. Транспортные перевозки осуществлялись совместно, применялись условия согласия и единые техпроцессы.

Ситуационным, требующим новых средств и методов восстановления функциональных связей стала смена форм собственности на основе акционирования. Рыночные отношения привели к тому, что предприятия стали снова регулировать тарифы с целью максимизации прибыли. Параметры техпроцесса устанавливались в зависимости от выгод предприятия.

В период рыночных реформ на морском транспорте объем перевозок уменьшился в три раза, в той же мере уменьшились объемы переработки. В речных портах объем перевалки снизился в 8 раз. Но уже с 1995 года отмечается значительный рост перевалки грузов в морских портах. Причина, рост сырьевой направленности России, изменение структуры грузов. Это послужило фактором восстановления функциональных связей предприятий в смешанных перевозках внешнеторговых грузов.

В ходе структурной реформы железнодорожного транспорта, появляется большое количество операторов, в связи с акционированием автомобильного транспорта усиливается конкуренция. Взаимодействие предприятий основано на максимуме выгод от совместной деятельности.

Важным фактором укрепления функциональных связей, роста перевалки грузов является активная внешнеторговая деятельность.

Требовалась разработка функциональных программ развития Российского флота, мер по привлечению грузов в Российские порты, перевозка их отечественными железными дорогами.

Однако в целом имеет место опережающий рост объемов перевалки грузов, который увеличится к 2030 году до 1 млрд тонн в сравнении с 450 млн тонн в 2010 году, т.е. более чем в 2 раза. Некоторые специалисты по смешанным перевозкам считают, что рост объемов морских перевозок появился в результате унификации тарифов. Однако при получении прибыли стивидорных компаний железнодорожный транспорт потерял более миллиарда долларов от недополучения доходов, а убытки от простоя подвижного состава в портах оцениваются в миллиарды рублей. Это говорит о том, что организация взаимодействия железнодорожного транспорта с инфраструктурой портов не налажена.

В 2014 году выгрузка составила 82 % от перерабатывающей способности портов, а потери от невыполнения соответствующих нормативов составили 900 тыс. вагонов. Издержки по поездкам в адрес портов (остановки от движения и подъем) составили 1.8 млрд рублей. В 2015 году эта тенденция сохраняется.

**Вывод.** Избыточность или недостаточность пропускных способностей перевалочных узлов ведет к разрыву функциональных

связей и падению объемов перевалки. Восстановление объемов возможно на основе диверсификации доходов. Это круглогодичная работа портов в коллективном сотрудничестве субъектов транспортного узла, использование портовых складов различными предприятиями, средств механизации, создание без межсезонного хранения грузов.

Полное сотрудничество – базовый уровень издержек формируется по отношению к уровню транзакционных издержек на основе прямых договоров. При этом используются совместные технологии, календарные планы, контактные графики, единые технологические процессы, взаимное информирование, координационные советы, единые комплексные схемы и т.д.

Эволюционные характеристики форм ситуационного взаимодействия транспортных предприятий имеют циклический характер. На фоне тренда роста объема перевалки грузов через морские порты России и по прогнозу к 2030 году достигнут 1 млрд тонн. Разрывы в технологии взаимодействия приводят к снижению объемов, а при росте объемов могут привести к снижению темпов роста прибыли из-за увеличения эксплуатационных затрат. Последствия функциональных разрывов можно минимизировать, применяя методы информационного и экономического решения пространственного взаимодействия.

#### Список литературы

1. Куренков П.В. Конкурентоспособность железнодорожного и речного видов транспорта / П.В. Куренков, Н.В. Мойсевич // Экономика железных дорог. – 2012. – № 9. – С. 30–46.
2. Лернер В. Будущее морских портов России / В. Лернер // Морские порты. – 2010. – № 7 (88). – С. 20–27.
3. Коренякина Н.Н. Экономическое взаимодействие транспортных предприятий на основе ситуационного подхода / Н.Н. Коренякина // Вестник Ростовского государственного экономического университета (РИНХ). – 2012. – № 1.
4. Коренякина Н.Н. Эволюция форм ситуационного взаимодействия транспортных предприятий / Н.Н. Коренякина // Учет и статистика. – Ростов н/Д, 2012. – № 2.
5. Макеев В.А. Составляющая экономической эффективности ситуационного управления развитием железной дороги / В.А. Макеев, А.В. Гузенко, О.В. Павлов // Экономика железных дорог. – 2007. – № 2. – С. 64–74.



# ОЦЕНКА ТЕХНИКО-ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ СИСТЕМЫ ОТСЕЧКИ КОНВЕРТЕРНОГО ШЛАКА

*С.А. Бедарев, к.т.н., доцент*

**А.П. Лозко**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Производство высококачественной стали является одним из факторов успешного развития экономики государства. Мероприятия, направленные на повышение показателей качества выплавляемой стали, являются приоритетными и позволяют получить прирост экономических показателей сталеплавильного производства.

Важным фактором при производстве качественной стали является количество шлака, который попадает в разливочный ковш при выпуске стали из конвертера. Увеличение содержания шлака в стали приводит к негативным явлениям.

**Анализ исследований и публикаций.** Используемые системы для отсечки шлака импортного производства имеют ряд недостатков, которые не позволяют достичь требуемого уровня качества конвертерной стали. Такие системы требуют технически сложной адаптации под конкретные производственные условия, что влечет за собой значительные финансовые затраты как в процессе настройки, так и в процессе дальнейшего технического обслуживания [1].

**Целью публикации** является оценка технико-экономической эффективности применения системы отсечки конвертерного шлака.

**Основные результаты исследования.** При использовании разработанной манипуляционной системы отсечки шлака [2, 3] возможно разместить с достаточно высокой точностью и стабильностью отсечной элемент в сталевыпускном отверстии, что позволяет слить практически весь металл из конвертера с минимальным попаданием конечного конвертерного шлака в стальковш. Это приводит к снижению расхода раскислителей за счет уменьшения угара и повышению стабильности усвоения вводимых элементов; уменьшению расхода веществ, необходимых для перевода шлака в ковше в верхнюю часть расплава; увеличению срока службы огнеупорных материалов стальковша; улучшению качества металла, в частности за счет сокращения объема вредных примесей, таких как фосфор.

Кроме того, использование технологии отсечки шлака является потенциалом для увеличения выхода годного металла и снижения

времени обработки на установке ковш-печь (УКП).

Экономическая эффективность разработанной манипуляционной системы отсечки шлака обуславливается снижением расхода раскислителей ( $FeMn$  и  $FeSi$  для стали разлитой в слитки) и  $FeSi$  для стали разлитой на машинах непрерывного литья заготовок (МНЛЗ), расхода шлакообразующих (АК-45 и извести) на УКП и расхода огнеупоров рабочего слоя стальной ванны УКП. Расчет экономического эффекта выполнен для конвертерного цеха производительностью 1930 тыс. тонн в виде непрерывнолитой заготовки (НЛЗ) и 620 тыс. тонн в виде слитков, включающего 3 конвертера.

Общая экономическая эффективность от внедрения системы для отсечки шлака в конвертерном цехе за первый год использования составит:

$$\mathcal{E} = \mathcal{E}_2 - \mathcal{Z}_1 - \mathcal{Z}_2, \quad (1)$$

где  $\mathcal{E}_2$  – суммарный годовой экономический эффект, ден.ед.;

$\mathcal{Z}_1$  – ориентировочные затраты на отсечные элементы, ден.ед.;

$\mathcal{Z}_2$  – ориентировочные затраты на оборудование (с учетом автоматики) для 3-х конвертеров, ден.ед.

Суммарный годовой экономический эффект

$$\mathcal{E}_2 = (\mathcal{E}_1 + \mathcal{E}_2 + \mathcal{E}_3 + \mathcal{E}_4) \cdot k, \quad (2)$$

где  $\mathcal{E}_1$  – экономия от снижения расхода ферросплавов при производстве слитков, ден.ед.;

$\mathcal{E}_2$  – экономия от снижения расхода ферросплавов при производстве НЛЗ, ден.ед.;

$\mathcal{E}_3$  – экономия от снижения расхода шлакообразующих при производстве НЛЗ, ден.ед.;

$\mathcal{E}_4$  – экономия от снижения расхода огнеупоров при производстве НЛЗ, у.д.е.;

$k$  – коэффициент, учитывающий обеспечиваемую степень отсечки шлака, в соответствии с экспериментальными исследованиями степень отсечки шлака не менее 70 %, т. е.  $k = 0,7$ .

Экономия от снижения расхода ферросплавов при производстве слитков определяется как

$$\mathcal{E}_1 = \left( \frac{C_{FeMn} \cdot \Delta q_{FeMn}}{1000} + \frac{C_{FeSi} \cdot \Delta q_{Si}}{1000} \right) \cdot Q_{cl}, \quad (3)$$

где  $C_{FeMn}$  – плановая стоимость FeMn на 2015 г.,  $C_{FeMn} = 6669,52$  у.д.ед./т;

$\Delta q_{FeMn}$  – планируемое снижение расхода FeMn,  $\Delta q_{FeMn} = 0,097$  кг/т;

$C_{FeSi}$  – плановая стоимость FeSi на 2015 г.,  $C_{FeSi} = 4234,77$  у.д.ед./т;

$\Delta q_{Si}$  – планируемое снижение расхода чистого кремния,  $\Delta q_{Si} = 0,87$  кг/т;

$Q_{сл}$  – планируемое производство стали в виде слитков,  $Q_{сл} = 620000$  т.

Экономия от снижения расхода ферросплавов при производстве НЛЗ может быть определена как

$$\mathcal{E}_2 = \frac{C_{FeSi} \cdot \Delta q_{FeSi}}{1000} \cdot Q_{НЛЗ}, \quad (4)$$

где  $\Delta q_{FeSi}$  – планируемое снижение расхода FeSi,  $\Delta q_{FeSi} = 0,62$  кг/т;

$Q_{НЛЗ}$  – количество стали, разливаемой на МНЛЗ,  $Q_{НЛЗ} = 1930000$  т.

Экономия от снижения расхода шлакообразующих (АК-45 и порошковой извести) при производстве НЛЗ

$$\mathcal{E}_3 = \left( \frac{C_{Al} \cdot \Delta q_{Al}}{1000} + \frac{C_{Ca} \cdot \Delta q_{Ca}}{1000} \right) \cdot Q_{НЛЗ}, \quad (5)$$

где  $C_{Al}$  – плановая стоимость алюмофлюса на 2015 г.,  $C_{Al} = 583,33$  ден.ед./т;

$\Delta q_{Al}$  – планируемое снижение расхода алюмофлюса,  $\Delta q_{Al} = 0,31$  кг/т;

$C_{Ca}$  – плановая стоимость порошковой извести на 2015 г.,  $C_{Ca} = 162$  ден.ед./т;

$\Delta q_{Ca}$  – планируемое снижение расхода порошковой извести,  $\Delta q_{Ca} = 0,24$  кг/т.

По данным ряда зарубежных источников при использовании технологии отсечки конвертерного шлака расход огнеупоров рабочего слоя стальной ванны УВП снижается на 7–15 %. Для расчета принято 7 % от плановых норм на 2015 г.

В рабочем слое футеровки стальной ванны используют три типа огнеупоров DalcaldAPC-7, DalcaldPSNC-7 и DalcaldPC-12, поэтому:

$$\mathcal{E}_4 = \left( \frac{C_{APC-7} \cdot \Delta q_{APC-7}}{1000} + \frac{C_{PSNC-7} \cdot \Delta q_{PSNC-7}}{1000} + \frac{C_{PC-12} \cdot \Delta q_{PC-12}}{1000} \right) \cdot Q_{НЛЗ}, \quad (6)$$

где  $C_{APC-7}$  – плановая стоимость огнеупоров марки DalcaldAPC-7,

$C_{APC-7} = 4485,2$  ден.ед./т;

$\Delta q_{APC-7}$  – планируемое снижение расхода огнеупоров марки Dalcald APC-7,  $\Delta q_{APC-7} = 0,08$  кг/т;

$C_{PSNC-7}$  – плановая стоимость огнеупоров марки DalcaldPSNC-7,  
 $C_{PSNC-7} = 4541,16$  ден.ед./т;  
 $\Delta q_{PSNC-7}$  – планируемое снижение расхода марки DalcaldPSNC-7,  
 $\Delta q_{PSNC-7} = 0,008$  кг/т;  
 $C_{PC-12}$  – плановая стоимость огнеупоров марки DalcaldPC-12,  
 $C_{PC-12} = 4776,21$  ден.ед./т;  
 $\Delta q_{PC-12}$  – планируемое снижение расхода марки DalcaldPC-12,  
 $\Delta q_{PC-12} = 0,048$  кг/т.

В соответствии с представленными зависимостями получено:  
 $\mathcal{E}_1 = 2685339,9$  ден.ед.;  $\mathcal{E}_2 = 5067325,8$  ден.ед.;  $\mathcal{E}_3 = 424151,3$  ден.ед.;  
 $\mathcal{E}_4 = 1205098,5$  ден.ед.

Ожидаемый годовой экономический эффект составит:  
 $\mathcal{E}_2 = 6567341$  ден.ед.

Ориентировочные затраты на отсечные элементы можно оценить как

$$Z_1 = \frac{Q_{H3Л} + Q_{сл}}{m_{пл} \cdot n_k} \cdot C_{отс.эл.}, \quad (7)$$

где  $m_{пл}$  – планируемая масса плавки,  $m_{пл} = 145$  т;  
 $C_{отс.эл.}$  – стоимость одного отсечного элемента,  $C_{отс.эл.} = 150$  ден.ед.;  
 $n_k$  – количество конвертеров.

Ориентировочные затраты на манипуляционные системы (с учетом автоматике) для 3-х конвертеров составят:

$$Z_2 = n_k \cdot C_{м.с.}, \quad (8)$$

где  $C_{м.с.}$  – ориентировочная стоимость 1-го комплекта манипуляционной системы,  $C_{м.с.} = 500000$  ден.ед.

Таким образом, общая экономическая эффективность от внедрения манипуляционной системы для отсечки шлака элементами поплавоквого типа в конвертерном цехе за первый год использования согласно (1) составит:

$$\mathcal{E} = 4188031 \text{ ден.ед.}$$

Срок окупаемости системы для отсечки шлака в конвертерном цехе равен:

$$C_0 = \frac{Z_2}{\mathcal{E}_1 - Z_1} = \frac{1500000}{6567341 - 879310} = 0,26 \text{ года} \approx 3 \text{ мес.}$$

**Вывод.** Предложенная методика позволяет выполнить оценку экономической эффективности системы отсечки конвертерного шлака.

Экономический эффект от внедрения предложенной системы, обеспечивающей степень отсечки не менее 70 %, полученный за счет снижения угара дорогостоящих раскислителей, лигатур и расхода огнеупорных изделий в условиях кислородно-конвертерного цеха с годовым производством стали 2,55 млн т составил 4,2 млн ден.ед., что позволит окупить в течение 3 месяцев затраты, связанные с изготовлением необходимых 3-х манипуляционных систем.

#### Список литературы

1. Еронько С.П. Новые устройства для реализации технологии бесшлакового выпуска стали из кислородного конвертера / С.П. Еронько, А.Н. Смирнов, С.А. Бедарев // Процессы литья. – 2007. – № 4. – С. 16–21.
2. Еронько С.П. Опыт разработки систем отсечки шлака для сталеплавильных агрегатов / С.П. Еронько, А.Ю. Цупрун, С.А. Бедарев // ОАО «Черметинформация»: Черная металлургия. – 2007. – № 9. – С. 81–87.
3. Eron'ko S.P. Slag Segregation in Steel Discharge from Oxygen Converter / S.P. Eron'ko, S.A. Bedarev, S.V. Mechik // Steel in Translation. – 2008. – Vol.38. – № 7. – Pp. 509–513.

### КОМФОРТ КАК ИНДИКАТОР ВЫСОКОГО КАЧЕСТВА ОБСЛУЖИВАНИЯ В КЛАСТЕРНОЙ СЕТИ ГОСТЕПРИИМСТВА

*Л.В. Целикова, к.э.н., доцент,  
заместитель декана учётно-финансового  
факультета по заочной форме получения  
образования  
УО «Белорусский торгово-экономический  
университет потребительской  
кооперации», г. Гомель  
(Республика Беларусь)*

**Постановка проблемы.** Ключевым фактором, формирующим понятие качества сервисного обслуживания, является наиболее полное удовлетворение потребностей потребителей услуг с различными запросами и своим пониманием комфорта как такового. Например, по результатам социологического опроса, комфортной считается та гостиница, где есть хороший мини-бар и развитая система обслуживания, предлагающая разнообразные напитки и закуски на любой вкус (желательно недорого). Американцы считают комфортной такую гостиницу, где в номерах предусмотрены места для приготовления коктейлей, в любое время суток можно достать лед, а также работает эффективная система безопасности. Европейцы особое внимание обращают на разнообразие предприятий питания, а японцы – на возможность своевременного получения информации, систему

пиктограмм, позволяющую хорошо ориентироваться в отеле, не зная местного языка, и наличие ресторана с восточной кухней [1, с. 39].

**Цель публикации:** исследование проблемы комфорта как индикатора высокого качества обслуживания в кластерной сети гостеприимства.

**Основные результаты исследования.** Проблема комфорта достаточно сложная, и решать ее можно разными путями. Выделяют различные направления и виды комфорта, которые определяют качество услуг и конкурентоспособность организации сферы сервиса.

Как представляется, в современной индустрии услуг, выделяется две основных стратегии (модели) их развития – американская и традиционная европейская. Американская модель развития услуг предполагает, что покупатель услуг имеет возможность выбирать из множества предприятий, получая качественное и разнообразное обслуживание там, где он считает нужным. Система качества обслуживания основана на жесткой централизованной схеме создания и контроля «качества из США» посредством инструкций, детализированного описания технологий и необходимых действий по выполнению процедур предоставления услуг и управления ими. На сегодняшний день проводниками экспорта гостиничных услуг американского образца являются корпорации «Hilton», «Holiday Inn», «Sheraton», «Intercontinental», будучи заинтересованными в создании стабильного рынка со всеми американскими благами, позволяющими не отказываться от национальных привычек и предпочтений в любой стране мира. Вторая стратегия по созданию качественных услуг используется в основном независимыми предприятиями сферы услуг. Основу ее составляет четкое соблюдение стандартов качества обслуживания, которые выработаны практикой и являются универсальными для всех объектов сферы услуг.

Полагаем, что главным элементом качества обслуживания и его критерием оценки является комфорт получения и потребления услуг потребителем, определяющий степень удовлетворенности потребителя уровнем сервиса.

Качество сервисного обслуживания весьма сложно поддается количественной оценке, в то время как потребитель его квалифицирует термином комфорт. В результате, представляется, что для реализации концепции улучшения качества обслуживания, предприятию услуг следует обратить внимание на оценку и анализ удовлетворенности потребителей той или иной услугой, что возможно благодаря производству и реализации высококонкурентоспособных и качественных услуг [1, с. 40]. Комфорт потребления, как высокое качество сервисного обслуживания, предлагается рассчитывать по следующей формуле [1, с. 42]

$$K_i = \sum M_i \times Q_i, \quad (1)$$

где  $M_i$ ; – коэффициент весомости  $i$ -го показателя, выбранного для оценки;

$Q_i$  – значение оценки  $i$ -го относительного показателя.

Он складывается из суммы произведений групповых показателей, составляющих комфорт потребления и коэффициентов их весомости.

Поскольку возможность получения количественных оценок показателей, составляющих комфорта иногда бывает затруднительной и вызывает сложность, то целесообразно для его оценки использовать экспертный метод.

На основании критериев квалиметрии, современных представлений и обобщения мнений потребителей, предлагаем рассмотреть и включить в комплексную оценку качества сервисного обслуживания следующие групповые составляющие комфорта в сети гостеприимства: информационную; экономическую; эстетическую; бытовую; психологическую.

Оценка информационной комфортности экспертом начинается с того, насколько полно представлена информация о предприятии услуг еще до его посещения. Для этого предприятие создает свой сайт в Интернете, благодаря которому клиент может получить столько информации, сколько ему требуется для принятия решения о выборе того или иного предприятия.

Экономическую составляющую комфорта предлагается оценивать по удобству расчета для покупателя услуг, системе дисконтов, бонусов, клубных карт и других мер, призванных мотивировать клиента в повторном выборе данного предприятия услуг.

Одной из причин, по которым выбирается то или иное предприятие услуг, является эстетично оформленный интерьер, создающий атмосферу уюта и домашнего тепла, восторга, удивления. Что означает понятие «эстетично оформленный», вопрос сложный, поскольку эстетика - наука о прекрасном, а понятие прекрасного у каждого свое. Бытовой комфорт - создание нормальных условий для потребителя услуг. Психологический комфорт охватывает все перечисленные выше виды комфорта, так как при отсутствии хотя бы одной из перечисленных составляющих настроение клиента будет испорчено. Однако есть и специфические требования, выполнение которых гарантирует нормальное психологическое состояние. Они относятся к области технологий менеджмента, и их выполнение целиком зависит от персонала – это уважение и добродушие по отношению к потребителю услуг, этика делового общения и пр.

Интегральный показатель качества сервисного обслуживания ( $K_u$ ) предлагается рассчитывать как отношение комплексного обобщенного

показателя качества ( $K_{об}$ ) к цене потребления услуг ( $C$ ), т.е. к затратам на приобретение и потребление по формуле:

$$K_{и} = K_{об} / C. \quad (2)$$

Предложенная формула является условием конкурентоспособности в самом общем виде, ее можно реализовать лишь в процессе сравнения с качеством сервисного обслуживания в престижном сетевом объекте сферы услуг.

В Республике Беларусь все больше внимания уделяется вопросам развития услуг и обеспечения их качества. И это понятно, поскольку качество – это важнейший фактор в конкурентной борьбе на рынке услуг за потребителя. Причем, эта борьба выражается не столько в конкуренции между предприятиями, участвующими в создании услуг как таковых, сколько в конкуренции их профессионализма. Происходит жесткая сегментация рынка, конкуренция разворачивается внутри каждого сегмента, ниши. В то же время потребитель услуг становится все более информированным в области своих прав, а, побывав в различных странах и увидев уровень сервиса за рубежом, предъявляет повышенные требования к качеству услуг на белорусском рынке. В этой связи, уровень качества сервисного обслуживания и его комфорт ( $K$ ) представляет собой отношение показателя, сложившегося (фактического) уровня комфорта ( $K_{и}$ ) к базовому ( $K_{иб}$ ) и может рассчитываться по формуле:

$$K_{и} = K_{и} / K_{иб}. \quad (3)$$

**Вывод.** Данная методика оценки качества сервисного обслуживания и комфорта оказания услуг позволяет сделать вывод, что комфорт – это совокупность факторов, обеспечивающих высокое качество сервисного обслуживания. Они на единицу своей стоимости (цены) удовлетворяет потребности на более высоком уровне.

#### Список литературы

1. Целикова Л.В. Качество услуг: маркетинговые подходы измерения и оценки, связь с конкурентоспособностью товара / Л.В.Целикова //Журнал «Потребительская кооперация». – 2010. – № 3 (30). – С.39–44.



# РАЗРАБОТКА АЛЬТЕРНАТИВНЫХ РЕШЕНИЙ ПРОБЛЕМЫ СОЗДАНИЯ УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКОГО КОМПЛЕКСА ДЛЯ СЛУШАТЕЛЕЙ ЯЗЫКОВОГО ЦЕНТРА «TERRA LINGUA»

**В.В. Аронова**, *к.э.н., доцент*

**Е.В. Зимич**

*Луганская государственная академия культуры и искусств им. М. Матусовского, г. Луганск*

**Постановка проблемы.** В эпоху глобализации всех сфер общественной жизни проблема мотивации в изучении иностранных языков становится чрезвычайно актуальной. Глобализация означает, что все более возрастает роль личных контактов людей, а, следовательно, – вербальной коммуникации, в том числе межнациональной, которая требует знания иностранного языка [1, с.122].

Целью обучения иностранным языкам в высших учебных заведениях творческой направленности является практическое владение иностранным языком в объеме, необходимом для ситуативного и профессионального общения. В процессе достижения этой цели студенты должны получить достаточный уровень коммуникативной компетенции, которую составляют речевые умения, сформированные на основе языковых, коммуникативно-познавательных, речевых навыков искусствоведческого характера. На данный момент наблюдается проблема отсутствия учебно-методического комплекса по иностранному языку творческой направленности.

**Анализ исследований и публикаций.** Теоретической и методологической основой исследования послужили труды Готлиба Р.А., Просветова Г.И., Разу М.Л. и Шапиро В.Д.

**Целью публикации** является исследование альтернативных решений проблемы создания учебно-методического комплекса для слушателей языкового центра.

**Основные результаты исследования.** Ведущей особенностью обучения иностранному языку в неязыковом вузе является реализация принципов профессионально-ориентированного подхода к обучению. Обучение иностранному языку в языковом центре «Terra Lingua» в Луганской государственной академии культуры и искусств им. М. Матусовского предусматривает комплексную реализацию практической, образовательной и развивающей целей, то есть практическое овладение слушателями лексико-грамматических умений и навыков на уровне, доступном для осуществления иноязычного общения в четырех видах речевой деятельности: аудирование, говорение, чтение и

письмо.

Реализации данного направления требует от педагогов дополнительных усилий, направленных на создание учебно-методического комплекса: подбор и написание текстов на иностранном языке, разработка упражнений, изготовление дидактического материала.

Так, для решения данного вопроса, мы предлагаем рассмотреть альтернативы решения и выбрать рациональную из них.

1. Составление русско-английского и англо-русского глоссария с необходимой профессиональной лексикой для слушателей языкового центра «TerraLingua» Для формирования навыков аудирования, письма и чтения используются традиционные учебники общего назначения.

2. Составление методических материалов для слушателей языкового центра «Terra Lingua» как отдельного сборника профессионально-ориентированных текстов творческой направленности с лексико-грамматическими заданиями. Для развития навыков аудирования используются аудио материалы с лексическим наполнением тематик творческой направленности.

3. Составление учебного пособия для слушателей языкового центра «Terra Lingua» «Creative approche sinlearning foreign languages» на основе аутентичного аудио-материала.

Рассмотрим эти альтернативы более подробно с целью определения наиболее рациональной из них. Составление русско-английского и англо-русского глоссария с использованием профессиональной лексики творческой направленности является актуальным и инновационным решением сегодня. Эффективность изучения английского языка слушателями языкового центра «Terra Lingua» может быть повышена за счет эффективного формирования лексических и переводческих навыков при использовании такого рода глоссария. Данная альтернатива дает возможность индивидуализировать процесс обучения английскому языку слушателей языкового центра «Terra Lingua» и более эффективно формировать у них лексические речевые навыки, добиваясь их правильности и качества, а также способствует увеличению объема усваиваемой слушателями лексики. Хотя использование традиционных учебников общего назначения не является сегодня эффективным средством усвоения лексико-грамматических конструкций слушателями, поскольку обычно упражнения на усвоение грамматических конструкций в данных учебниках не привязаны к лексике профессиональной направленности.

Относительно альтернативы составления методических материалов для слушателей «Terra Lingua» как отдельного сборника профессионально-ориентированных текстов творческой тематики с лексико-грамматическими заданиями, следует подчеркнуть отсутствие

подобного издания, несмотря на существенную необходимость в этом. Благодаря подборке текстов профессиональной направленности, слушатели будут иметь возможность повысить запас профессионально-ориентированных слов. Недостатком этой альтернативы является не совсем уместное сопоставление данного аудио материала и выборки профессионально-ориентированных текстов.

Рассмотрим последнюю альтернативу, которая заключается в составлении учебного пособия для слушателей языкового центра «Terra Lingua» «Creative approach in learning foreign languages» на основе аутентичного аудио-материала. Во-первых, следует отметить, что это первая попытка разработать такой уникальный и инновационный продукт, который удовлетворит потребности слушателей и преподавателей. Эта альтернатива предполагает использование данного пособия, которое направлено на развитие абсолютно всех видов речевой деятельности: чтение, аудирование, говорение и письмо. Поэтому происходит совершенствование умений и навыков письма на английском языке, развитие коммуникативного общения на английском языке с профессионально-ориентированными темами, обучение восприятия языка на слух, распространение лексического запаса слов профессиональной направленности, формирование навыков, умений чтения слушателей языкового центра «Terra Lingua».

**Вывод.** Таким образом, третья альтернатива является самой рациональной, только она полностью соответствует целям обучения. Благодаря разработке учебного пособия, мы сможем избежать проблем с обеспечением эффективного учебно-методического комплекса для слушателей языкового центра «Terra Lingua», которое будет способствовать повышению уровня владения иностранным языком.

#### Список литературы

1. Готлиб Р.А. Социальная востребованность знания иностранного языка / Р.А. Готлиб // Социологические исследования. – 2009. – № 2. – С. 122–127.
2. Просветов Г.И. Управление проектами: задачи и решения: учебно-практическое пособие / Г.И. Просветов. – М. : Альфа-Пресс, 2008. – 200 с.
3. Разу М.Л. Управление проектом. Основы проектного управления: учеб. – М. : КНОРУС, 2006. – 768 с.
4. Шапиро В.Д. Управление проектами: учебник для вузов / В.Д. Шапиро и др. – СПб. : ДваТрИ, 1996. – 61 с.

# ЭФФЕКТИВНОСТЬ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ УСЛУГ ОБРАЗОВАНИЯ В ВУЗАХ

*Т.И. Титова, к.э.н., доцент*

**А.И. Лысюк**

*Луганская государственная академия  
культуры и искусств им. М. Матусовского,  
г. Луганск*

**Постановка проблемы.** Актуальность проблемы обеспечения качества образовательных услуг в настоящее время определяется рядом аспектов, основными из которых являются:

- реальное снижение качества подготовки специалистов в вузах;
- переход к комплексной оценке деятельности образовательных учреждений на базе утвержденного перечня показателей, включающих, в частности, и показатели наличия внутривузовских систем управления качеством образования;
- усиление конкуренции между образовательными учреждениями на рынке образовательных услуг и рынке трудовых ресурсов.

**Цель исследования:** определить эффективность комплексной системы управления качеством образовательных услуг в вузах.

**Анализ исследований и публикаций.** Из исследований, проведенных ранее и описанных в работах Азарьева В.В., Круглова В.И., Пузанкова Д.В., Рябина Е.А., Степанова И.В., Степанова С.А., Яценко В.В., Бордовского Г. вытекает, что авторы рассматривали вопросы качества образовательных услуг как самостоятельную проблему. Вопросы, которые касались эффективности в управлении качеством услуг образования в вузах РФ объединены в одно направление. Они ранее не были исследованы в полной мере и требуют дополнительного рассмотрения [1, 2, 4].

**Основные результаты исследования.** В процессе исследования рассматривались вопросы, связанные с образовательной деятельностью в европейских и российских вузах.

В рассматриваемых работах сохранен принцип рассмотрения различных вариантов моделей систем качества предоставляемых услуг в образовательных учреждениях. Соблюдены основные требования стандартов и директив гарантии качества образования Европейских стран в рамках Болонского процесса и использован положительный опыт, накопленный в управлении качеством образования на базе моделей систем качества.

Качество – комплексное понятие, характеризующее эффективность всех сторон деятельности: разработка стратегии, организация учебного

процесса, маркетинг и другие [1].

Анализ и оценка развития высшего образования свидетельствуют о необходимости применения методов контроля. Методы контроля определяют как способы диагностической деятельности, позволяющие осуществлять обратную связь в процессе обучения с целью получения данных об успешности обучения, эффективности педагогического процесса. Они должны обеспечивать систематическое, полное, точное и оперативное получение информации о ходе процесса обучения.

Система качества знаний – совокупность взаимодействующих качественных характеристик, представляющих собой целостное образование, спроектированных для достижения целей развития личности обучающегося, обеспечения раскрытия его творческого потенциала [3].

Система качества образовательных учреждений является основой постоянного улучшения рабочих процессов в образовательных учреждениях, предназначена для практической реализации стратегии образовательных учреждений по улучшению качества услуг образования с целью повышения удовлетворенности потребителей.

Основные критерии в сфере обеспечения качества образования сводятся к следующему:

1) разработка единых критериев и стандартов гарантии качества образования Европейских стран в рамках Болонского процесса;

2) создание, развитие и гармонизация национальных систем аккредитации образовательных программ Европейских стран;

3) разработка и внедрение системы качества образовательных учреждений на базе различных моделей системы качества, включая требования и рекомендации международных стандартов серии ISO 9000:2000, модель Европейского фонда по менеджменту качества (EFQM) и другие национальные модели управления качеством в образовании;

4) построение систем управления качеством образовательного процесса на принципах менеджмента качества, но без непосредственной привязки к каким-либо моделям;

5) перенос центра тяжести с процедур внешнего контроля качества образовательного процесса и его результатов на базе национальных систем аттестации аккредитации в сторону внутренней самооценки образовательного учреждения [3].

Экономическое развитие государства прямо зависит от эффективности развития и функционирования его системы образования. В условиях глобализации и формирования мирового научно-технологического пространства в последние время иной ценностный аспект приобретает проблема конкурентоспособности студентов-выпускников. В информационном обществе знания превращаются в основной источник трудоустройства выпускника. Становится очевидным,

что экономический рост и конкурентоспособность все в большей степени определяются «экономикой знаний» и в меньшей степени «экономикой производства».

Введение ряда мер государственного регулирования качества образовательной деятельности, таких как ужесточение условий лицензирования, установление порогового уровня знаний для получения государственного образовательного гранта и кредита, зачисления в вузы на платной основе. А также, практика промежуточного государственного контроля знаний обучающихся, дифференцированное повышение государственной сметы на подготовку молодых специалистов (служит индикатором финансовой деятельности и для негосударственных вузов), с одной стороны, и повышение ответственности вузов за качество своей деятельности, с другой стороны, постепенно формируют в системе высшего образования эффект «сита» [3]. Доступность высшего образования перестает носить всеобщий, массовый характер. Ежегодно, в среднем на 25–30%, повышается стоимость обучения в вузах. Рынок предъявляет новые требования к знаниям специалистов. Эти требования подвержены рыночной конъюнктуре, а в условиях глобализации приобретают в высшей степени динамичный характер [2].

**Вывод.** Обобщая результаты исследования проблем можно сказать о том, что они не могут решаться на уровне отдельно взятого образовательного учреждения, они требуют целенаправленных и скоординированных усилий государства, общества и каждого образовательного учреждения.

#### Список литературы

1. Системы качества образовательных учреждений. Лучшие практики / В.В. Азарьева, В.И. Круглов, Д.В. Пузанков и др. – СПб.: Изд-во СПб ГЭТУ «ЛЭТИ», 2010. – 440 с.
2. Артюшина И.А. Рейтинги вузов в России и мире / И.А. Артюшина, В.А. Шутилин // Высшее образование в России. – 2009. – № 2. – С. 15–18.
3. ГОСТ Р ИСО 9000-2001. Системы менеджмента качества. Основные положения и словарь. – М.: Изд-во стандартов, 2001. – 26 с.
4. Бордовский Г.А. Управление качеством образовательного процесса. Монография. – СПб.: Изд-во РГПУ им. А.И. Герцена. – 2001. – 369 с.

## СТРАТЕГИЧЕСКОЕ УПРАВЛЕНИЕ КОНКУРЕНТНЫМ РАЗВИТИЕМ ТРАНСПОРТНОГО КЛАСТЕРА

**О.И. Черноус**, к.э.н., доцент  
*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Переход Донецкой Народной Республики на путь экономического и социального развития является необходимым императивом обеспечения устойчивого функционирования в долгосрочной перспективе. Транспорт в этой связи является одной из крупнейших базовых отраслей экономики, важнейшей составной частью производственной инфраструктуры. Среди широкого круга средств, способов, форм, механизмов, благодаря которым возможно эффективное функционирование транспорта, особое место принадлежит кластерному подходу. Западным научным сообществом обоснованно, а практикой развитых стран доказано, что кластерный подход к структуризации отраслей экономики и региональных систем выступает важнейшим источником повышения эффективности производства, роста его конкурентоспособности, наращивания благосостояния населения. Вопросы формирования кластеров и управления их развитием стали в последние годы предметом многих исследований отечественных ученых-экономистов. Кластерные стратегии приобретают все большее признание в органах государственной власти. Более того, уже есть официальные документы, где рассматривается содержание и направления проведения кластерной политики. В связи с этим исследования методов формирования транспортных кластеров является актуальным как в научном, так и практическом аспектах.

**Анализ исследований и публикаций.** Условия функционирования кластеров освещены в трудах таких отечественных ученых как Н.А. Дробитько [1], Е.И. Мазилкина [2], В.М. Горбатов [3], А.Н. Тищенко [4]. В последнее время в отечественной научной литературе заметен переход от рассмотрения проблемы развития транспортных кластеров с макроэкономических позиций к освоению конструктивных решений кластеризации на микроэкономическом уровне, что имеет важное значение для определения путей формирования этих кластеров. Однако в отечественной научной литературе пока четко не определены специфические черты транспортного кластера, его масштабные характеристики и необходимый минимум состава. Особенно остро на практике проявляется недостаточная разработанность стратегий

формирования и развития транспортных кластеров. Дискуссионными остаются вопросы их классификации, содержания и последовательности реализации мероприятий по созданию кластеров. Это касается также механизма и инструментов стратегического управления конкурентным развитием транспортного кластера.

**Цель исследования** – рассмотреть способы взаимодействия элементов в транспортном кластере и определить возможные стратегии его конкурентного развития.

**Основные результаты исследования.** Основателем современной концепции кластеров и их влияния на формирование конкурентных преимуществ считается американский экономист, профессор Гарвардской школы бизнеса М. Портер, который рассматривал кластер как «группу взаимосвязанных компаний, географически соседствующих и связанных с ними организаций, действующих в определенной сфере, характеризующихся общностью деятельности и взаимодополняющих друг друга». В основу функционирования кластера М. Портером положена система детерминант конкурентных преимуществ (ромб М. Портера).

Под транспортным кластером следует понимать группу территориально локализованных транспортных предприятий и других структур хозяйствования, связанных между собой технологической цепочкой, благодаря чему создаются конкурентные преимущества. С развитием рыночных принципов и институтов хозяйствования наиболее адекватной формой эффективной организации транспортного обеспечения становятся транспортные кластеры, в которых взаимообусловленность и взаимосвязь различных транспортных предприятий и производств осуществляется посредством формирования устойчивых вертикальных и горизонтальных связей, обеспечивающих снижение затрат, активизацию инновационной деятельности, значительное повышение конкурентоспособности. Главное отличие кластера от других форм интеграции заключается в наличии конкурентной среды и сильных конкурентных позиций на рынке. Именно по этой характеристике кластер не похож на межотраслевые территориальные формирования, такие, как территориально-производственный комплекс, финансово-промышленная группа, холдинг и т.д. (табл. 1).



Таблица 1

**Основные отличия между кластерами и другими интеграционными структурами бизнеса**

Основная черта	Вид интеграционной структуры		
	кластер	территориально-производственный комплекс	холдинг
Форма собственности	частная	государственная	частная или смешанная
Кооперация производств	кооперация с ориентацией производств на конечный рыночный продукт	кооперация на основе комплексного использования ресурсов	кооперация с ориентацией производства на конечный рыночный продукт
Координация цен	рыночная	плановая	рыночная
Обеспечение ресурсами	установление долгосрочных договорных отношений	на основе лимитов	рыночные структуры
Тип формирования механизма	рыночный	плановый	рыночный
Роль в конкурентной борьбе	обеспечивает высокий уровень конкурентоспособности	конкурентная среда отсутствует	обеспечивает высокий уровень конкурентоспособности
Наличие горизонтальных связей	присутствуют	отсутствуют	отсутствуют
Внутренняя конкурентная среда	присутствуют	отсутствуют	отсутствуют
Самостоятельность участников	полностью самостоятельные	подконтрольны государству	подконтрольны материнской компании

На рис. 1 показана схема взаимодействия элементов стратегического управления конкурентным развитием транспортного кластера на перспективу. Принципиальное значение в формировании, развитии и обеспечении конкурентоспособности транспортного кластера принадлежит его кластеро-формирующему ядру. В качестве этого ядра, как правило, выступают транспортные предприятия, которые производят конечную услугу.

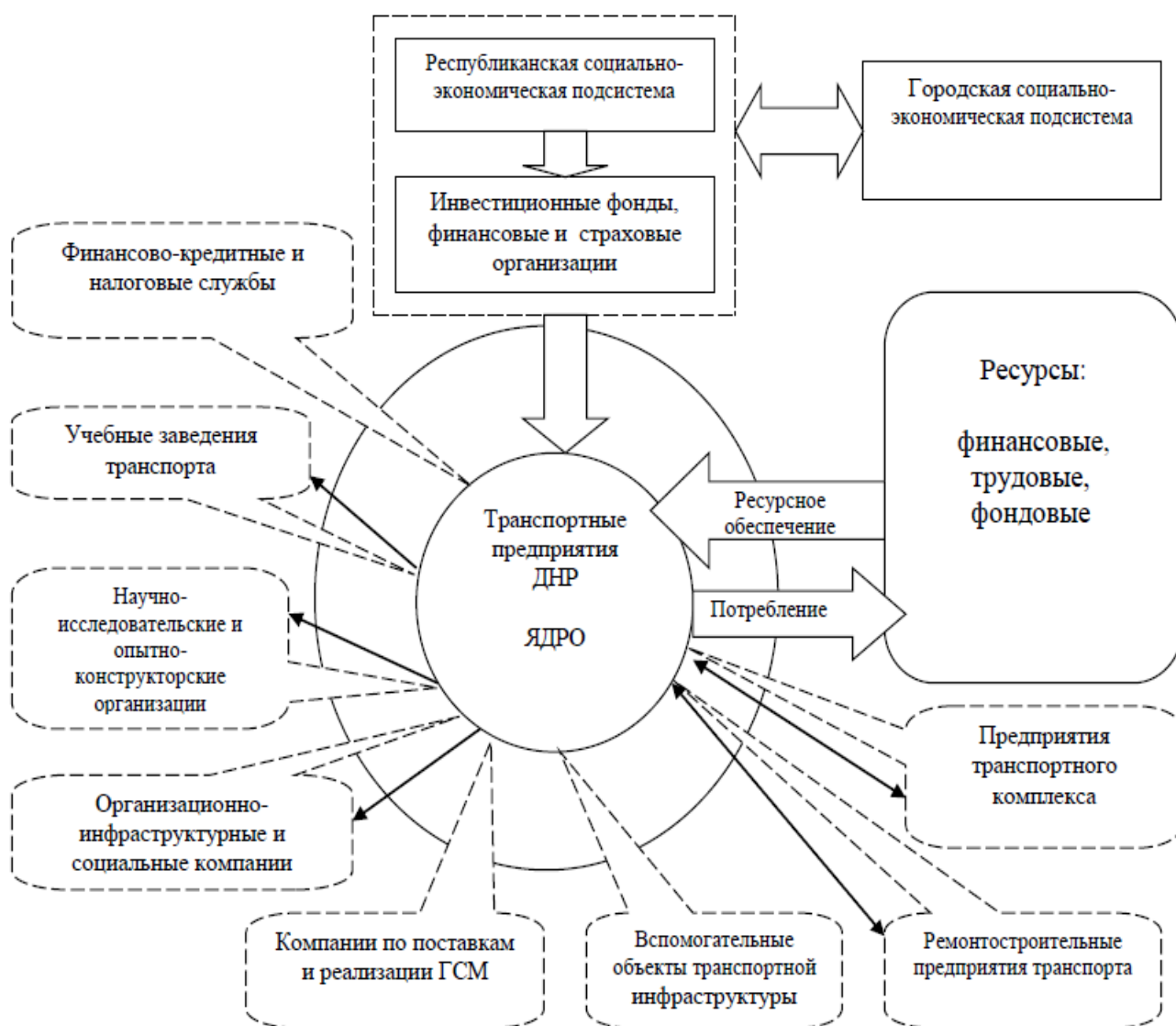


Рис. 1. Способы взаимодействия элементов стратегического управления конкурентным развитием транспортного кластера (перспективный подход)

**Вывод.** Таким образом, основные мероприятия по развитию стратегического управления транспортным кластером должны включать:

- разработку и принятие стратегии развития транспортного комплекса ДНР с использованием инновационных кластерных структур;
- обеспечение на законодательном уровне формирования благоприятной для развития предпринимательства деловой среды с акцентом на создание республиканского совета по конкурентоспособности;
- внедрение элементов государственно-частного партнерства, в основу которого положено сотрудничество власти, бизнеса, науки, образования и общественных организаций;
- внедрение образовательных программ для подготовки и переподготовки специалистов, принимающих участие в развитии и функционировании транспортного кластера;

– проведение фундаментальных исследований для определения приоритетов развития республиканского транспортного кластера.

### Список литературы

1. Дробитько Н.А. Управління конкурентоспроможністю в умовах ринкової економіки: автореф. дис. на здобуття наук. ст. канд. екон. наук: спец. 08.06.02 – підприємництво, менеджмент та маркетинг / Н.А. Дробитько. – Харків, 2001. – 20 с.
2. Мазилкина Е.И. Управление конкурентоспособностью / Е.И. Мазилкина, Г.Г. Паничкина. – М.: Высшая школа менеджмента, 2008. – 336 с.
3. Горбатов В.М. Конкурентоспособность и циклы развития интегрированных структур бизнеса / В.М. Горбатов. – Х.: ИД «ИНЖЭК», 2006. – 592 с.
4. Тищенко А.Н. Формирование конкурентной позиции предприятия в условиях кризиса / А.Н. Тищенко, Ю.Б. Иванов, Н.А. Кизим. – Х.: ИД «ИНЖЭК», 2007. – 376 с.

## ВОЕННЫЙ ТИП МАРКЕТИНГА В УПРАВЛЕНИИ СПРОСОМ НА ДОНБАССЕ

*Г.Д. Леонова, к.э.н., доцент,  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
университет», г. Донецк*

*И.В. Захарова, инженер  
Государственное учреждение «Донецкий  
физико-технический институт им.  
А.А. Галкина»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Управление маркетингом связано с регулированием спроса и, следовательно, отношений с потребителем. Управление маркетингом обеспечивает соответствующие методы работы с различным состоянием спроса. Поэтому управление маркетингом – это управление спросом [1, с. 30–31].

В условиях боевых действий управление маркетингом – это не столько управление спросом, сколько реакция на спрос и обязательное выстраивание отношений с потребителем на принципах социальной ответственности и гуманизма, а характер спроса формирует такой тип маркетинга как военный.

**Анализ исследований и публикаций.** Проблемы выработки управленческих решений на маркетинговых принципах, направленных на обеспечение устойчивого сбыта определенного объема и качества предложения, которым посвящено большое количество научных трудов [1 – 4], приобретают особое значение в условиях открытого вооруженного противостояния, обострения политических, экономических, социальных

явлений, снижения платежеспособности населения и нуждаются в дополнительных исследованиях.

В зависимости от характера спроса, имеющего место на развитом рынке, выделяют следующие типы маркетинга [2, с. 39-41; 3, с. 21; 4, с. 15–17]: конверсионный при отрицательном спросе, стимулирующий при отсутствии спроса, развивающий при скрытом спросе, ремаркетинг при падении спроса, демаркетинг в условиях чрезмерного спроса, синхромаркетинг при сезонных, ежедневных или часовых колебаниях спроса, поддерживающий маркетинг используют при наличии полноценного спроса, противодействующий – для ликвидации или снижения иррационального спроса. Авторы рассматривают применение различных типов маркетинга, регулирующих уровень и характер спроса на фоне мирно протекающих экономических процессов, направленных на удовлетворение потребностей покупателей и достижение целей организации.

Обзор рынка стеклопластиковых конструкций (СПК) в Украине во 2-м квартале 2014-2015 гг. [5, 6] по результатам опроса крупнейших компаний позволяет выявить тенденции.

1. С началом военных действий на Донбассе (апрель 2014 г.) падение объемов реализации СПК в регионе составляло 80-90 %.

2. Последствия вооруженного противостояния, негативный экономический фон и снижение платежеспособности населения привели к сокращению объема рынка СПК Украины во 2-м квартале 2014 г. относительно 2-го квартала 2013 г., что отметили 80 % участников опроса, 60 % компаний изменили ассортимент, 40 % опрошенных зашли на рынки в новые регионы и значительно сократили количество дилеров, 30 % компаний существенно снизили наценку на продукцию, а 70 % предпочли сократить издержки.

3. Итоги 2-го квартала 2015 г. говорят о дальнейшем снижении объемов рынка на 20 – 30 % и более.

4. С небольшой надеждой 40 % компаний рассматривают выход на рынок ЕС, а 60 % вовсе не планируют выходить на площадку западных стран.

**Целью публикации** является поиск направлений совершенствования маркетингового управления спросом на СПК мирного населения территорий, охваченных боевыми действиями.

**Основные результаты исследования.** Компаниям СПК, работающим в зоне боевых действий, приходится сталкиваться с рядом проблем [7].

1. Доставка товара на склад и со склада непосредственно к покупателю вызывает сложности из-за нарушенной логистики, но заказы выполняются.

2. Невозможность осуществлять расчеты из-за неработающих банков.

Перспективы работы компаний СПК в Луганской и Донецкой областях связаны с ожиданием всплеска спроса после завершения боевых действий на защитные, противоударные и бронированные пленки для окон, на установку окон пуленепробиваемых, с противоударным стеклопакетом и закаленным стеклом, которое от физического воздействия рассыплется на крошку, а не осколки, способные травмировать. Взрывную волну оно не выдержит, но пулю от пистолета остановит. Стекло толщиной 10 мм способно сохранить целостность от автоматной очереди, его стоимость \$500 за 1 кв. метр [8].

Предугадать тенденции в намерениях покупателей в условиях боевых действий, чтобы скорректировать планы производства и маркетинга не только трудно, но и невозможно. Остается только оперативно реагировать на спрос, выстраивая с каждым клиентом соответствующие отношения.

Военный маркетинг – ситуация на рынке, когда потребности и спрос потребителя зависят от форс-мажорных обстоятельств и факторов внешней среды. Задача этого типа маркетинга – удовлетворение потребности клиента на принципах социальной ответственности.

В условиях военного маркетинга определим ранг факторов макросреды по степени значимости для потребителя (рис. 1а):

1. Политический фактор, влияющий на принятие решения потребителем о возможности заказа СПК, связан с нестабильностью политических процессов и явлений, невозможностью их прогнозировать.

2. Экономический фактор является одним из ключевых при решении вопросов «цена / качество» товара / услуги и платежеспособности потребителя.

3. Природный фактор обусловлен жизнеобеспечением в период холодов.

4. Социальный фактор определяет выбор вариантов решения проблемы.

5. Культурный фактор оказывает влияние на выдвижение в число приоритетных характеристик самоорганизованность общества и индивида, взаимопомощь, чувство регионального патриотизма, самоуважения.

Ранг факторов макросреды по степени значимости для производителя (рис. 1б):

1. Экономический фактор работы с потребителем не связан с получением максимальной (практикуемой) прибыли, а диктует проведение расчетов низкой цены с учетом платежеспособности клиента. Компании предоставляют ценовую скидку 35-45 % для пострадавших от боевых действий на принципах социально-ответственного военного

маркетинга.

2. Влияние социального фактора связано с возможностью и необходимостью работы с потребителями разных сегментов, социальных слоев.

3. Политический фактор оказывает влияние на формирование стратегии работы в зоне активных боевых действий.

4. Культурный фактор связан с выбором производителем целевого сегмента потребителей и элементов качества работы: вид материала, скорость выполнения заказа, этические и моральные принципы обслуживания клиентов.

5. Природный (сезонный) фактор не имеет значения.

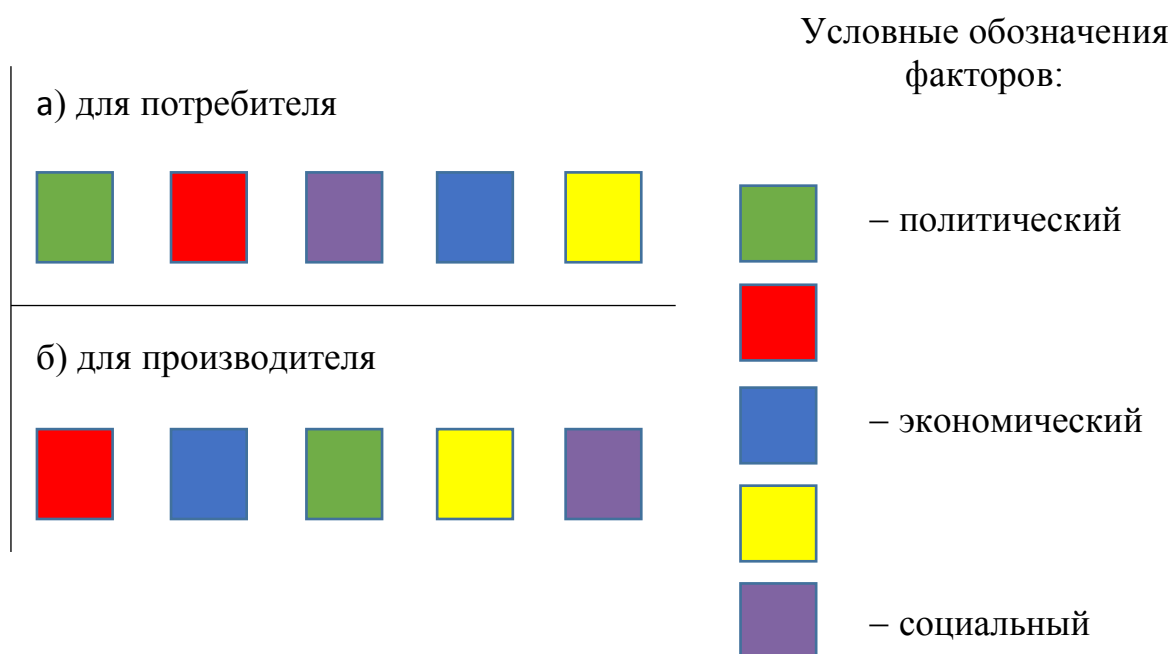


Рис. 1. Ранг факторов макросреды, влияющих на управление спросом в условиях военного маркетинга для: а) потребителя; б) производителя

Как видно из рис. 1 факторы внешней среды меняют приоритетность значений в удовлетворении спроса в условиях военного маркетинга для потребителей и производителей.

#### **Выводы.**

1. Раскрыта и обоснована сущность понятия «военный маркетинг», сформулировано концептуальное его определение.

2. Задача военного типа маркетинга – удовлетворение потребности клиента на принципах социальной ответственности.

3. Использование военного маркетинга сопряжено с известной долей риска для производителя, но процесс управляем, если в рыночной стратегии удастся оптимально учесть влияние комплекса факторов.

### Список литературы

1. Основы маркетинга / Ф. Котлер, Г. Амстронг, Дж. Сондерс, В. Вонг; пер. с англ. – К., М., СПб.: Издательский дом «Вильямс», 1998. – 1056 с.
2. Багиев Г.Л. Маркетинг: учебник для вузов / Г.Л. Багиев, В.М. Тарасевич, Х. Анн – М.: ОАО «Изд-во «Экономика», 1999. – 703 с.
3. Маркетинг: учебник / А.Н. Романов, Ю.Ю. Корлюгов, С.А. Красильников и др. – М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 1996. – 560 с.
4. Голубков Е.П. Основы маркетинга: учеб./ Е.П. Голубков – М.: Изд-во «Финпресс», 1999. – 656 с.
5. Обзор рынка СПК в Украине // Техничко-аналитический журнал «Оконные технологии». – 2014. – № 57. – С. 26–31. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://wt.com.ua/novosti/444-obzor-rynka-spk-v-ukraine.html>.
6. Обзор рынка СПК в Украине // Техничко-аналитический журнал «Оконные технологии». – 2015. – № 61. – С. 82–83. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://wt.com.ua/novosti/444-obzor-rynka-spk-v-ukraine.html>.
7. Окна: Луганская и Донецкая области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [https://okna.ua/library/art-okna\\_luganskaja\\_i\\_doneckaja\\_oblasti](https://okna.ua/library/art-okna_luganskaja_i_doneckaja_oblasti).
8. Вести [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vesti-ukr.com>.

## СИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЦЕННОСТЬЮ АВТОТРАНСПОРТНЫХ УСЛУГ

*С.А. Легкий, д.э.н., доцент  
Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** В современных рыночных условиях одним из наиболее эффективных способов повышения конкурентоспособности автотранспортных услуг является их максимальное приближение по своим параметрам к требованиям потребителей, то есть создание наибольшей ее ценности. При этом эффективность этого процесса будет зависеть от применяемой системы управления. Поэтому, проблема создания системы управления ценностью автотранспортных услуг является очень актуальной.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Анализ последних исследований и публикаций [1–3] показал, что на сегодняшнее время ученые не уделяют достаточно внимания составу и структуре системы управления ценностью услуг по причине разного понимания сущности понятия «ценность» [4] и отсутствия единого подхода к определению ее величины [5].

На транспорте вопросом управления ценностью услуг занималась Е.А. Калда [6]. Однако приведенная в ее работе схема системы управления

ценностью авиатранспортной услуги является общей, не раскрывает содержания процесса управления и не может быть использована в сфере автотранспортных услуг, так как не учитывает их особенности.

**Целью** публикации является обоснование состава и структуры системы управления ценностью автотранспортных услуг.

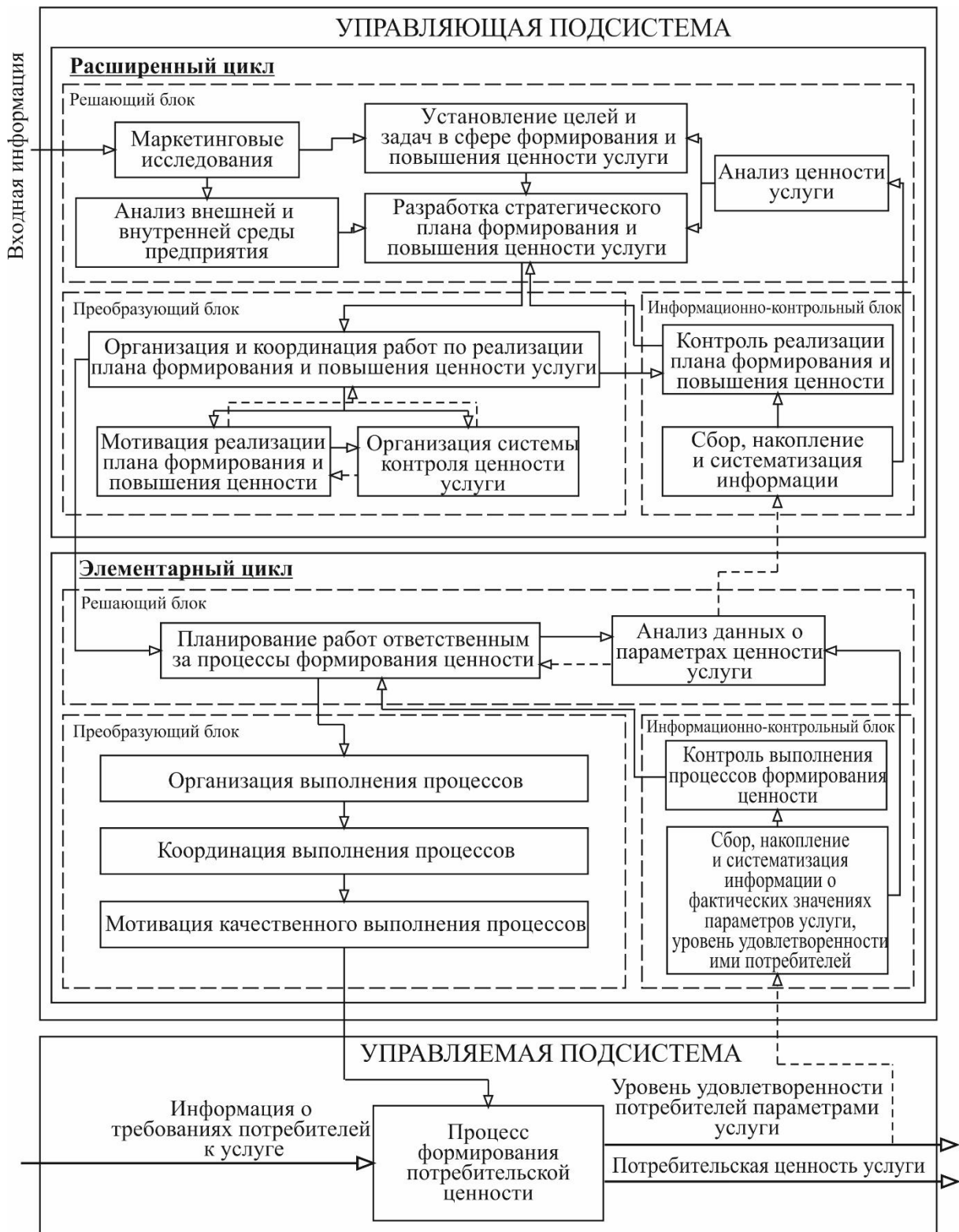
**Основные результаты исследования.** Предлагается формировать систему управления ценностью автотранспортных услуг на основе системного и кибернетического подходов в виде взаимосвязи двух циклов управления: элементарного и расширенного [7]. При этом объектом управления является совокупность следующих процессов: маркетинговые исследования; разработка услуги; усовершенствование услуги; организация услуги; предоставление услуги [4, с.148].

Для реализации основных функций управления, в системе условно выделяют три основных блока функций: решающий, преобразующий и информационно-контрольный [7, с.521]. Решающий блок выполняет функции анализа и планирования; преобразующий – организации, мотивации и регулирования; информационно-контрольный – сбора, обработки информации и контроля. Информационно-контрольный блок превращает сигналы обратной связи от объекта управления в упорядоченные сигналы о функционировании объекта управления. Результаты выхода этого блока поступают в решающий блок, где принимается управленческое решение. В дальнейшем это решение поступает в преобразующий блок, где преобразовывается в активную форму и передается исполнительному органу.

Предлагаемая схема системы управления ценностью автотранспортной услуги представлена на рис. 1.

В решающем блоке расширенного цикла устанавливаются цели и задачи управления ценностью услуги, осуществляется анализ внешней и внутренней среды предприятия, разрабатывается стратегический план формирования и повышения ценности услуги, анализируется ценность услуги.





— — прямая связь; - - - - - — обратная связь

Рис.1. Система управления ценностью автотранспортных услуг

Целью управления ценностью автотранспортных услуг является получение максимальной ценности услуги за счет наилучшего удовлетворения потребностей потребителей в соответствии с их ожиданиями для повышения прибыли и конкурентоспособности

предприятия [4, с.144]. Учитывая то, что ценность является важнейшим фактором ценообразования, ее цели должны соответствовать целям ценообразования. Для реализации постановленных целей и задач разрабатывается стратегический план, содержащий определение параметров ценности услуги; планирование работ по обеспечению желаемых параметров ценности в услуге; определение последовательности, сроков выполнения этих работ и ответственных руководителей.

Анализ ценности услуги заключается в определении влияния отдельных параметров услуги на ее общую ценность. Данный анализ осуществляется на основании информации полученной в результате контроля реализации плана формирования и повышения ценности услуги и данных информационно-контрольного блока элементарного цикла.

Преобразующий блок расширенного цикла предусматривает осуществление функций организации и координации работ по реализации плана формирования и повышения ценности услуги, включая мотивацию реализации плана и организацию системы контроля. Организация работ по реализации плана заключается в распределении работ между функциональными подразделениями, отвечающими за отдельные процессы создания ценности. Координация работ заключается в обеспечении направления, слаженности усилий рабочих по реализации указанного плана. Мотивация предусматривает разработку мероприятий по стимулированию рабочих, направленных на повышения их заинтересованности в выполнении поставленных перед ними задач. Контроль ценности услуги заключается в создании системы мониторинга за выполнением поставленных задач.

В информационно-контрольном блоке расширенного цикла осуществляется сбор, накопление и систематизация информации и контроль реализации плана формирования та повышения ценности услуги. Контроль заключается в сопоставлении запланированных и фактических параметров ценности услуги и корректировании плана формирования и повышения ценности услуги с целью максимального приближения фактических ее параметров к требованиям потребителей.

В решающем блоке элементарного цикла планируется работа ответственным за процессы формирования ценности согласно управленческим решениям по организации и координации работ по реализации плана формирования и повышения ценности услуги. Результаты планирования передаются в преобразующий блок элементарного цикла для организации, координации и мотивации выполнения процессов.

В информационно-контрольном блоке элементарного цикла осуществляется сбор, накопление и систематизация информации о

результатах процессов формирования ценности и контроль выполнения этих процессов.

**Вывод:** Таким образом, обоснован состав и структура системы управления ценностью автотранспортных услуг. Предлагаемая система позволяет сформировать услугу с параметрами, максимально удовлетворяющими требованиям потребителей, что придаст ей наивысшую ценность и позволит предприятию получать максимальные финансовые результаты и поддерживать высокий уровень конкурентоспособности.

### Список литературы

1. Наконечна Т.В. Формування цінності для споживачів на ринку склопрозорих конструкцій / Т.В. Наконечна // Економічний вісник НТУУ «КПІ»: збірник наукових праць. – 2012. – № 9. – С. 358–364.
2. Разумовская А.Л. Маркетинг услуг. Настольная книга российского маркетолога-практика / А.Л. Разумовская, В.М. Янченко. – М.: Вершина, 2006. – 496 с.
3. Бест Р. Маркетинг от потребителя / Роджер Бест; [под. ред. П. Миронова]; [пер. с англ. С. Памфилова и Н. Брагиной]; Стокгольмская школа экономики. – М.: Манн, Иванов и Фербер, 2008. – 760 с.
4. Легкий С.А. Цінність послуг пасажирського автомобільного транспорту як об'єкт управління / С.А. Легкий // Економіка транспортного комплексу: збірник наукових праць. – Х.: ХНАДУ. – 2014. – Вип. 24. – С. 139–152.
5. Шинкаренко В.Г. Обґрунтування споживчої цінності послуги пасажирського автомобільного транспорту / В.Г. Шинкаренко, С.А. Легкий // Економіка транспортного комплексу: збірник наукових праць. – Х.: ХНАДУ. – 2012. – Вип. 19. – С. 68–79.
6. Калда К.О. Управління цінністю авіатранспортної послуги. Автореферат дисертації на здобуття наукового ступеня кандидата економічних наук. Спеціальність 08.00.04 «Економіка та управління підприємствами» (за видами економічної діяльності). / К.О. Калда. – К.: НАУ, 2009. – 21 с.
7. Шинкаренко В.Г. Маркетинговая деятельность автотранспортного предприятия: Учебн. пособие. / В.Г. Шинкаренко. – Харьков: Из-во «Мадрид», 2013. – 596 с.

# ОЦЕНКА СИСТЕМЫ МОТИВАЦИОННО-ОРИЕНТИРОВАННОГО УПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЙ

*Е.В. Евсеева, зам. директора по учебной работе, специалист высшей категории, преподаватель-методист  
ГОУ «Горловский техникум Донецкого национального университета»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Современные условия развития экономики требуют постоянной адаптации методов и подходов к оценке финансового состояния и финансового развития отечественных предприятий к стремительным изменениям экономического пространства. Особенно актуальным является вопрос учета в процессе оценки и построения инструментария и методических подходов с учетом специфики осуществления управленческих процессов в условиях экономики знаний, которые обуславливают актуализацию мотивационных элементов управления и развития. Это обуславливает необходимость формирования комплексного и фундаментального подхода к оценке уровня финансового развития предприятия в условиях реализации мотивационно-ориентированного управления.

**Анализ исследований и публикаций.** Теоретическими и методическими аспектами управления финансовым развитием предприятия занимались такие ученые, как А. Арефьева, В. Геец, В. Дикань, Г. Ильницкая, М. Кизим, Ф. Котлер, С. Лондар, В. Прохорова, Д. Рикардо, Ю. Ус, Р. Фатхутдинов, С. Фишер, Н. Чебанов и др. Проблемы мотивационно-ориентированного управления рассмотрены в работах таких авторов, как А. Амосов, В. Ковалева, Т. Кузенко, В. Мазур, А. Маслоу, М. Мескон и др.

Однако, отдавая должное научной и практической значимости работ отечественных и зарубежных ученых, следует отметить недостаточную глубину раскрытия вопроса финансового развития предприятия в условиях мотивационно-ориентированного управления.

**Целью исследования** является анализ методов оценки мотивационно-ориентированного управления развитием предприятий.

**Основные результаты исследования.** Роль мотивационной компоненты в процессе обеспечения эффективности финансового развития предприятия и непосредственно в управлении предприятием заключается в повышении эффективности механизма управления путем координации действий организационно-управленческого аппарата, информационно-аналитической, методической и инструментальной поддержки процесса принятия управленческих решений и максимизации

уровня заинтересованности персонала в собственном интеллектуальном и общем финансовом развитии предприятия в целом.

Для осуществления анализа подходов к оценке финансового развития предприятия проведен сравнительный анализ методов и подходов к оценке, результаты которого представлены в табл.1.

Стоит отметить, что в современных условиях для управленческого аппарата предприятий важным является установление не только уровня мотивационных возможностей, которыми они обладают, но и исследование вероятного влияния мотивационных факторов предприятия на результаты его финансового развития, что становится возможным за счет реализации интегральных методов оценки.

Сущность интегрального метода заключается в оценке уровня использования каждой из вышеуказанных составляющих мотивационно ориентированного управления финансовым развитием предприятия по определенному набору коэффициентов (показателей), что в суммарном итоге формируют значение частичного интегрального показателя по этой же составляющей.

Таблица 1

Характеристика методов оценки мотивационно-ориентированного управления финансовым развитием предприятий

Автор	Название метода	Характеристика метода
А. Ахрамейко, Б. Железко, Д. Ксеневич [1]	Агрегатная оценка	Производится комплексная оценка направлений деятельности предприятия с целью построения агрегированной оценки финансового состояния предприятия.
Н. Хабибулина, М. Силич, З. Горбатюк [2]	Статистический экспресс-анализ	Позволяет сделать вывод о состоянии на определенный момент времени, например, на начало или конец отчетного периода, на основе данных № 1 бухгалтерской отчетности.
	Динамический экспресс-анализ	Позволяет определить комплексную характеристику изменения финансово - экономической устойчивости предприятия за отчетный период, учитывает не только характер динамики, но и начальное и конечное состояние устойчивости
Т. Гладченко [3]	Индикаторный подход	Заключается в сравнении фактических значений показателей финансовой безопасности с пороговыми значениями индикаторов ее уровня.

Продолжение таблицы 1

А. Харсеева [4]	Системный подход	На первом этапе осуществляется анализ структуры стоимости имущества и средств, вложенных в него; на втором – анализируются состав, структура и стоимость имущества с позиций его ликвидности; на третьем – определяется степень финансовой устойчивости предприятий по таким критериям, как его обеспеченность собственными оборотными средствами, финансовая независимость, рациональность использования чистой прибыли и амортизации; на четвертом – оценивается эффективность использования имущества предприятия, рентабельность и конкурентоспособность; на заключительном – обосновывается целесообразность разработки и реализации управленческих решений, направленных на улучшение финансового состояния предприятия.
А. Пешкова [5]	Рейтинговая оценка с учетом классификации предприятий по степени риска	Предприятия классифицируют по степени риска, по каждому классу рассчитываются предельные рейтинги финансового состояния предприятия.
	Рейтинговая оценка на основе формулы среднеквадратичного отклонения	Сравнение рекомендуют проводить не со средней величиной, а с оптимальным значением
	Комплексная количественная оценка	Моделирование локального показателя по группе финансовой устойчивости, по группе ликвидности, моделирования обобщающего показателя финансового состояния предприятия
О. Федорук [6]	Интегральная оценка	Интегральный показатель формируется на основе описания исследуемого объекта, который характеризуется большим количеством признаков, меньшим числом информативных показателей.

На основе частичных интегральных показателей оценки составляющих мотивационной компоненты и частных показателей финансового значение, формируется сводный интегральный показатель уровня финансового развития предприятия в условиях реализации мотивационно-ориентированного управления предприятием в целом.

Исследования и синтез существующих подходов к определению принципов оценки уровня финансового развития, понимания его сущности и роли в контексте современных тенденций развития экономических систем и подходов к управлению ими, позволили

выделить группу принципов. Общие принципы оценки уровня финансового развития в современных условиях развития экономики знаний представляют собой общие положения, на которых базируется процесс оценки независимо от его функционального направления, но с учетом гибкости системы показателей и альтернативности в процессе формирования управленческих решений. Основными общими принципами оценки уровня финансового развития являются принцип единства (холизма), принцип участия, принцип непрерывности, принцип гибкости, принцип точности, принцип альтернативности, принцип адекватности, принцип экономичности.

Сочетание предложенных принципов в системе оценивания уровня финансового развития будет способствовать повышению эффективности принятия управленческих решений в современных условиях развития отечественной экономики.

**Вывод.** Таким образом, на основе анализа была определена целесообразность использования индикаторного метода для оценки уровня финансового развития предприятий, поскольку именно индикаторы финансового развития, с одной стороны, характеризуют результаты деятельности большинства подразделений любого предприятия, а с другой – являются основными диагностирующими показателям, сигнализирующими об изменениях и позволяющими разработать систему мер для развития предприятия в прогрессивном направлении.

На наш взгляд, использование индикаторов, которые соответствуют современным принципам и критериальным требованиям, способно воплотить ключевые позиции концепции развития экономики знаний, поскольку только высококвалифицированные специалисты способны установить значения индикаторов и организовать их мониторинг. В случае некорректного определения значений индикаторов может быть некорректно определен уровень финансового развития предприятия, что повлечет за собой принятие неэффективных управленческих решений.

#### Список литературы

1. Ахрамейко А. Агрегированная оценка финансового состояния предприятия / А. Ахрамейко, Б. Железко, Д. Ксеневич // Экономический вестник (ЭКОВЕСТ). – 2001. – № 3. – С. 23–26.
2. Червова Л. Сравнительный анализ динамики инвестиций в экономику Украины / Л. Червова, М. Назарчук // Экономика Украины. – 2007. – № 3. – С. 32–41.
3. Гладченко Т.М. Економічна безпека підприємницької діяльності / Т.М. Гладченко // Актуальні проблеми міжнародних відносин : зб. наук. пр. – К.: ВПЦ «Київський університет», Інститут міжнародних відносин, 2001. – Вип. 26. – С. 295–299.

4. Федорук О.В. Интегральная оценка финансового stanu підприємств із застосуванням моделі когнітивної діагностики імовірності банкрутства / О. В. Федорук // Економіка розвитку. – 2013. – № 1. – С. 118–122.
5. Пешкова А.А. Анализ методов оценки финансовой устойчивости предприятия /А.А. Пешкова// Вестник Таганрогского ин-та упр. и экон. – 2009. – № 2. – С. 78–82.
6. Хандій О.О. Управління персоналом підприємства: концептуальне визначення та механізми розвитку: монографія / О.О. Хандій. – Луганськ: вид-во СНУ ім. В. Даля, 2010. – 240 с.
7. Kaplan R.S. The Balanced Scorecard: Translating Strategy into Action / R.S. Kaplan, D.P. Norton. - Boston (Ma., USA): Harvard Bus. Sch. Press, 1996. – 304 p.

## **ФОРМИРОВАНИЕ ПОДХОДОВ К РАЗВИТИЮ ТРАНСПОРТНОЙ СИСТЕМЫ ДОНЕЦКОГО РЕГИОНА**

**Н.А. Селезнева, к.э.н., доцент**

**В.И. Теслюк**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Транспортная система играет важную роль в функционировании и развитии экономики региона, обеспечивая связь производства и потребления, является катализатором активности экономики и товарооборота, поддерживает мобильность рабочей силы и удовлетворяет потребности населения в перевозках. Однако современная транспортная система региона переживает период глубокого системного кризиса, поскольку состояние инфраструктуры и уровень организации перевозок по многим параметрам не соответствуют растущим потребностям общества и стандартам качества предоставления транспортных услуг. Это снижает эффективность функционирования транспортной системы региона и вызывает необходимость ее дальнейшего развития [1].

**Анализ исследований и публикаций.** Теоретические основы развития транспортной системы региона нашли отражение в научных работах таких известных ученых, как Е.М. Ахромкин, К.А. Андрющенко, М.Н. Бедняк, П.Ф. Горбачев, А.А. Дергоусова, В.Л. Дикань, Д.В. Дорошкевич, Н.А. Иксарова, И.И. Кара, В.С. Козлов, А.П. Кравченко, В.В. Маликов, М.В. Макаренко, Ю. Макогон, В.М. Назаренко, А.М. Новинова, В.И. Пасечник, Ю.С. Рогозян, Е.А. Сафронов, Е.Е. Соколова, М.Л. Тараканов, Н.Ю. Ткаченко, Л. Чернюк, Н.В. Якименко и др.



**Цель исследования.** Разработка новых подходов к развитию транспортной системы Донецкого региона на основе использования преимуществ логистического подхода.

**Основные результаты исследования.** Проведенные исследования развития транспортной системы Донецкого региона доказали [1], что по результатам проведения военных действий регион стал центром логистических потоков, которые активизировались из-за перемещения не только людей, но и материальных потоков.

Развитость дорожно-транспортной инфраструктуры делает регион привлекательным с точки зрения размещения производства. Географическое положение региона дает возможность транспортировать продукцию в Российскую Федерацию при разумных транспортных затратах. Поэтому для развития транспортной системы Донецкого региона предлагается создание транспортно-логистического центра с использованием современных технологий перевозок на базе эффективно функционирующей транспортной инфраструктуры [3, 4].

Данный центр предусматривает создание единого комплекса по обслуживанию грузопотока, в том числе контейнерных перевозок. Это позволит оптимизировать организацию перевозок, создавая благоприятные условия для развития комбинированного транспорта для транспортировки перемещенных лиц. Создание транспортно-логистического центра предусматривает повышение эффективности использования инфраструктуры и оптимизации администрирования транспортной системы Донецкого региона. Эта организация должна быть не государственной, а общественной. В ее составе должны быть учредители и члены, которые представят транспортные организации, ассоциации экспедиторов, таможенных брокеров, других отраслевых объединений.

В то же время структура должна иметь достаточно высокую поддержку на государственном уровне, основываться на логистическом подходе и строится на условиях партнерских отношений между членами центра. На рис. 1 представлены этапы сценария создания и функционирования транспортно-логистического центра в Донецком регионе. Сценарий создания и функционирования транспортно-логистического центра в Донецком регионе включает два блока этапов: подготовительный и реализационный. Подготовительный блок содержит этапы, которые предусматривают проведение работ для разработки соответствующей региональной программы, а реализационный блок включает этапы и мероприятия по реализации региональной программы, основанные на результатах теоретических и эмпирических исследований развития транспортной системы региона.

Подготовительный этап. Проведение теоретических исследований развития транспортной системы региона предполагает определение

сущности и содержания транспортной системы региона, показателей оценки ее развития. Изучение опыта развития транспортных систем стран мира позволит использовать полученные достижения и избежать ошибок.

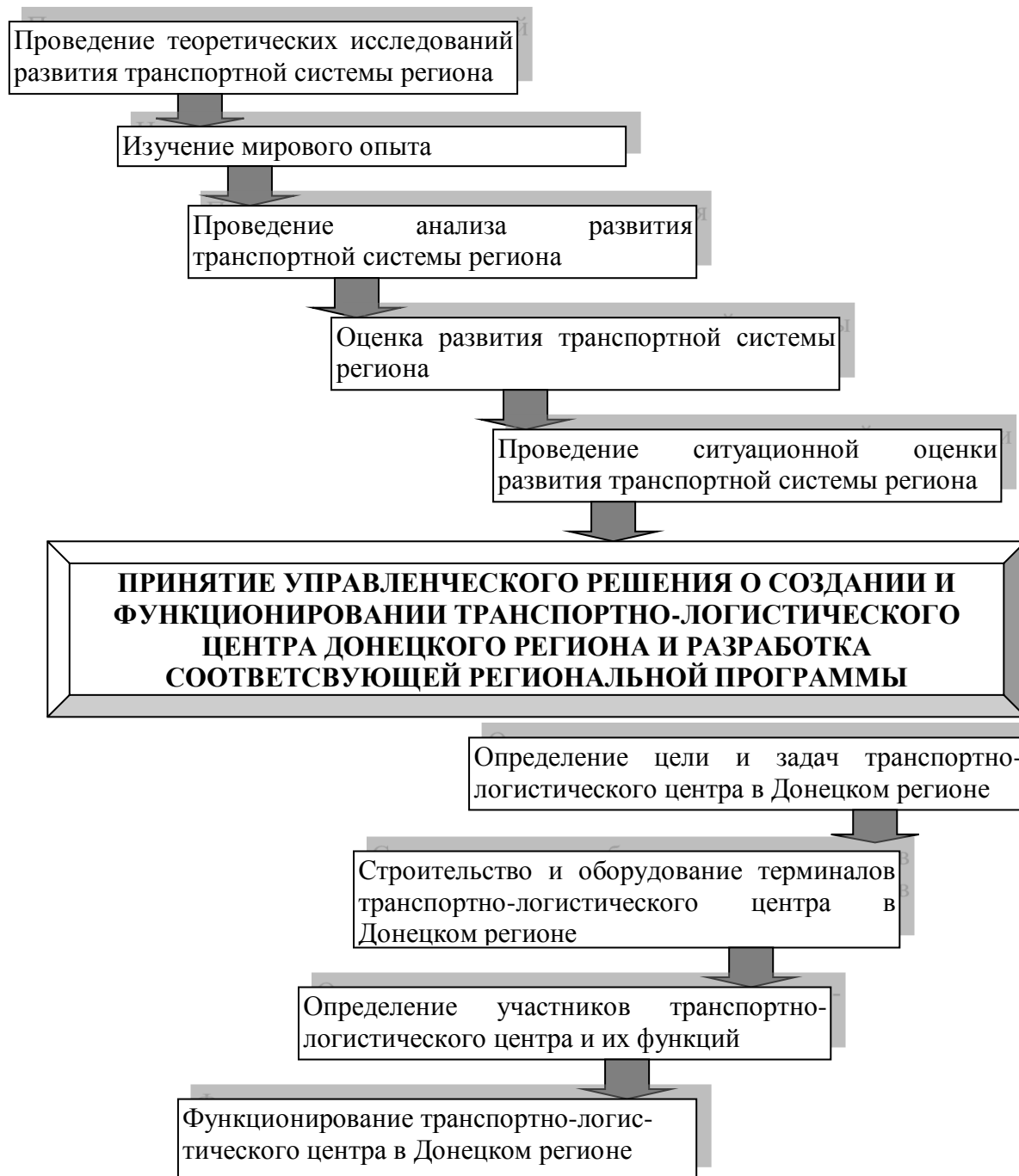


Рис. 1. Этапы сценария создания и функционирования транспортно-логистического центра в Донецком регионе [6]

Анализ развития транспортной системы региона предусматривает определение проблем и путей их решения на государственном уровне. Проведение сравнительного анализа развития транспортных систем даст возможность выявить сильные и слабые стороны развития транспортной

системы промышленно развитых территорий. Такая оценка необходима для обоснования дальнейших действий региональных органов власти. Проведение ситуационного анализа необходимо для выявления срочных проблем и оперативных мер по их решению. На основе проведенных теоретических и эмпирических исследований принимается управленческое решение со стороны органов власти по созданию и функционированию транспортно-логистического центра в Донецком регионе и разрабатывается соответствующая региональная программа.

Реализационный этап предусматривает четкое определение цели и задач функционирования транспортно-логистического центра в Донецком регионе, строительство терминалов, поиск участников транспортно-логистического центра (или создание новых) и определения их функций. После чего транспортно-логистический центр в Донецком регионе непосредственно начнет функционировать.

**Вывод.** Таким образом, принципиальные подходы к становлению направлений развития транспортной системы на основе логистического подхода позволяют определить этапы сценария по созданию и функционированию транспортно-логистического центра в Донецком регионе.

Создание регионального транспортно-логистического центра предусматривает строительство трех терминалов: административного, складского и транспортного. Создание и функционирование транспортно-логистического центра будет способствовать дальнейшему развитию экономики не только Донбасса, но и смежных территорий.

#### Список литературы

1. Хорошилова І.О. Оцінка рівня розвитку транспортної системи Луганського, Донецького та Харківського регіонів / І.О. Хорошилова // Вісник Одеського національного університету ім. І.І. Мечникова. – 2015. – Т. 20. – № 2 (2). – С. 131–134.
2. Ильченко С.И. Системные принципы в территориальной организации транспортных сетей / С.И. Ильченко // Вісник ОНУ ім. І.І. Мечнікова – 2012. – Т. 17. – Вип. 2. – С. 102–109.
3. Лактионова О.Е. Формирование логистических систем: методология и практика: монография / О.Е. Лактионова. – Донецк: НАН Украины, Ин-т экономики пром-сти, 2002. – 319 с.
4. Инновационные технологии в управлении развитием транспортно-логистической инфраструктуры региона: / С.Ю. Максимова и др. // Инновации в экономике, управлении и образовании: монография. – Ставрополь: СИЭУ ФПГТУ, 2009. – 357 с.
5. Рахматулина Г. Основные проблемы и перспективы интеграционного сотрудничества государств СНГ в области транспорта / Г. Рахматуллина / Евразийская экономическая интеграция. – 2009. – № 2 (3). – С. 119–129.
6. Хорошилова І.О. Сценарій створення та функціонування транспортно-логістичного центру в регіоні / В.В. Маліков, І.О. Хорошилова // Стратегія

економічного розвитку України в умовах євроінтеграційних процесів. зб. наук. праць Донецького державного університету управління. – Маріуполь: ДонДУУ, 2014. – Т. XV. – Вип. 293. – С. 167–172.

## **ФОРМИРОВАНИЕ АНТИКРИЗИСНОЙ ФИНАНСОВОЙ СТРАТЕГИИ ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Е.В. Харина**, к.э.н., доцент

**И.А. Шапочкин**

*Донецкий национальный технический университет,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** В настоящее время стратегическое управление является важнейшим фактором успешного выживания в условиях жесткой конкуренции на рынке. Возникает объективная необходимость анализа и прогнозирования финансового потенциала и финансового состояния предприятия. Существенное влияние на выбор стратегии оказывает величина финансовых ресурсов предприятия. В зависимости от её величины предприятия имеют различное количество вариантов стратегического управления. Поэтому для обеспечения жизнедеятельности предприятия необходима разработка обоснованной финансовой стратегии, которая учитывала влияние внешних и внутренних факторов и была бы способной предупредить кризисные явления на предприятии.

**Анализ исследований и публикаций.** Вопросы, связанные с рассмотрением специфики преодоления финансово-экономических проблем предприятия и выведение их из кризисного состояния освещались такими учеными: Ансофф И., Герикова И.Н., Виханский О.С., Градов А.П., Шинкаренко В.Г. Наливайко А.П., Кузина Е.М., Стрикленд А.Дж.

**Цель** работы состоит в выявлении взаимосвязи финансовой стратегии и антикризисного управления и их значения в деятельности предприятия.

**Основные результаты исследования.** Проблема выживания организации в динамично меняющихся условиях является наиболее актуальной. Для их эффективного функционирования необходимо адекватно отвечать на вызовы внешней среды. Однако постоянно изменяется не только внешняя среда, рынок, но и само предприятие. Нередко проблемы лежат внутри организации и без их осознания и решения невозможно динамическое развитие. Поэтому эффективное рассмотрение этих проблем осуществляется на основе обоснованной

стратегии развития предприятия.

Финансовая стратегия представляет собой один из важнейших видов функциональной стратегии предприятия, обеспечивающей все основные направления развития его финансовой деятельности и финансовых отношений путем формирования долгосрочных финансовых целей, выбора наиболее эффективных путей их достижения, адекватной корректировки направлений формирования и использования финансовых ресурсов при изменении условий внешней среды [1].

Разработка финансовой стратегии начинается с прогнозирования основных направлений развития финансов, определение принципов их организации и использования, распределения финансовых ресурсов между различными направлениями экономической деятельности.

Антикризисное управление – это комплекс решений в трех сферах экономики (инвестиции, финансирование, производство), направленных на увеличение ее стоимости. Таким образом область применения антикризисного управления практически лежит в тех же плоскостях, что и у экономического механизма в целом: это производство, финансирование и инвестиции. Главное отличие – поход к изучению экономических отношений и специфические задачи, основной смысл которых можно выразить формулой: «предвидеть, по возможности избегать, при необходимости – действовать»

Главным в антикризисном финансовом менеджменте становится создание условий, когда финансовые затруднения и, следовательно, банкротство, исключаются. На государственном уровне и уровне хозяйствующих субъектов необходимо формирование эффективной стратегии по преодолению неплатежеспособности предприятий, восстановления их финансовой устойчивости [2].

Поиск путей выхода предприятия из финансового кризиса непосредственно связан с выявлением и устранением причин, которые его вызывают. Для этого необходимо, осуществить комплексный анализ внешней и внутренней среды, выделить элементы, влияющие на предприятие, собрать и проанализировать информацию о каждом элементе и на основе оценки фактического положения предприятия выяснить причины возникновения кризиса.

Для каждого отдельного предприятия должны быть обобщающие показатели оценки уровня кризисного положения, к ним относятся: эффективности использования основных и оборотных фондов, норма прибыли и рентабельности, показатели деловой активности, финансовой устойчивости, платежеспособности и ликвидности предприятия, показатели вероятности банкротства.

Определив причины кризисных явлений можно заняться их диагностикой. Они могут иметь внешний и внутренний характер. К

внешним причинам относятся: экономическая и политическая ситуация в стране, изменение влияния конкурентных сил. Поэтапность действий антикризисного управления даст возможность комплексно оценить деятельность предприятия, дать объективную оценку его финансового состояния, а также возможность принять эффективные управленческие решения по выводу предприятия из кризисного состояния [3].

**Вывод.** Таким образом, основой успешной деятельности предприятия является формирование эффективной и обоснованной финансовой стратегии, которая базируется на анализе фактического финансового состояния предприятия и анализе факторов, влияющих на него. В ситуациях, когда предприятие сталкивается с финансовыми трудностями, такими как ухудшение платежеспособности или потеря финансовой устойчивости, в действие должны вступать механизм антикризисного управления, которое влечет за собой пересмотр или разработка новой стратегии, которая позволила бы оздоровить предприятие.

#### **Список литературы**

1. Бланк И.А. Финансовый менеджмент: учебный курс. – 2-е изд., перераб. и доп. – К.: Эльга, Ника-Центр. – с. 96
2. Коротков Э.М. Антикризисное управление: учебник – М.: ИНФРА-М, 2003. – с. 208.
3. Кравцова Н.И. Трансформация технологий стратегического и тактического финансового менеджмента коммерческих организаций в России: Монография. – Ростов-на-Дону: Изд-во ЮФУ, 2008. – 36 с.

### **ЭТАПЫ ФОРМИРОВАНИЯ ТОВАРНОГО АССОРТИМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЯ**

**Е.Ю. Руднева, к.э.н., доцент**

**Е.В. Камушкова**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** В условиях развития рыночных отношений усиливается тенденция насыщения рынков (в особенности потребительских), ужесточается конкуренция, возрастают расходы на привлечение новых и удержание существующих клиентов из-за повышения уровня дифференциации потребностей. Обеспечение эффективной работы товаропроизводителей в динамичной внешней среде требует повышенного внимания к выбору товарной номенклатуры и ее

оптимизации в соответствии с требованиями рынка, что обуславливает необходимость усовершенствования научных и практических методов управления ассортиментом продукции. Научно-обоснованная товарная политика позволяет предприятию активизировать использование собственного потенциала и приобрести устойчивые конкурентные преимущества.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Значительное внимание вопросам формирования ассортиментной политики, ее влияния на будущее развитие и конкурентные позиции фирмы уделяли в своих работах отечественные и зарубежные ученые, в частности Ф. Котлер, Л.В. Балабанова, В.Я Кардаш, В.В. Краснова, Л.В. Осипова, В.Г. Щербак, Т.Н. Парамонова и др.

**Цель исследования:** изучить вопросы управления товарным ассортиментом фирмы; обосновать этапы процесса формирования ассортимента продукции предприятия.

**Основные результаты исследования.** Вопросы формирования товарного портфеля необходимо тщательно и всесторонне прорабатывать, т. к. недостаточное внимание к ним приведет предприятие к неустойчивой структуре ассортимента, потере контроля над рынками, снижению конкурентоспособности.

Сущность управления товарным ассортиментом заключается в том, чтобы производитель своевременно предлагал определенную совокупность товаров, которые бы, соответствуя в целом профилю его производственной деятельности, наиболее полно удовлетворяли требованиям определенных категорий покупателей. Набор товаров, предлагаемых предприятием-изготовителем на рынке, называют ассортиментом [1].

Номенклатура (товарный ассортимент) – это вся совокупность изделий, выпускаемых предприятием. Она включает различные виды товаров. Вид товара делится на ассортиментные группы (типы) в соответствии с функциональными особенностями, качеством, ценой. Каждая группа состоит из ассортиментных позиций (разновидностей или марок), которые образуют низшую ступень классификации [2]. Управление товарным ассортиментом – деятельность, направленная на достижение требований рациональности ассортимента.

Формирование ассортимента заключается в решении задач выпуска конкретных товаров, их отдельных серий, в определении соотношений между «старыми» и «новыми» товарами, товарами единичного и серийного производства, «наукоемкими» и «обычными» товарами, овеществленными товарами и/или лицензиями, «ноу-хау». При формировании товарного портфеля возникают проблемы цен, качества, гарантий, сервиса, а также вопросы лидерства или отказа от него в

создании принципиально новых видов продуктов [3].

Товарный портфель необходимо рассматривать как совокупность товаров, обладающих различным уровнем рентабельности, находящихся на различных этапах жизненного цикла и, как следствие, имеющих различные перспективы на рынке. Из-за ограниченной продолжительности жизненного цикла товара состав портфеля является величиной переменной во времени, что обусловлено снятием с производства старых товаров и освоением новых (обновлением ассортимента). При этом состав и структура товарного портфеля должны соответствовать совокупности целей различного горизонта планирования, которые ставит перед собой товаропроизводитель. Таким образом, управление структурой товарного портфеля является сложным процессом и заключается в выборе оптимального решения с учетом всех возможных критериев оптимизации и ограничений, которые имеют место в существующих и возможных условиях при реализации различных альтернатив развития.

Суть проблемы формирования портфеля продукции состоит в планировании на базе данных показателей всех видов хозяйственной деятельности предприятия, направленных на отбор товаров для производства и предложения рынку [4].

Последовательность этапов формирования товарного ассортимента следующая:

1) изучение и определение текущих и перспективных потребностей покупателей;

2) анализ и оценка товаров, предлагаемых конкурентами на данном рынке;

3) определение структуры товарного ассортимента, предполагающего исключение из него неперспективных товаров, включение новых, которые ожидаются рынком;

4) анализ предложений по созданию новых продуктов и совершенствование прежних с учетом требований покупателей и возможностей предприятия;

5) анализ ресурсов и возможностей освоения предприятием разрабатываемого товарного ассортимента;

6) проведение тестирования рынка по каждому из новых (усовершенствованных) товаров, входящих в предлагаемый товарный ассортимент;

7) разработка рекомендаций для производственных подразделений предприятия по поводу потребительских свойств, качества, дизайна, цены, упаковки и т. д.

8) анализ товарного ассортимента, его оценка и возможная корректировка.



**Выводы.** Управление товарным портфелем обеспечивает товаропроизводителю поддержку его конкурентных позиций и связь между отбором товаров и конкурентной стратегией. Управление осуществляют с целью максимизации общей ценности (стоимости), созданной портфелем, во время балансирования между уровнем риска и производительностью. Портфельный подход к управлению процессом определения структуры товаров предприятия дает возможность оценить товарный портфель по различным критериям и отнести его к определенному типу. Формирование продуктового портфеля предполагает определенные управленческие действия относительно работы с отдельным товаром, которые означают процесс обоснования включения нового товара в товарный портфель, вывод товара, а также модификацию существующих товаров и изменение товарного ассортимента.

#### **Список литературы**

1. Колесник А.А. Теоретические основы товароведения продовольственных товаров / А.А. Колесник, Л.Г. Елизарова. – М.: Экономика, 2008. – 296 с.
2. Елкин С.Е. Вопросы теории управления товарным ассортиментом / С.Е. Елкин // Сибирский торгово-экономический журнал. – 2009. – № 9. – С. 30–37.
3. Волков О.И. Экономика предприятия: курс лекций / О.И. Волков, В.К. Скляренко. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 280 с.
4. Одинцова Е.В. Формирование ассортиментной политики / Е.В. Одинцова. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.marketing.spb.ru/lib>.
5. Осипова Л.В. Основы коммерческой деятельности / Л.В. Осипова, И.М. Синеева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 623 с.

## **ПЕРСПЕКТИВЫ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**А.В. Матюшин, к.э.н.**

**А.В. Аборчи**

*ГУ «Институт экономических исследований»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** На сегодняшний день банковская система ДНР, фактически, состоит из одного субъекта – Центрального Республиканского Банка (далее – ЦРБ). Вместе с этим практика показывает, что для того, чтобы банковская система эффективно выполняла свои функции, в ней должны присутствовать несколько иерархически и структурно упорядоченных банка, нацеленных на

выполнение разных задач. Считаем, что первоочередным приоритетом развития банковской системы в краткосрочной и среднесрочной перспективе должно стать создание нескольких функционально обособленных банков, которые должны составить основу второго уровня банковской системы, в то время как ЦРБ должен выполнять функции макроэкономического регулятора, представлять собой верхний уровень организации банковской системы.

**Анализ источников и публикаций.** История и практика знают две модели организации банковской системы: одноуровневая и многоуровневая [1; 2].

Одноуровневая модель банковской системы предполагает наличие в основном горизонтальных связей между различными банками и высокую степень универсализации операций банков, а также их функций. При построении такой модели банковской системы все субъекты находятся на одной иерархической ступени, при этом выполняют аналогичные друг другу функции по обслуживанию клиентов. Одним из главных отличительных признаков такой системы является отсутствие централизованного регулятора – центрального банка – поэтому часто такая система именуется децентрализованной.

Многоуровневая модель банковской системы включает в себя, как правило, два уровня верхний и нижний. На верхнем уровне находится центральный банк, который выполняет функции «банка/банков» и является центром регулирования денежно-кредитного обращения. Нижний уровень банковской системы представлен коммерческими либо специализированными банками, которые занимаются выполнением различных видов банковских операций (прием вкладов всех видов, предоставление кредитов, операции с ценными бумагами и т.д.), обслуживанием субъектов хозяйствования разных форм собственности и населения.

Одноуровневая банковская система сегодня практически не встречается. Обусловлено это тем, что для функционирования современной экономики необходимо осуществление множества видов банковских операций, работу с которым должны выполнять специализированные банковские учреждения. Также практика показывает, что монополизм в банковской сфере, который зачастую характерен для одноуровневых банковских систем, приводит скорее к негативным, нежели к позитивным последствиям, а потому в банковской системе должно быть несколько участников, «правила игры» между которыми устанавливаются и регулируются центральным банком.

**Целью** публикации является обоснование перспектив совершенствования банковской системы Донецкой Народной Республики.

**Основные результаты исследования.** Что же касается текущей

ситуации в Донецкой Народной Республике, то, как уже было отмечено, сегодня она представлена исключительно ЦРБ. Положение о ЦРБ устанавливает его статус в качестве Расчётно-кассового центра. Задачами данного центра (Раздел II) являются реализация основных направлений государственной денежно-кредитной политики, обеспечение работы платёжной системы, регулирование денежного рынка и рынка капитала, упорядочивание наличных и безналичных расчётов и др. Функции ЦРБ ДНР (Раздел III) также направлены на реализацию конкретных шагов государственной монетарной политики, в частности относительно проведения банковских операций, обороте наличных средств, ведения расчётно-кассового обслуживания, хранения и обращения драгоценных металлов и иных функций.

Как видно, ЦРБ ДНР имеет ряд признаков именно центрального банка, который во всех странах является основным инструментом реализации государственной денежно-кредитной политики. Он же выполняет и функции по обслуживанию экономических агентов и населения, в связи с чем именуется Расчётно-кассовым центром. Такое сочетание функций считаем нецелесообразным, так как это приводит к существенному снижению эффективности ЦРБ в качестве макроэкономического регулятора, в то время как выполнение классических банковских операций должно быть поручено другим субъектам банковской системы.

Исходя из вышесказанного считаем, что ЦРБ ДНР в ближайшей перспективе должен быть преобразован в верхний уровень банковской системы государства. Он должен занять прочную нишу главного макроэкономического денежно-кредитного регулятора, в то время как выполнение расчётно-кассовых операций должно быть поручено другим субъектам банковской системы, находящимся на нижнем уровне подчинения по отношению к ЦРБ ДНР. Необходимо стремиться к созданию эффективной и скоординированной двухуровневой банковской системы, в которой будут присутствовать разные банки, деятельность которых будет регулироваться ЦРБ.

Анализ международной практики показывает, что именно такой способ организации банковской системы является наиболее эффективным. Это характерно не только для устоявшихся стран, но и для частично признанных государственных образований таких как, например, Приднестровская Молдавская Республика, Абхазия, Республика Косово и другие. Во всех них банковские системы организованы по двухуровневому принципу и центральный банк, в первую очередь, нацелен на выполнение регуляторных функций, а не расчётно-кассовых.

Стоит также отметить, что абсолютном большинстве случаев основной функцией центрального банка является обеспечение

стабильности национальной валюты, которая, в свою очередь является фундаментом любого независимого и самодостаточного государства. Отсутствие национальной валюты, фактически, нивелирует значимость центрального банка как инструмента реализации государственной денежно-кредитной политики. Вопрос о создании собственной денежной единицы ДНР, естественно, требует отдельного рассмотрения, поэтому здесь лишь укажем на то, что его скорейшее решение является важнейшим шагом на пути обеспечения жизнеспособности и процветания молодой Республики.

Специализированные и коммерческие банки – второй уровень банковской системы. Предоставление качественных банковских услуг в современном мире возможно только при условии наличия в банковской системе целого ряда обособленных субъектов. Как правило, одни из них занимаются удовлетворением спроса на банковские услуги среди населения, другие специализируются на обслуживании предприятий, третьи сконцентрированы на выполнении специфических операций на рынках капитала, четвертые концентрируются на внешнеэкономической деятельности и т.д. В неоклассической экономической теории считается доказанным тот факт, что качественное выполнение этих функций возможно в условиях конкурентной среды, а потому субъектов банковской системы должно быть несколько.

Понятно, что создание собственных банков в ДНР и приход сюда иностранного капитала – дело долгосрочной перспективы. Однако уже сегодня существует острая потребность в удовлетворении потребностей населения и предприятий в банковских услугах, что должно быть реализовано как можно быстрее. В связи с этим считаем, что на данном этапе в структуре банковской системы ДНР должно быть создано несколько специализированных банков, сконцентрированных на решении наиболее актуальных проблем Донбасса. Таковыми могут быть: сберегательный банк; промышленный и строительный банк; сельскохозяйственный банк; банк восстановления и развития Донбасса; банк внешнеэкономической деятельности.

Первоочередными мерами, которые должны быть предприняты для создания эффективной банковской системы, являются:

1) разработка и принятие закона о ЦРБ ДНР с учётом расширения его регуляторных функций и передачи функции расчётно-кассового обслуживания другим государственным банкам;

2) разработка и принятие закона о банковской системе ДНР с указанием состава, места в экономике и роли специализированных государственных банков;

3) определение механизма и сроков создания собственной денежной системы, необходимой для обеспечения стабильности экономики и

долгосрочного развития;

4) формирование благоприятного климата для образования республиканских коммерческих банков и прихода в республику иностранного капитала.

Естественно, по мере необходимости состав и количество субъектов банковской системы может быть расширен и скорректирован с учётом текущей ситуации. Также важно помнить о необходимости правильной расстановки приоритетов деятельности всех участников банковской системы, которые в первую очередь должны быть основаны на интересах народа Донбасса.

#### Список литературы

1. Смит В. Происхождение центральных банков / В. Смит. – М.: БАКОМ, 1996. – 122 с.
2. Freixas X. Microeconomics of banking. Second Edition / X. Freixas, J.C. Rochet. – Massachusetts: MIT Press, 1997. – 389 с

## ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ МОДЕЛИ ОБСЛУЖИВАНИЯ В ТОРГОВЛЕ

**Т.И. Титова**, к.э.н., доцент

**И.И. Выпрямкин**

*Луганская государственная академия культуры и искусств им. М. Матусовского, г. Луганск*

**Постановка проблемы.** Обеспечение высокого качества обслуживания неразрывно связано с удовлетворением потребностей покупателя, являясь одним из ключевых компонентов успеха современной организации. Качественное обслуживание помогает увеличить доходы и снизить неценовые ограничения покупки.

Одним из элементов товарной политики является служба сервиса для клиентов. Сервис может быть незначительным, а может играть для товара определяющую роль.

Проблемы качественного обслуживания достаточно типичны для любого сложного дела сегодня. Высококачественное обслуживание требует высококвалифицированных работников, и на их подготовку тратятся значительные средства. Нужен особый тип работника – универсала с неординарными психологическими, личностными свойствами, ведь речь идет о постоянном контакте с людьми.

Модель обслуживания – это, с одной стороны, обслуживание

потребителей, предоставление услуг, непосредственно направленных от человека к человеку, а с другой – это обслуживание материального характера, которое направлено не на человека, а на перемещение предметов (товаров) и косвенно воздействует на население, как на потребителей в целом, так и конкретно на каждого человека. Эти формы торгового обслуживания имеют моральное содержание и моральное влияние, поскольку непосредственно касаются людей.

**Анализ исследований и публикаций.** Анализ деятельности отечественных организаций сферы услуг показывает, что уровень подготовки персонала, качество предоставляемых ими услуг уступают общепринятым на Западе мировым стандартам [1].

Анализ литературы по исследуемой теме показывает, что существует множество работ, как отечественных, так и зарубежных авторов, посвященных изучению различных аспектов торговли – организационных, экономических, социальных, нравственных, религиозных это позволяет говорить о формировании моделей организационного поведения.

Анализ литературных источников [1, 2, 3] показал, что ученые и практики, оценивая качество торгового обслуживания, рассматривают его, исходя из затрат времени на приобретение товаров и условий, в которых покупатель совершает покупку. Качество торгового обслуживания (модель обслуживания), по их мнению, определяется или как «минимальное время, затраченное на приобретение товаров, и комфорт обслуживания», или как «целый комплекс торгового обслуживания от формирования потребностей на изделие до окончательной подготовки его потребителю», или как «оптимизация затрат для покупателей и для сферы обслуживания» [2].

**Цель** исследования – раскрытие механизма обеспечения качества обслуживания в торговой сети.

**Основные результаты исследования.** Предпосылкой для эффективного существования торговли и важной частью удовлетворения потребностей покупателя должно стать высокое качество услуг, розничной торговли, предполагающее клиенто-ориентированный подход. Это означает, что любая проблема организации торгового процесса рассматривается с позиции высокого сервиса для покупателей, который формирует микромир предприятия розничной торговли. т.е. модель обслуживания.

Активность продажи товаров, профессиональное мастерство работников – ключевые моменты в определении качества предоставляемых услуг. Именно эти предпосылки лежат в основе формирования модели качества обслуживания. В соответствии с этим большинство ученых сходятся во мнении, что при качественном обслуживании нельзя говорить об объективном качестве, а лишь о

качестве обслуживания воспринятом потребителем.

Продавцы-консультанты должны обладать знаниями не только в области торговли, а также знаниями психологии, педагогики, этики и эстетики.

Программа подготовки продавцов-консультантов ожидает от социально-психологической науки решения проблем, связанных с развитием организации через развитие персонала. Разработка технологии обучения специалистов отделов продаж, повышающей успешность их профессиональной деятельности, влияет на решение стратегических задач, связанных с повышением конкурентоспособности организации на рынке.

Проблема качества торгового обслуживания постоянно волнует покупателей и продавцов по вполне закономерным причинам. Особенно важна культура обслуживания в условиях существующего экономического кризиса, когда многие считают излишним «ублажение» клиентов. Но и в условиях финансовых трудностей можно обеспечить высокую культуру обслуживания, в частности, за счёт удовлетворения эмоциональных потребностей клиентов при умелом учёте их мотивов и желаний. Как известно, культура обслуживания характеризуется и тем, что при общении продавца-консультанта с клиентом должна устанавливаться доверительная атмосфера. Поэтому успех обслуживания во многом зависит от характера отношений с потребителем в процессе предоставления услуг.

Кроме того, качество торгового обслуживания является инструментом в конкурентной борьбе. Поэтому в условиях рыночной конкуренции большое значение уделяется качеству торгового обслуживания, так как от него зависит эффективная торговая деятельность любой организации, основным показателем которой является размер прибыли.

Торговое обслуживание начинается для покупателей, входящих в торговый зал, с улыбки продавца, чистоты и порядка, изобилия товаров в магазине. Покупателю приятно, когда для него созданы красивый экстерьер и интерьер, организован сервис дополнительных услуг и т.д.

По нашему мнению, модель обслуживания включает в себя такие понятия, как «качество торгового обслуживания», «культура торговли», «культура обслуживания», «уровень обслуживания», в основе которых лежит забота о покупателе. Ему должна быть предоставлена возможность с наименьшими затратами времени и наибольшими удобствами приобрести в магазине необходимые товары. Качество торгового обслуживания находится в полной зависимости от достигнутого уровня производства предметов потребления и имеющихся ресурсов для его удовлетворения; оно выражается в количестве и качестве товаров, условиях их приобретения, затратах времени покупателей и качестве

услуг, культуре обслуживания.

Под качеством торгового обслуживания подразумевается создание в конкретной торговой организации наиболее благоприятных условий для выбора и приобретения товаров населением и оказание предусмотренных услуг. Качество торгового обслуживания зависит и от уровня культуры торгового персонала, от степени его профессионализма, знания персоналом магазинов психологии покупателей [2].

Качественное обслуживание – это мудрая и прибыльная стратегия, поскольку позволяет не только привлекать все больше новых клиентов, но и эффективнее работать с существующими, предотвращать их уход и меньше зависеть от ценовой конкуренции. Кроме того, высокий уровень обслуживания позволяет избежать дополнительных затрат, связанных с исправлением допущенных ранее ошибок. Качественное обслуживание способствует формированию определенной корпоративной культуры, стимулирующей сотрудников организации работать на высшем уровне, способствующей выявлению и вознаграждению подобной инициативы.

Если обратиться к долгосрочной перспективе, то высокий уровень сервиса неожиданно оборачивается уменьшением издержек магазина. Так, по оценке Института потребительского сервиса, приобретение нового покупателя обходится в пять раз дороже, чем заключение повторных сделок с постоянными клиентами, т.е. удовлетворение потребностей постоянных покупателей, увеличение объема продаж лояльным клиентам требуют существенно меньших затрат, чем привлечение потенциальных потребителей.

При оценке обслуживания в розничной торговле покупатели сравнивают свое восприятие предоставленных им услуг с тем, что они ожидали увидеть. Если желания и действительность совпадают, они испытывают удовлетворение. Если обслуживание оказывается хуже или требования покупателей возрастают, а уровень обслуживания остается неизменным, то общий уровень удовлетворенности покупателей снижается, и покупатели испытывают разочарование. Во многих ситуациях покупатели не нуждаются в предлагаемых магазином услугах.

**Вывод.** Разработка модели обслуживания является мощным инструментом развития организации. Модель обслуживания позволяет унифицировать требования к персоналу, формирует единые стандарты и обеспечивает основу для оценки, продвижения и обучения сотрудников.

#### Список литературы

1. Заренков В.А. Управление проектами: учеб. пособ. / В.А. Заренков. – 2-е изд. – М.: Изд-во АСВ; СПб.: СПбГАСУ, 2006. – 312 с.
2. Качество торгового обслуживания – основной показатель конкурентоспособности торгового предприятия // ZNAYTOVAR.RU: товароведения разложи все по полочкам. [Электронный ресурс]. – Режим



доступа: <http://www.znaytovar.ru/new2800.html>.

3. Матвеева Л.Г. Управление проектами: учебник / Л.Г. Матвеева. – Ростов н/Д.: Феникс, 2009. – 423 с.

## **ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ЭФФЕКТИВНОСТЬ ВНЕДРЕНИЯ В ПРОИЗВОДСТВО АСФАЛЬТОПОЛИМЕРБЕТОНОВ, КОМПЛЕКСНО-МОДИФИЦИРОВАННЫХ ЭТИЛЕНГЛИЦИДИЛАКРИЛАТОМ МАРКИ «ELVALOY-AM» АМЕРИКАНСКОГО КОНЦЕРНА «DUPON»**

**Е.А. Ромасюк**

*ГОУ ВПО «Донбасская национальная  
академия строительства и  
архитектуры»,  
г. Макеевка*

**Р.Ф. Гайдай**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Автомобильные дороги являются важной частью единой транспортной системы государства и в значительной мере влияют на его социально-экономическое развитие. В последние годы на дорогах первой, второй и третьей технических категорий Российской Федерации и Украины наблюдается значительный рост среднегодовой суточной интенсивности движения. При этом постоянно увеличивается доля большегрузных автомобилей, среди которых значительную часть занимают крупнотоннажные многоосные автопоезда. Вследствие этого дорожное покрытие испытывает воздействие многократных циклических нагрузок, которые приводят к развитию в материале усталостных разрушений, характерных для всех материалов, применяемых для строительства конструктивных слоев дорожной одежды.

В результате комплексного воздействия атмосферных факторов и транспортных нагрузок снижается усталостная долговечность дорожного покрытия, возникают макроскопические трещины, увеличивается водопроницаемость слоев и, как следствие, снижается срок службы дорожного покрытия. Это обуславливает высокую значимость применения современных экономически обоснованных методов строительства и восстановления дорожных покрытий.

**Анализ исследований и публикаций.** Теоретические и

экспериментальные исследования исследования Г.С. Бахраха, В.И. Братчуна, Л.Б. Гезенцева, Л.М. Гохмана, В.А. Золотарева, Н.Н. Иванова, С.К. Илиополова, А.В. Руденского, В.М. Смирнова, Б. Телтаева, Е.В. Угловой, С.L. Monismith, P. Pell, P.S. Shaw и др. в области повышения долговечности дорожных покрытий показывают, что наиболее перспективным способом повышения деформационно-прочностных характеристик асфальтобетона, эксплуатируемого под воздействием интенсивных транспортных нагрузок является введение в состав органических вяжущих небольшого количества полимерных добавок (каучуков, термопластичных и термоэластичных полимеров).

**Целью публикации** является экономическое обоснование эффективности применения в дорожном производстве асфальтополимербетонов, комплексно-модифицированных этиленглицидилакрилатом (на примере продукта марки «Elvaloy-AM» американского концерна «Duro»).

**Основные результаты исследования.** В настоящее время основным материалом для устройства покрытий нежестких дорожных одежд автомобильных дорог является дорожные асфальтобетонные смеси. В тоже время опыт эксплуатации отечественных дорог показывает, что 51,1 % асфальтобетонных покрытий не отвечают требованиям ровности, 39,2 % – прочности, при этом реальный срок службы асфальтобетонных покрытий на 5 – 8 лет меньше расчетных (нормативных).

Преждевременная потеря деформативной способности асфальтобетона происходит вследствие неудовлетворительного качества отечественных битумов. Применяемые нефтяные дорожные битумы (ДСТУ 4044-2001, ГОСТ 22245-90) характеризуются неудовлетворительными значениями температур размягчения, хрупкости и низкими адгезионно-когезионными показателями. Следовательно, отечественные битумы не в состоянии удовлетворять требованиям современных условий эксплуатации асфальтобетонных покрытий и требуют принципиального изменения состава, структуры и свойств. В ходе проведения исследований усталостной долговечности асфальтобетонных образцов установлено, что что асфальтополимербетоны, особенно асфальтобетон, в котором нефтяной битум содержит 2,0 % этиленглицидилакрлата Elvaloy-AM в комбинации с 0,2 % полифосфорной кислотой, в среднем на 50 – 90 % характеризуются более высокой долговечностью.

В качестве нового варианта принята асфальтополимербетонная смесь, приготовленная на битуполимерном вяжущем, которое содержит в своем составе комплексную добавку этиленглицидилакрилат марки Elvaloy-AM (2 % от массы битума + полифосфорная кислота ПФК-105 0,2 % от массы битума), минеральные материалы поверхностно-активированы 0,7 % мас. этиленглицидилакрлата.

Применение разработанной асфальтополимербетонной смеси для строительства верхних слоев дорожных одежд позволит обеспечить нормативный срок службы автомобильной дороги (18 – 20 лет).

Для определения экономической эффективности применения модифицированных асфальтополимербетонных смесей произведен технико-экономический расчет в соответствии с действующей Инструкцией по определению экономической эффективности использования в строительстве новой техники, изобретений и рационализаторских предложений, а также СНиП IV-2-82.

Таблица 1

Калькуляция стоимости 1 т асфальтобетонной смеси (базовый вариант) и 1 т асфальтополимербетонной смеси (новый вариант), приготовленных на асфальтобетонном заводе ПАО «Облдорремстрой»

№ п / п	Наименование затрат	Ед. из м.	Базовый вариант			Новый вариант			Обоснование
			Расход на 100 т	Цена за 1 т, рубле й	Сумма, рублей	Расход на 100 т	Цена за 1 т, рублей	Сумма, рублей	
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Раздел 1. Затраты труда									
1.	Затраты труда на производстве	чел -ч	22,58	–	–	24,31	–	–	ФЭР-2001
Раздел 2. Основные материалы									
1.	Щебень гранитный фракционный 5-20 мм	т	35	1150	40250	35	1150	40250	Данные «Облдорремстрой»
2.	Гранитный отсев 0,14-5 мм	т	58	880	51040	58	880	51040	То же
3.	Известняковый минеральный порошок	т	7	1500	10500	7	1500	10500	То же
4.	Битум БНД 60/90	т	5,0	9000	45000	–	–	–	То же
5.	Битумополимерное вяжущее (2 % Elvaloy-AM)		–	–	–	5,2	14600	75920	То же
6.	Полифосфорная кислота ПФК-105	т	–	–	–	0,002	370000	740	То же
7.	Раствор полимера Elvaloy-AM для активации поверхности мин. материалов	т	–	–	–	0,707	280000	196190	То же
	Итого	–	–	–	146790	–	–	374640	–

Продолжение таблицы 1

	Итого с транспортно-заготовительными расходами – 2 %		–	–	149726	–	–	382133	–
Раздел 3. Дополнительные материалы									
1.	Электроэнергия	кВ т·ч	680	268,0 8	182294	800	268,08	214464	Данные РП (ДНР)
2.	Газ	м <sup>3</sup>	2905	27	78435	3020	27	81540	То же
3.	Вода	м <sup>3</sup>	1	8,6	8,6	1	8,6	8,6	То же
	Итого		–	–	260738	–	–	296013	–
Раздел 4. Оплата труда									
1.	Заработная плата на производстве	руб	–	–	201,34	–	–	215,14	ФЭР-2001
	Итого		–	–	201,34	–	–	215,14	–
Раздел 5. Отчисления на социальные мероприятия									
1.	Отчисления в пенсионный фонд – 32 %	руб	–	–	64,43	–	–	68,52	–
2.	Социальное страхование на случай безработицы – 2,5 %	руб	–	–	5,03	–	–	5,38	–
3.	Страхование по временной потере трудоспособности – 2,5 %	руб	–	–	5,03	–	–	5,38	–
4.	Социальное страхование от несчастных случаев на производстве – 1 %	руб	–	–	2,01	–	–	2,15	–
	Итого		–	–	76,50	–	–	81,43	–
Раздел 6. Амортизация									
1.	Амортизация производства	руб	–	–	76	–	–	76	ПАО «Облдорр емстрой»
	Итого		–	–	76	–	–	76	–
	Всего	руб	–	–	410818	–	–	678519	–
	Себестоимость производства 1 т смеси	руб	–	–	4108,18	–	–	6785,19	–

**Вывод.** Не смотря на удорожание производства асфальтобетонной смеси с применением полимера Elvaloy-AM, экономическая

эффективность от внедрения 1 т смеси составляет в ценах 2015 года 691,7 руб., что достигается путем увеличения межремонтного срока службы дорожного покрытия.

## ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ БИЗНЕС-ПЛАНИРОВАНИЯ

**Н.В. Журавлева**

**В.В. Бородаенко**

*Луганская государственная академия  
культуры и искусств им. М. Матусовского,  
г. Луганск*

**Постановка проблемы.** Взаимосвязь финансового и производственного планирования обуславливает создание на предприятии единого производственно-финансового плана. Он включает расчеты по инвестированию проекта, реализация которых принесет прибыль предприятию-инвестору. Программа, которая описывает экономико-организационную сторону проекта, называется бизнес-планом.

Бизнес-план – это инструмент контроля и управления, позволяющий обеспечить планомерное продвижение предприятия к поставленным целям.

Процесс составления бизнес-плана является мощным инструментом самообучения, основой для сопоставления с фактическими достижениями.

Особого внимания заслуживает создание СТО. С составлением бизнес-плана ожидается повышение интереса у соучредителей к созданию СТО. Так как за счет созданного предприятия планируется повысить розничный товарооборот автомагазина путём привлечения потребителей, нуждающегося в более дешёвом (относительно конкурентов) обслуживании транспортного средства французского производства.

**Анализ исследований и публикаций.** Проблеме разработки бизнес-плана посвящены работы следующих ученых. В.М. Попова, С.И. Ляпунова [1, 2, 3]. В своих работах они рассматривают необходимость разработки бизнес-планов при создании проектов. Чтобы увеличить объём прибыли, повысить рентабельность своей работы, предприятие должно постоянно разрабатывать проекты, которые предусматривают вложение финансовых ресурсов в создание новых технологий, организацию новых производств, реконструкцию новых площадей для выпуска конкурентоспособных товаров на внутреннем и внешнем рынках, строительство филиалов и цехов и т.д. Каждый из таких проектов должен быть обоснован в бизнес-плане. Поэтому рассмотрим конкретные вопросы по составлению бизнес-плана при создании СТО

**Целью публикации** является разработка бизнес-плана для создания СТО в рыночных условиях

**Основные результаты исследования.** В ходе проведенной работы выяснилось, что составление бизнес-плана является неотъемлемой частью успешного бизнеса. Практика показывает, что у предпринимателей, не имеющих бизнес-плана в определенный период времени наступает финансовый спад.

Так как четко прописанный план содержит четкую стратегию поведения на рынке труда (услуг). Планы выхода из сложившихся кризисных ситуаций. Основными целями разработки бизнес плана является: осуществление инвестиционных проектов; реализация отдельных коммерческих операций; определение перспектив развития фирмы.

В зависимости от целей можно выделить три вида бизнес-планов: бизнес-план форма; бизнес-план сущность; бизнес-план понимание.

Бизнес-план форма призван осуществить представление бизнеса для инвесторов, акционеров или руководства. Он составляется в соответствии с требованиями партнеров или участников бизнеса.

Бизнес-план сущность необходим при отражении процессов, происходящих на предприятии, и прогнозировании последствий вводимых изменений. Он отражает содержание бизнес – процесса с целью выявления всех особенностей, возможностей и угроз и помогает принимать решение.

Бизнес-план понимание составляется для анализа и изучения новой идеи, предполагающей развитие и изменение предприятия. Он направлен на понимание как уже происходящих, так и планируемых процессов, и наиболее полное представление результатов новых идей.

Можно определить наиболее важные назначения бизнес-плана [1, с. 240]:

Бизнес-план должен стать документом для строительства нового предприятия:

– показать, что руководитель наделен определенной инициативой, достаточно дисциплинирован, чтобы использовать свою энергию для определенного проекта, и что он понимает, как достичь поставленной перед собой конечной цели, обходя или решая все встречающиеся на своем пути проблемы и трудности;

– ознакомить партнеров, компаньонов или уже имеющих сотрудников с некоторыми особенностями проекта. Это поможет им увидеть в руководителе не просто начальника, а своего коллегу;

– привлечь потенциальных инвесторов. Ведь именно на основе разработанного бизнес-плана они будут принимать решения о финансировании бизнеса;

– показать емкость и перспективность развития будущего рынка сбыта;

– оценить затраты для производства нужной рынку продукции, соизмерить их с ценами, по которым можно будет продавать свои товары, чтобы определить потенциальную Станция технического обслуживания планирует привлечь заёмные средства для строительства здания и закупки оборудования, с помощью которого и будет осуществляться предоставление услуг.

Предпочитаемая форма инвестиция – собственные средства и долгосрочный банковский кредит. В качестве финансового обеспечения привлечённого капитала может выступать имущество автомагазина.

Затраты, связанные с открытием СТО: строительство здания; закупка оборудования; установка оборудования; благоустройство прилегающей территории; оформление необходимой документации.

Текущие затраты: заработная плата; реклама; уплата налогов; непредвиденные расходы.

К строительству здания СТО и прилегающей к нему территории планируется приступить через месяц после оформления всех необходимых документов и получения гарантийного письма от банка о предоставлении кредита. Для строительства здания планируется привлечение подрядных организаций. Здание СТО будет возводиться из металлических быстро возводимых материалов, что значительно снизит время строительства.

Рекламная компания будет проводиться за месяц до фактического открытия. Планируется размещение рекламы, как в средствах массовой информации, так и на бигбордах. Также планируется запуск спамов об открытии СТО в интернет сети.

**Вывод.** После создания СТО планируется реорганизация структуры предприятия. Необходимо, чтобы в управлении предприятием принимали активное участие все собственники. Организовать структуру предприятия необходимо таким образом, чтобы задействовать всех участников совета директоров. с целью оптимизации управления предприятием.

Используя деловое планирование, можно легче реализовать свои проекты. Планирование позволяет увидеть весь комплекс будущих действий и возможных последствий таких действий и предвосхитить реальность.

### Список литературы

- 1 Бизнес-планирование: учеб. / под ред. В.М. Попова, С.И. Ляпунова. – М., 2000. – . 672 с.
- 2 Бизнес-план: Отечественный и зарубежный опыт. Современная практика и . документация / под общ. ред. В.М. Попова. – М., 1998. – 263 с.
- 3 Финансовый бизнес-план: учеб. пособ. / под ред. В.М. Попова. – М., 2000. –480 с.

## УСОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ РЕГИОНАЛЬНОГО ТРАНСПОРТНОГО ПОТЕНЦИАЛА

**В.С. Козлов, к.э.н.**

*Донецкий государственный университет  
управления,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Вследствие низкой инвестиционной привлекательности транспортного потенциала региона увеличивается износ технических средств, ухудшается их структура, не обеспечивается надлежащая безопасность движения. В условиях внутренней и внешней конкуренции это грозит вытеснением местных перевозчиков с международных рынков транспортных услуг, переориентацией транзитных грузопотоков в обход Донецкого региона, снижением качества обслуживания отечественных предприятий и населения и в целом экономической безопасности.

Возникновение проблем в деятельности и развитии регионального транспортного потенциала обусловлено рядом негативных факторов, в частности:

– прогрессирующим старением основных фондов во всех сегментах (подвижной состав железнодорожного транспорта, станции погрузочно-разгрузочного и складского направления, технические станции автотранспортных парков и т.д.). Нуждается в существенной модернизации инфраструктура железных дорог, остро стоит проблема морального износа речного транспорта. Несвоевременно проводится ремонт путей и автобанов. Вследствие этого ограничивается скорость передвижения как пассажиро- так и грузопотока; создается реальная угроза безопасности движения на транспорте и возникновения техногенных катастроф, что не является благоприятным условием конкурентного положения транспортного потенциала и региона в целом;

– отсутствием государственной поддержки инновационного развития транспортного потенциала Донецкого региона и несовершенством законодательной базы в части привлечения инвестиций;

– низкими тарифами на перевозку пассажиров и отсутствием действенного механизма компенсации убытков во время предоставления общественных услуг, что приводит к перекрестному субсидированию убыточных пассажирских перевозок за счет грузовых.

Актуальность разработки Государственной программы реформирования железнодорожного транспорта обусловлено



необходимостью применения современных технологий и рычагов с целью повышения конкурентоспособности транспортного потенциала и обеспечение экономического развития.

**Цель исследования.** Определить проблематику и особенности развития регионального транспортного потенциала в ближайшем будущем благодаря разработанным государственным проектам с кардинальными мерами по усовершенствованию системы управления и повышению его конкурентоспособности.

**Анализ исследований и публикаций.** Анализ работ современных ученых в данной сфере дает возможность утверждать, что влияние транспортного потенциала на конкурентоспособность экономики регионов является недостаточно изученным вопросом. В целом исследованием проблем развития потенциала транспортной отрасли занимались известные отечественные и зарубежные ученые Э.А. Сафронов, А.Ю. Емельянова, Д.К. Прейгер, А.В. Собкевич и другие.

Однако перечень вопросов, которые поднимаются в работах указанных и других авторов, не охватывает всего круга проблем, возникающих в результате развития транспортного потенциала региона.

**Основные результаты исследования.** Донецкий регион имеет разветвленную транспортную систему. Транспорт является одной из важных отраслей национального хозяйственного комплекса, эффективное функционирование которого является необходимым условием расширения торгово-экономических отношений, обеспечения потребностей населения и общественного производства в перевозках и, как следствие, гарантией стабильного развития экономики. В этой связи состояние транспортной системы региона является одним из важнейших признаков его технологического прогресса и цивилизованности.

Донецкий регион имеет большие транспортные контакты со странами Восточной и Западной Европы, широкий выход к морским транспортным путям. Он занимает преобладающее положение в западных коммуникациях России и центрально-азиатских стран. За многими ключевыми направлениями перевозок его коммуникации не имеют альтернативы.

Устойчивое развитие транспорта является гарантией единства экономического пространства, свободного перемещения товаров и услуг, конкуренции и свободы экономической деятельности, обеспечения целостности региона (государства) и его национальной безопасности, улучшения условий и уровня жизни населения [1].

С целью дальнейшего совершенствования транспортного потенциала Донецкого региона необходимо обратить внимание на вопросы, которые уже актуальны в современной конкурентной среде. Это беспрепятственное перевозки грузов во внутреннем, межрегиональном и

международном сообщениях с использованием новой системы скоростных автомобильных дорог, международных транспортных коридоров, обновленной железной дороги, современных авиационных самолетов и аэропортов.

Для реализации многих задач и обеспечения роста эффективности функционирования региональной транспортной системы, повышения качества транспортных услуг необходимо:

- интегрировать транспортную систему в мировую на основе ускоренной адаптации отечественного законодательства к мировым нормам и стандартам;

- осуществить подготовку и принятие необходимых нормативно-правовых актов для привлечения инвестиций;

- усовершенствовать государственную безопасность на транспорте и сформировать систему государственного надзора за безопасностью движения;

- сформировать базу для устойчивого экономического и технологического взаимодействия транспортного комплекса с основными грузоотправителями, может осуществляться за счет инвестирования предприятий и секторов региональной экономики, которые потребляют транспортные услуги, в развитие последних;

- расширить масштабы использования электронных документов в сфере грузового транспорта и сопровождения транспортных средств путем внедрения систем спутниковой радионавигации.

**Вывод.** Развитие регионального транспортного потенциала должно происходить согласно вектора и прогноза социально-экономического развития региона и государства. При этом необходимо учесть особенности развития территорий, обеспечивать экономическую эффективность капитальных вложений государства и иностранного инвестирования и предусматривать существенное повышение технического уровня видов транспорта, их модернизацию и техническое обновление.

#### Список литературы

1. Транспортная стратегия Российской Федерации на период до 2020 года / Министерство транспорта Российской Федерации. Москва 2005. Режим доступа: <http://www.maintrans.ru>.

# СЕЛЬСКОХОЗЯЙСТВЕННОЕ СТРАХОВАНИЕ КАК МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ РИСКАМИ

**Е.И. Елатонцева**

**Е.Ю. Бабкина**

*Сорочинский ветеринарный техникум –  
филиал ФГБОУ ВО  
Оренбургский ГАУ, г. Сорочинск  
(Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** Страхование – один из эффективных рыночных механизмов управления рисками. Оно призвано обеспечить стабильность развития экономики и социальной сферы.

**Анализ исследований и публикаций.** Проблемам развития сельскохозяйственного страхования посвящены многие материалы, в т.ч. материалы XI Международной конференции по страхованию, статьи в специализированном журнале «Продовольственная безопасность».

**Целью публикации является** обоснование необходимости создания сельскохозяйственных страховых кооперативов (ССК), как одной из форм создания эффективного механизма хозяйствования, управления рисками и поддержки отечественного производителя в сфере АПК, помогающий обеспечить платежеспособность хозяйствующего субъекта.

**Основные результаты исследования.** Кризис – это не только тяжелый период для экономики, но это еще и поворотный пункт. И то, каким будет этот поворот, зависит только от нас самих. Современное положение дел в отрасли АПК и ситуация, сложившаяся в экономике не позволяет надеяться на дедовские методы предсказания погоды, а требует современного подхода и обеспечения защиты производителей от рисков неурожая.

Вопрос эффективного управления рисками неурожая на сегодняшний день становится все более и более актуальным [3].

Степень развитости страхового рынка отражает финансовый потенциал государства и устойчивость экономической системы в целом. В этой связи основной задачей развития страховой отрасли является совершенствование системы отношений между ее участниками, направленное на установление понятных и прозрачных условий страхования, возврата доверия страхователей.

Для решения данной задачи необходимо существенно активизировать рыночную роль потребителей страховых услуг. Положительные перспективы есть лишь у такого отраслевого рыночного механизма, который основан на сочетании интересов всех участников

рынка при обеспечении приоритета интересов страхователей, являющихся главным источником существования и развития всей системы страховых отношений.

С учетом сложившейся ситуации в мире и началом введения санкций, возрастает роль «отечественного производителя», агропромышленного комплекса в целом и небольших фермерских хозяйств в частности, в вопросе продовольственной безопасности нашей страны [4].

Однако, в России сельское хозяйство зачастую ведется в неблагоприятных природно-климатических условиях: более половины земель под пашню находится в холодных районах. Огромные территории располагаются в так называемой зоне рискованного земледелия.

Хватает проблем и у животноводческих хозяйств. Например, риски возникновения и распространения разного рода эпидемий. Свиная чума, коровье бешенство и птичий грипп, широко освещаемые СМИ, вот далеко не полный перечень серьезных заболеваний, которым подвержены сельскохозяйственные животные.

Фермерское хозяйство сопряжено с огромным количеством факторов риска. Но главным, а порой решающим является природный. От него зависит итог многонедельных трудов сельхозпроизводителей. Агропроизводители ежегодно несут огромные убытки от стихии, и они как никто другой нуждаются в защите – страховании.

В Оренбургской области климат резко континентальный. Область относится к зоне рискованного земледелия. Фактором, лимитирующим урожайность всех культур, является недостаток осадков. Их количество колеблется от 160 до 300 мм, при этом примерно на 40% территории зоны выпадает менее 250 мм, на 60% – 250-300 мм. Особенно большой недостаток влаги ощущается в мае-июне, когда выпадает в среднем 40–45 мм осадков. Засухи случаются чуть ли не ежегодно.

Сегодня существует несколько моделей страхования:

- долевое (50%) участие государства в страховых премиях через специальных правительственных агентов и создание государственного страхового резерва;

- объединения страховщиков;

- сельскохозяйственные страховые кооперативы.

Виды страхования фермерского хозяйства охватывают такие объекты как:

- здания, сооружения, агротехнику и иное имущество – от повреждения либо уничтожения стихийным бедствием, пожаром, взрывом, из-за кражи и прочих неправомерных действий. Страховая сумма для них не превышает их действительную или остаточную

стоимость;

– животных – на случай гибели, уничтожения либо вынужденного забоя по болезни, из-за пожара, стихийных бедствий, удара молнии, взрыва и т.п. Страховая сумма не превышает их действительную стоимость;

– сельскохозяйственные культуры, многолетние плодоносящие насаждения – на случай ряда губительных природных явлений и пожара. Страховая сумма 50-70 % средней стоимости урожая с гектара.

Некоторые страховые компании предлагают программы комплексного страхования фермерских хозяйств: страхование домов; страхование сельскохозяйственных животных; лошадей; от града и огня; мультирисковое страхование урожая либо озимых; страхование посевов на базе индекса урожайности, устанавливаемого в процентах от средней за 15 лет урожайности в данном районе; страхование на период полного аграрного цикла: покрытие рассчитывается по таблице полей индивидуально; страхование многолетних плодово-ягодных культур; страхование сельхоз техники.

При заключении договоров сельхозстрахования необходимо детально изучить их условия. Особое внимание следует обратить на то: что нужно предоставить при наступлении страхового случая; как будет рассчитываться размер возмещения; какова стоимость страхования; каков порядок выплаты возмещения.

В настоящее время страхование при своей безусловной необходимости еще не получило должного распространения. Лишь около пятнадцати процентов сельхозпроизводителей страхуют свои риски в растениеводстве.

Слабость системы сельхоз страхования в: несовершенстве законодательства; отсутствии квалифицированных специалистов в данной сфере; отсутствии свободных средств у агропроизводителей; недостаточности метеопостов и достоверных данных о погодных условиях в каждой конкретной точке; значительности страховых взносов; слишком большом количестве разноплановых рисков, включающихся в договор страхования; длительном – до пяти лет – сроке страхования.

Для широкого распространения агрострахования и снижения этим рисков в ведении хозяйства аграриями необходимо развитие разных конкурирующих его форм. Хорошее решение данной проблемы – сельскохозяйственные страховые кооперативы (ССК). В этих структурах формируется резервный фонд, помогающий обеспечить платежеспособность кооперативов. При крупном ущербе и недостаточности таких фондов государство пополняет их через бюджетные субсидии или же выделение льготных кредитов. Такие ССК существуют в Самарской и Астраханской областях, а также в Якутии. Они

объединяют еще немного фермерских хозяйств и лишь нарабатывают опыт в данной сфере. На наш взгляд за ними будущее.

Успешность производства в фермерских хозяйствах зависит в немалой степени от сюрпризов природы. Снизить их риски помогает страхование построек, урожая, техники, скота, инвентаря и пр. При значительном ущербе большую помощь оказывают госпрограммы поддержки фермеров. Сельскохозяйственные страховые кооперативы (ССК) также являются действенной формой некоммерческого страхования и средством для увеличения доступности такой защиты.

**Вывод.** Продовольственная безопасность РФ является одним из главных направлений обеспечения национальной безопасности страны. НСА рассматривает агрострахование как стратегический элемент системной защиты сельского хозяйства, отвечающий целям Доктрины продовольственной безопасности РФ. Будем надеяться, что слова заместителя главы Федеральной службы по финансовым рынкам И. Жук о том, что ...сложилось понимание, что сельскохозяйственное страхование с господдержкой может при определенных условиях быть драйвером, ускорителем рынка страхования...[2] будут услышаны и станут одним из факторов роста АПК.

#### Список литературы

1. Об утверждении Доктрины продовольственной безопасности Российской Федерации: указ Президента РФ от 30.01.2010 N 120 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://base.garant.ru/12172719/>.
2. Агрострахование-2012: практика, проблемы, перспективы развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://1prime.ru/>.
3. Агрострахование в России: создание национальной системы, отвечающей вызовам современности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://1prime.ru/>.
4. Биджов К. Агрострахование в России: вызовы времени / Биджов К. // Продовольственная безопасность (специализированный журнал). – 2015 г. – № 01(01). – С.108–111.

# РОЛЬ АВТОМАТИЗАЦИИ В ПОВЫШЕНИИ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОИЗВОДСТВЕННЫХ ПРОЦЕССОВ

**Р.Р. Шаниязов**

*Государственный Университет  
Аэрокосмического Приборостроения,  
г. Санкт-Петербург  
(Российская Федерация)*

**В.В. Пехтерева**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** В современном мире для дальнейшего успешного развития производства является его автоматизация, в которой гармонично сочетаются непрерывность различных производственных процессов с автоматическим выполнением. Комплексная автоматизация производственных процессов является главным направлением технического прогресса, обеспечивающим дальнейший рост производительности труда, снижение себестоимости и улучшение качества продукции и услуг.

**Анализ исследований и публикаций.** Данная тема рассматривалась многими зарубежными и отечественными учеными.

**Цель исследования.** Рассмотреть отдельные аспекты данной проблемы, такие как роль государства, качество и доступность образования, роль человеческого фактора.

**Основные результаты исследования.** Автоматизация производства – процесс в развитии машинного производства, при котором функции управления и контроля, ранее выполнявшиеся человеком, передаются приборам и автоматическим устройствам. Автоматизация производства характерна для стран с развитой (развивающейся) экономикой. Цель автоматизации производства заключается в повышении эффективности труда, улучшении качества выпускаемой продукции, в создании условий для оптимального использования всех ресурсов производства. По степени автоматизации различают частичную, комплексную и полную [3].

Для Российской Федерации характерна низкая эффективность труда, ниже только в Мексике [2]. Для повышения эффективности труда, в качестве одного из методов, можно использовать автоматизацию не только в производственном секторе, но и на рынке услуг. При этом возникает ряд определённых проблем:

1) отсутствие логистики и крайняя низкая эффективность

распределения ресурсов. Например, гарантированная оптимальная работа с клиентами банка заключается в наличии специального офиса, занимающегося сбором и анализом информации о клиентах. В российских банках такая практика не распространена;

2) административные барьеры, высокая процентная ставка для начинающего малого бизнеса;

3) отсутствие чёткого плана развития, не указано, какие именно меры необходимо предпринять для реализации поставленной цели в экономике.

4) низкое качество образования менеджеров. Без эффективного менеджмента, невозможно говорить ни о какой автоматизации систем, а тем более об эффективной автоматизации труда;

5) неразвитая финансовая система.

Государство играет решающую роль в автоматизации производства, т.к. именно оно должно поставить не только цель, преследуемую экономикой, но и конкретный план действий, будь то чёткие указания на грамотное распределение ресурсов, либо же субсидии из бюджета на стимулирование мощностей.

Данная проблема впервые остро себя проявила еще в СССР, где для повышения производства использовался экстенсивный путь развития. Для повышения эффективности, часто прибегали к расширению заводских площадей, а не к модернизации орудий труда и станков.

О нерациональной организации процессов в нашей стране и необходимости использования автоматизации свидетельствует ряд примеров. На данный момент, проблема существует и в транспортной отрасли. Если сравнивать, например, количество обслуживающего персонала в метрополитене. Можно заметить, что на станции метро работают: 2-6 человек, продающих билеты, 1-2 человека на охранном посту, также внизу сидит 1 человек для управления эскалатором, и это, не считая технического персонала, начальников, инспекторов и других. В Европейском (немецком, финском и т.д.) метрополитене, в отличие от нашего, полностью автоматизирован процесс покупки билета. Там вместо продавщиц, сидящих в окне, существуют автоматы, которые выдают билеты, а патрулирование территории отдано силам полиции. На лицо экономия денежных средств по выплате заработной платы без потери производственных мощностей.

Другой пример: в Российской Федерации существует скоростной поезд «Сапсан». На каждый вагон «Сапсан» приходится 1 проводник, не считая ещё охранников, выделенных специально для охраны этого поезда. В Японии, существует целая сеть скоростных железных дорог, называемая «Синкансэн». Здесь поезд обслуживается гораздо меньшим количеством персонала – за счёт только 1 проводника, который проверяет билеты, а дополнительную охрану никто не прикрепляет к поезду [4]. При этом



Японская скоростная магистраль считается по качеству 2-й в мире, уступающая только французским железным дорогам.

Кроме вопросов о сокращении рабочих мест и автоматизации производства, не стоит забывать о том, что человека из производственной сферы исключить не удастся. Человеческий фактор всегда будет необходим для решения нетипичных задач. Также автоматизация должна проходить не во вред показателям работы: средства роботизации должны применяться не там, где их можно приспособить, а там, где без них нельзя обойтись [1].

Также можно заметить, что в странах с автоматизированным производством и высокой эффективностью труда высокое качество образования и доступность среднему классу (что составляет большинство) [5]. Это не случайно, для создания качественной логистики, либо для поддержания роботизированных гаджетов (приборов) нужна высокая квалификация рабочих, порой, даже большая, чем может дать среднее профессиональное образование. Часто нет людей на руководящих должностях, понимающих конечную цель оптимизации производства, и тем более способных выполнить поставленные задачи.

**Вывод.** Автоматизация мощностей – это долгий и упорный труд, целью которого является получение предприятием максимальной прибыли и повышение его рентабельности. Но себестоимость модернизации крайне высокая, порой, окупаемость может составлять несколько лет. также, если это полностью компьютеризировать сферу, то возникают большие проблемы с обеспечением безопасности носителей информации. Стоит отметить, что автоматизация производства – это комплексный подход для улучшения экономических показателей, и здесь требуется долгосрочное сотрудничество во всех сферах.

#### Список литературы

1. Ежелек В. Промышленная автоматизация в России: проблемы, опыт, решения / В. Ежелек // Умное производство (Журнал для собственников и топ-менеджеров высокотехнологичных компаний). Режим доступа: [http://www.umpro.ru/index.php?page\\_id=17&art\\_id\\_1=412&group\\_id\\_4=99](http://www.umpro.ru/index.php?page_id=17&art_id_1=412&group_id_4=99).
2. Малыхин М. ОЭСР: В России самая низкая производительность труда / М. Малыхин // Ведомости. – 10.08.2015 г. Режим доступа: <https://www.vedomosti.ru/management/articles/2015/08/10/604195-oesr-nizkaya-proizvoditelnost>.
3. Руднев К.Н. Автоматизация производства / К. Н. Руднев // Большая советская энциклопедия в 30 т. – М. : Сов. энцикл., 1968.
4. Сайт «Синкансэн». Режим доступа: JR Central Japan Website.
5. Новая философская энциклопедия : в 4 т. : [интернет-версия издания] / Ин-т философии РАН ; Нац. обществ.-науч. фонд ; предс. науч.-ред. совета В.С. Степина. – М. : Мысль, 2000–2001.

# ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ МЯСНОГО СКОТОВОДСТВА В РЕСУРСНОМ ЦЕНТРЕ СОРОЧИНСКОГО ВЕТЕРИНАРНОГО ТЕХНИКУМА

**М.А. Болкунова**

**Е.Ю. Бабкина**

*Сорочинский ветеринарный техникум –  
филиал ФГБОУ ВО  
Оренбургский ГАУ, г. Сорочинск  
(Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** Развитие мясного скотоводства играет существенную роль в решении вопросов ускоренного импортозамещения. Оно призвано обеспечить стабильность развития экономики АПК региона.

**Анализ исследований и публикаций.** Перспективам развития мясного скотоводства посвящены многие статьи, в т.ч. материалы специализированного журнала «Продовольственная безопасность».

**Целью публикации является** обоснование необходимости создания откормочной площадки на базе ресурсного центра техникума, как одного направлений развития аграрного сектора, возможности применить знания и практические навыки, полученные в техникуме, занявшись предпринимательством в сфере АПК.

**Основные результаты исследования.** Оренбургский край – уникальный, самодостаточный регион с богатейшими природными кладовыми и вторым по размерам зерновым полем в России. Одним из способов возрождения агропроизводства является развитие в нашем регионе мясного скотоводства. Настоящее и будущее мясного животноводства за небольшими региональными проектами [1]. Это позволит:

– показать реальные возможности эффективного развития предпринимательства, малых форм хозяйствования (КФХ, семейных ферм) и личных подсобных хозяйств;

– продемонстрировать на примере конкретного учебного хозяйства возможности организации собственного дела (бизнеса) – развитие мясного скотоводства и земледелия.

Грамотная организация ведения хозяйства, кормление, содержание, уход за животными позволят добиться стабильных результатов привеса и тем самым обеспечить эффективность ведения хозяйственной деятельности [2]. Мини откормочная площадка по типу фермерского хозяйства будет включать:

– ферму по содержанию и развитию племенного мясного скота казахской белоголовой породы;

– базу по откорму бычков казахской белоголовой породы.

Содержание этого животноводческого комплекса будет обеспечено необходимой кормовой базой (на 90 %) за счет имеющихся посевных площадей.

На базе РЦ, кроме проведения учебных и производственных практик студентов техникума, можно организовать центр обучения персонала КФХ, ИП, претендующих на получение гранта Правительства РФ на развитие животноводства, организации семейных ферм.

Учитывая высокий уровень безработицы в Сорочинске и Сорочинском районе, создание малых форм хозяйствования (мини-ферм, КФХ) становится для студентов реальной возможностью применить знания и практические навыки, полученные в техникуме, занявшись предпринимательством в сфере АПК.

На сегодняшний день важно сформировать достаточную прослойку молодых людей, которая способна реализовать свой потенциал и умения, полученные в техникуме, занимаясь предпринимательством на селе. Это позволит частично решить следующие проблемы: занятости молодежи; обеспечения региона (Оренбургской области) собственным продовольствием и сельскохозяйственным сырьем; удовлетворить нужды перерабатывающих предприятий в сырье (ООО «Сорочинский маслоэкстракционный завод», ООО мясокомбинат «Сорочинский»); поднятия престижа рабочей профессии.

Уровень предпринимательской активности студентов зависит, прежде всего, от наличия целенаправленной государственной поддержки тех образовательных учреждений, которые имеют потенциальные возможности продемонстрировать это на практике. Практическое обучение развивает у студентов предпринимательское мышление, оно позволит решить возникающие проблемы, обеспечит способность находить и реализовывать новые возможности, используя имеющиеся в регионе ресурсы.

Модернизацию этого производств необходимо начинать со студенческой скамьи. Одним из вариантов трудоустройства выпускников на селе может стать развитие мясного скотоводства. Задача техникума как образовательного учреждения – подготовить универсальных специалистов и разработать проекты, которые затем будут реализованы на местах.

Во исполнение поручений Президента РФ В.В. Путина по импортозамещению и технической модернизации экономики предлагаем на базе ресурсного центра Сорочинского ветеринарного техникума – филиала ФГБОУ ВО Оренбургский ГАУ создать мини откормочную площадку по типу фермерского хозяйства для практического обучения студентов и начинающих фермеров, переоборудовав некоторые помещения РЦ. На сегодняшний день в Ресурсном центре имеется

следующее поголовье скота казахской белоголовой породы: коровы – 40 гол.; телята 2015 г. – 2 гол.; телята 2016 г. – 15 гол., молодняк 2014 г. – 22 гол. Всего – 79 гол.

Для реализации разработанного нами проекта необходимо:

- создание эффективного животноводческого комплекса;
- производственный потенциал коров планируется довести к 2019 году до 100 гол.;

- к 2019 году будут созданы откормочные площадки на 100 мест откорма КРС и на 100 голов содержания ремонтных телок для выращивания;

- в целях сохранения репродукторов, расширенного воспроизводства высокопродуктивного поголовья к 2018 г. будет сохранена порода казахских белоголовых коров.

Этапы реализации программы:

1 этап (2017 г.): увеличение численности племенного высокопродуктивного стада до 100 гол., в т.ч. бычков на откорме – 25 гол.

2 этап (2018 г.): увеличение численности племенного высокопродуктивного стада до 135 гол., в т.ч. бычков на откорме – 40 гол.

3 этап (2019 г.): увеличение численности племенного высокопродуктивного стада до 200 гол., в т.ч. бычков на откорме – 50 гол.

При наличии средств рассмотреть вопрос приобретения еще как минимум 30 голов коров казахской белоголовой породы.

Животноводческий комплекс состоит из 2-х площадок: репродуктора на 100 гол. коров и телят, и откормочной площадки на 100 гол. Производство КРС ведется по двухплощадочной системе:

- процесс воспроизводства и доращивания молодняка в течение 7-8 месяцев идет в репродукторе;

- откорм полученного поголовья на откормочной площадке в возрасте от 8 до 15 мес. Средний вес бычков на заключительном этапе откорма должен достигать не менее 400 кг.

Рынок сбыта не насыщен. Потребность в КРС высокая. Основной закупщик скота – ООО мясокомбинат «Сорочинский». Создание достаточной и недорогой и сбалансированной кормовой базы позволит увеличить поголовье скота и получать запланированный привес. Проведем SWOT-анализ РЦ СВТ – филиала ФГБОУ ВО Оренбургский ГАУ.

Проведенный SWOT-анализ РЦ СВТ позволяет систематизировать всю имеющуюся информацию о проекте для того, чтобы иметь четкое представление о его преимуществах и недостатках. Это позволит выбрать оптимальный путь его развития.

## SWOT-анализ РЦ СВТ

<b>S (Strengths) – Преимущества</b>	<b>W (Weaknesses) - Недостатки</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- удачное географическое расположение в плане сбыта продукции.</li> <li>- собственная кормовая база для КРС.</li> <li>- земля в постоянном бессрочном пользовании.</li> <li>- собственное племенное поголовье КРС для расширенного воспроизводства стада.</li> <li>- возможность организации центра обучения начинающих фермеров, решивших взять грант на создание КФХ, семейных молочных ферм или ИП, занимающихся разведением КРС.</li> <li>- близость емкого рынка сбыта продукции – ООО мясокомбинат «Сорочинский»;</li> <li>- реальная база для проведения практик для студентов специальности «Ветеринария».</li> <li>- получения рабочей профессии «Оператор по искусственному осеменению с/х животных».</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- нетиповые приспособленные помещения для КРС.</li> <li>- недостаточно эффективная организация обработки земли.</li> <li>- отсутствуют помещения для проживания студентов и преподавателей во время проведения учебной и производственной практик.</li> <li>- отсутствует собственный пассажирский транспорт, для доставки студентов к месту прохождения практики.</li> </ul>
<b>O (Opportunities) – Возможности</b>	<b>T (Threats) – Угрозы</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- увеличение поголовья коров до 100 гол.</li> <li>- стабильные партнерские отношения с основными покупателями произведенной продукции растениеводства и животноводства.</li> <li>- привлечение инвестиций для строительства типовых ферм для воспроизводства и откорма скота.</li> <li>- адаптация обучающихся к условиям профессиональной деятельности, развитие навыков предпринимательства для организации КФХ, семейных ферм и т.д.</li> <li>- снижение числа нетрудоустроенных выпускников.</li> <li>- повышение уровня мотивации и ответственности студентов, обучающихся в техникуме.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- выращивание продукции растениеводства в зоне рискованного земледелия.</li> <li>- возможность сокращения собственной сырьевой базы для скота из-за влияния природно-климатических условий.</li> <li>- сохраняющийся диспаритет цен, ограничивающий и затрудняющий сбыт выпускаемой продукции.</li> </ul>

**Вывод** Мясное скотоводство – это серьезная отрасль, требующая научных подходов, строгого соблюдения технологии, использования достижений передового опыта. Для обеспечения стабильности развития АПК и решения вопросов импортозамещения, необходимо дальнейшее развитие мясного скотоводства. Помочь в этом призваны малые формы хозяйствования.

#### Список литературы

1. Об утверждении плана мероприятий («дорожной карты») по содействию импортозамещению в сельском хозяйстве на 2014-2015 годы: распоряжение Правительства РФ от 02.10.2014 N 1948-р [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.
2. Стратегия развития мясного животноводства в РФ на период до 2020 года: приказ Минсельхоза РФ от 10 августа 2011 г. № 267 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>.

# ПРОБЛЕМЫ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ ГОРОДСКОГО ПАССАЖИРСКОГО ТРАНСПОРТА

Е.Н. Обьедкова

А.Р. Хамзина

*ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры»,  
г. Макеевка*

**Постановка проблемы.** Пассажирский транспорт является одним из основных элементов социальной инфраструктуры города, обеспечивающим потребность жителей в городских, пригородных и междугородных перевозках. Надежная и эффективная работа общественного транспорта для города является важнейшим показателем социально-политической и экономической стабильности.

**Анализ исследований и публикаций.** Существенный вклад в изучение проблем функционирования городского пассажирского транспорта (ГПТ) внесли такие известные отечественные и зарубежные ученые, как Артынов А.П., Бойко Г.В., Брайловский Н.О., Гаврилов Е.В., Енин Д.В., Заблоцкий Г.А., Кобозев В.М., Мальгин А.Н., Москаленко Е.В., Нечаев Г.И., Сатаев А.М., Сафронов Е.А., Шацкий Ю.А., Яворский В.В., Яковлев Л.А., З. Рюгер, Дж. Томлин, А.Дж. Вильсон, Ле Корбюзье, Т.Дж.Фратар и др. Несмотря на наличие многочисленных публикаций, проблемы и перспективы развития предприятий городского пассажирского транспорта остаются достаточно актуальными. Это обстоятельство и определило цель и задачи исследования.

**Целью** публикации является изучение проблем функционирования городского пассажирского транспорта, исследование путей повышения его эффективности.

**Основные результаты исследования.** Успешный рост и развитие городов невозможен без адекватного развития инфраструктуры городского пассажирского транспорта, призванного удовлетворять потребность населения в перемещениях. С ростом городов по численности населения и территории, в геометрической прогрессии возрастает объем работы городского транспорта, так как вместе с увеличением количества населения растет и его подвижность (среднее количество передвижений, приходящихся на одного жителя), а расширение территории приводит к увеличению средней дальности поездки каждого пассажира [1, с. 3].

Основной целью функционирования ГПТ являются перевозки населения с минимальными затратами времени и денежных средств на поездку, высоким комфортом и минимальной себестоимостью

транспортной продукции. Однако достижению этой цели препятствуют серьезные проблемы.

В настоящее время в г. Донецке создана сеть городских автобусных, трамвайных и троллейбусных маршрутов, насчитывающая 134 маршрута, из которых 115 автомобильных маршрутов, 10 трамвайных маршрутов общей протяженностью 130 км и 19 троллейбусных маршрутов протяженностью 188 км. В состав Донецкого трамвайно-троллейбусного управления входят 2 троллейбусных и 2 трамвайных депо. Также, в Донецке зарегистрировано 32 службы такси.

На рынке городских пассажирских перевозок в г. Донецке работает 605 перевозчиков, в том числе 1 предприятие коммунальной собственности (ККП ДГС «Донэлектроавтотранс»), 28 предприятий коллективной собственности (предприятия, обслуживающие городские маршруты) – 623 ед. транспорта и 576 субъектов частной собственности (предприятия частной собственности и частные предприниматели) – 1251 ед. транспорта. Еще 32 организации зарегистрированы как предприятия, занимающиеся перевозками населения легковыми таксомоторами и насчитывающие более 1500 ед. транспорта [2].

Для эффективной работы ГПТ, его дальнейшего развития, совершенствования и улучшения качества обслуживания пассажирских перевозок необходим комплексный подход к решению существующих проблем.

Одной из основных проблем городского общественного транспорта является сильная изношенность и недостаточные темпы обновления подвижного состава. Как следствие износа подвижного состава – снижается уровень технической надежности и безопасности пассажирского транспорта, возрастает поток сходов с линии по техническим неисправностям. Кроме того, в значительной степени растут затраты на эксплуатацию подвижного состава и себестоимость перевозок пассажиров. Увеличение транспортной подвижности населения, в условиях сокращения провозных возможностей приводит к росту наполняемости салонов. В часы «пик» она почти втрое превышает значения, рекомендованные Международным союзом общественного транспорта, и достигает физического предела.

Не обеспечивается не только минимальный уровень комфортности поездок пассажиров, но и необходимые условия соблюдения безопасности при их перевозках. Что касается пассажирских перевозок маршрутными такси, то, несмотря на высокую скорость доставки, широкий охват транспортной сети города, относительный уровень комфорта, они обладают рядом негативных качеств. Водители «маршруток» добиваются высоких скоростей сообщения не за счет уменьшения количества остановок, а за счёт скоростных качеств автомобилей. Агрессивная манера

вождения маршрутных такси, вызванная конкуренцией за пассажира на дороге и стремление совершить как можно большее число поездок, приводит к возникновению частых аварийных ситуаций. Отсутствие оборудованных для маршрутных такси остановок и наличия остановок вне плана часто приводит к повышению аварийной обстановки на дороге вследствие резкого торможения после разгона и нарушения рядности движения. Установка незаконных дополнительных мест и перевозка стоячих пассажиров являются нарушением законодательства и приводит к снижению комфортабельности и безопасности поездки. Отсутствие кондуктора в салоне возлагает на водителя дополнительные обязанности, выполнение которых отвлекает его. Водители работают по 10-12 часов без какого-либо перерыва на обед, тем самым нарушая все существующие нормы труда. Это ведёт к утомляемости и, как следствие, повышается вероятность возникновения ДТП [3].

Вся вышеперечисленная проблематика, а также потребность в улучшении экологической обстановки жилой зоны города, необходимость разгрузить пассажиропотоки в местах с интенсивным движением транспорта настоятельно требует изменения концепции дальнейшего развития городского транспорта.

Данный вопрос требует комплексного подхода, который включает в себя одновременное решение нескольких задач: совершенствование тарифной политики; развитие и совершенствование маршрутной и улично-дорожной сети, структуры подвижного состава; обеспечение безопасности пассажирских перевозок; развитие и совершенствование экономических отношений и рынка услуг пассажирского транспорта; создание информационно-аналитической системы управления общественным транспортом; мониторинг функционирования общественного транспорта; формирование единой маршрутной сети и ее оптимизация; снижение вредного воздействия общественного транспорта на окружающую среду, улучшение экологической обстановки в городе и др.

Для решения вышеперечисленных задач городской совет Донецка утвердил Концепцию развития городского пассажирского транспорта на период до 2020 года [4].

Концепция является основой для формирования конкретных программ в г. Донецке в области городских пассажирских перевозок таких как:

1. Программа развития городского электротранспорта в г. Донецке.
2. Программа создания «Центра управления движением».
3. Программа работы всех транспортных средств в системе «Автоинтеллект».
4. Программа совершенствования организации дорожного движения



на улично-дорожной сети г. Донецка с учетом приоритета для движения общественного транспорта.

5. Программа научной разработки маршрутной сети г. Донецка.

6. Программа инвестиционных проектов по технической и технологической поддержке развития ГПТ.

7. Программа улучшения экологической обстановки г. Донецка.

Таким образом, системный подход к решению транспортных проблем становится необходимым условием ликвидации транспортного коллапса в крупных городах.

Пути эффективного решения проблем транспортных систем городов – это совершенствование отраслевой правовой базы и методов государственного управления автомобильным транспортом и системной организацией дорожного движения; рациональное комплексное транспортное и градостроительное планирование; оперативная организация дорожного строительства и максимальное сохранение существующей дорожной сети; внедрение современных систем управления движением городского транспорта, обеспечивающих равноправный доступ участников дорожного движения к имеющимся ресурсам магистральных автотранспортных сетей.

**Вывод.** Нормальному функционированию городского пассажирского транспорта и его развитию должно быть уделено особое внимание органов власти разных уровней, а также внимание общественности. Построение надежной транспортной сети позволит увеличить уровень транспортной доступности, снизить уровень транспортной дискриминации населения, увеличить транспортную подвижность населения и улучшить другие показатели, характеризующие эффективную работу общественного транспорта в городе в целом.

#### Список литературы

1. Поначугин В.А. Оценка надежности перевозочного процесса городского пассажирского транспорта: монография / В.А. Поначугин. – Н.Новгород: ННГАСУ, 2011. – 96 с.
2. Транспорт в Донецке [Электронный ресурс] – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>.
3. Сутырин, Н.М. Городской транспорт: учеб. пособ. / Н.М. Сутырин. – СПб.: Изд-во СПбГИЭУ, 2006. – 92 с.
4. «Концепция развития городского пассажирского транспорта в городе Донецке на период до 2020 года» от 02. 11. 2007 г. № 14/1. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://passtrans.dn.ua/consercia.php>.
5. Балабаева И.Н. Особенности функционирования общественного пассажирского транспорта / И.Н. Балабаева. – М.: Изд-во Книга, 2008. – 254 с.
6. Шальнова Н.С. Проблемы и перспективы развития пассажирского транспорта / Н.С. Шальнова // Молодой ученый. – 2011. – № 12. – С. 61–64.

# ТРАНСПОРТНАЯ ЛОГИСТИКА: СУЩНОСТЬ И ПРОБЛЕМЫ НА СОВРЕМЕННОМ ЭТАПЕ РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

Е.А. Гуськова

Е.А. Гасило, к.э.н., доцент  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
университет экономики и торговли имени  
Михаила Туган-Барановского»,  
г. Донецк

**Постановка проблемы.** В современной экономике важную роль играет логистика, как фактор повышения конкурентоспособности, роста эффективности функционирования, развития, а также совершенствования деятельности предприятий и региона. Сложившаяся ситуация требует повышенного внимания к организации и управлению транспортными операциями, качеству и надежности перевозок с учетом логистической задачи – оптимальное сокращения издержек. Сегодня, транспортная логистика сталкивается с множеством проблем политического, экономического и социального характера.

**Анализ исследований и публикаций.** Проблемы транспортной логистики рассматривали в своих работах не так много научных деятельней. Среди них можно выделить Белоусова А.Г. [2, с.19], Антонова А.А., Орехова А.В. [1], Ельдештейна Ю. М. [3].

Ключевая роль транспортировки в логистике объясняется большим удельным весом транспортных расходов в логистических издержках, которые составляют до 50% суммы общих затрат на логистику [1, с.19]. А потому, вопросы обеспечения эффективности транспортной логистики в современных условиях являются особо актуальными.

**Целью** исследования выступает рассмотрение сущности и основных проблем транспортной логистики в современных условиях хозяйствования.

**Основные результаты исследования.** Сущность транспортной логистики заключается в рациональном управлении транспортными операциями в целом, и движением материального потока по логистической цепи, в частности. Она обеспечивает оптимальное использование и регулирование транспортных процессов и является актуальной как в экономическом, так и социальном аспектах.

Одной из основных проблем транспортной логистики является неразвитость транспортной инфраструктуры региона и плохое состояние дорог. Решение этой проблемы содержит масштабный характер и требует вовлечения не только экономического сектора региона, но, прежде всего, государственного управления.

Выбор оптимального транспортного средства, способа доставки, для современных предприятий составляет трудности. Это исходит из того, что большинство отечественных предприятий не обладают необходимыми

мощностями, знаниями о правилах международной перевозки, опытом в управлении транспортными операциями. Решением этой проблемы может стать внедрение в деятельность логистического аутсорсинга транспортных услуг, который обеспечивает концентрацию усилий на основном виде деятельности, сокращает непрофильные, операционные расходы, предоставляет гарантии обслуживания и ряд других преимуществ. Но не стоит забывать о значительной стоимости аутсорсинга. Из этого следует, что прежде чем принять решения о пользовании услугами сторонней компании необходимо провести анализ о возможности и необходимости привлечения провайдеров. Для крупных компаний, естественно, выгодным станет шаг в пользу аутсорсинга, что нельзя сказать о мелком бизнесе, где предприятию будет нецелесообразно прибегать к внешнему партнеру в силу отсутствия необходимости и невозможности финансового обеспечения.

Ведущей проблемой отечественной транспортной логистики является превалирование трехуровневых каналов распределения. Самым оптимальным в цепи движения материального потока является одноуровневый канал, который сокращает основные элементы логистики (время и затраты), повышает качество доставки и имидж предприятия. К сожалению, все предприятия не могут позволить себе этот канал распределения исходя из профиля деятельности, но ряд современных компаний имеют возможность сократить канал, тем самым повысить эффективность работы, в чем и заключается потребность.

На практике можно увидеть, что из-за неправильного спланированных маршрутов доставки груза и отсутствия средств контроля местонахождения транспорта, транспортные расходы компании увеличиваются на 20-40%. Неэффективное управление логистикой приводит к излишнему расходу топлива, нецелевому использованию транспорта, и несоблюдению условий транспортировки [4]. Именно поэтому, имеет большое значение наличие квалифицированного персонала, от нехватки которого «задыхаются» современные предприятия. Следовательно, необходимо обеспечить должный уровень образования, возможность повышения квалификации, получения необходимых знаний и опыта для населения региона.

Нынешний устрей предпринимательской деятельности, невозможен без использования современных технологий, которые позволяют усовершенствовать, упростить, сбалансировать ряд операций, сократить часть затрат. Транспортная логистика также нуждается в технологическом аспекте. На сегодня известно большое множество программ и автоматизированных TMS-систем (Transportation Management System,), в специфику которых входит контроль качества сохранности, скорости доставки груза, с учетом его характеристик, контроль местонахождения, учет расстояния и состояния дороги, и многое другое. TMS-системы, на практике, дают возможность увеличить скорость доставки на 30%, оптимально использовать транспортные средства, обеспечивают учет и контроль затрат, связанных с транспортировкой материального потока, повышают уровень обслуживания и эффективность транспортной логистики в целом.

Также существует ряд проблем, на которые сложно повлиять. К таким

проблемам можно отнести:

- несовершенное законодательство, которое часто усложняет работу транспортных компаний;
- ужесточение таможенных условий перевозки грузов;
- актуальные сложности, связанные со страхованием;
- невозможность обеспечения предприятий современными транспортными средствами европейского образца;
- некачественный информационный поток в системе;
- слабое ремонтное оснащение и т.п.

**Вывод.** Экономика сегодня вынуждена бороться с различными препятствиями на своем пути, логистика и ее элементы не исключения. Транспортировка, как ветвь логистики помогает в обеспечении потребителей необходимым ему товаром. Транспортную логистику целесообразно рассматривать как управление транспортными операциями и движением материального потока по логистической цепи, с целью обеспечения их эффективности на основе оптимального использования и регулирования транспортных процессов. В свою очередь, транспортная логистика сталкивается с множеством проблем, решения которых является способом повышения не только конкурентоспособности предприятий, но и региона в основном.

#### Список литературы

1. Антонов А.А, Орехов А.В. Проблемы и перспективы транспортной логистики в России. Материалы V Международной студенческой электронной научной конференции «Студенческий научный форум 2013» [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.scienceforum.ru/2013/299/4805>
2. Белоусов А.Г. Транспортная логистика. – Ростов-на-Дону: Феникс, 2005.
3. Ельдештейн Ю. М. Логистика: электронный учебно-методический комплекс / Ю.М. Ельдештейню. – 508 с. [Электронный ресурс] – Режим доступа: [http://www.kgau.ru/distance/fub\\_03/eldeshtein/logistika/index.html](http://www.kgau.ru/distance/fub_03/eldeshtein/logistika/index.html)
4. Транспортная логистика. Как сделать эффективнее? [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.antor.ru/static-info/more-effective-logistics/>

## BOOKING.COM КАК ПРИМЕР УСПЕШНОГО ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ИНТЕРНЕТ-УСЛУГ В СФЕРЕ ТУРИЗМА

**С.С. Кузьменко**

**Т.А. Ярославцева**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
университет экономики и торговли имени  
Михаила Туган-Барановского»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Современный уровень мировой глобализации позволяет все больше «открывать границы», что приводит к

активизации и повышению популярности туристической сферы. Большое количество авиаперевозчиков-лоукостеров способствует развитию туристического направления в городах и странах, что предусматривает наличие нескольких важных элементов. Будущий гость города, кроме достопримечательностей и исторических мест, также оценивает стоимость билетов на проезд до места назначения, уровень развития инфраструктуры и легкость перемещения внутри города, стоимость продуктов питания и др. Но одним из самых важных моментов будущей поездки является наличие и доступность бронирования жилья на период путешествия. В связи с постоянным ростом конкуренции на рынке гостиничных услуг, на первый план выходит необходимость использования современных и эффективных инструментов предоставления заведениями услуг. Все больше отелей прибегают к инструменту Интернет-услуг, что позволяет эффективно продвигать свои услуги на большие территории.

**Анализ исследований и публикаций.** Данная тема рассматривалась зарубежными учеными (Mimil Hudoyo, Kim Larry, Schaal Dennis и др.), но в отечественных исследованиях не нашла должного анализа.

**Цель исследования.** Изучить особенности функционирования, преимущества и недостатки системы онлайн-бронирования отелей Booking.com, как примера эффективного предоставления интернет-услуг в туристической сфере.

**Основные результаты исследования.** Наиболее успешным и практичным интернет-сервисом является система интернет-бронирования отелей Booking.com. Это лидирующая европейская система интернет-бронирования отелей, которая была основана в Амстердаме в 1996 году. Данный сайт позволяет размещать предложения по бронированию жилья в 179 странах мира более чем на 43 языках [1]. Механизм работы сайта заключается в том, что определенный гостиничный объект размещает информацию на ресурсе, отметив территориальное расположение, предоставляемые услуги, их цену, фото помещения, удобства, наличие завтрака, требования к гостю и т.д., которая становится доступной для широкой сети пользователей.

Преимуществами данного сайта являются [2]:

1) в базе Booking.com числится более 200 тысяч отелей в 179 странах мира – от лидеров туристической отрасли (Италии, Франции, Турции и пр.) до не самых популярных в «гостевом» плане государств – островов Кука, Анголы или Палестинских территорий;

2) регистрация на ресурсе является бесплатной для туристов;

3) Booking.com гарантирует лучшую цену на размещение – и не просто гарантирует, а обязуется вернуть разницу в случае обнаружения клиентом более выгодного предложения;

4) политика по оплате проживания также весьма привлекательна.

Оплата производится не ранее, чем при заселении в отель, что минимизирует риск выкинуть пару сотен EUR на ветер, если поездка по каким-то причинам не состоится. Также можно совершенно бесплатно отменить бронирование не позднее, чем за сутки до заезда в отель;

5) главная страница, оформлена с использованием технологии социального доказательства, когда новые пользователи видят положительные отзывы людей, которые уже воспользовались услугами ресурса. Это и большое количество отзывов на сайте по конкретному гостиничному объекту, информация о состоянии бронирований в выбранном городе (сколько процентов гостиничных объектов уже забронировано), количество пользователей, одновременно с Вами просматривающих информацию об отеле, популярность сайта и др.;

6) с помощью channel manager данные о наличии мест обновляются автоматически – пользователи видят, какие номера свободны прямо сейчас;

7) существуют приложения для Android и iPhone, позволяющие бронировать жилье быстрее и удобнее;

8) реклама гостиничных объектов с помощью поисковых систем Яндекс и Google. Система была определена лауреатом премии 2012 Independent Travel Website Ratings компанией J. D. Power. В 2011 году ресурс был признан первым в категории «путешествия и туризм» по расходам на Google Adwords, что за год составляют 40,4 млн. долл. [3].

Но существуют определенные минусы данного сайта, возможно не для всех они будут недостатками. Во-первых, описания отелей и номеров не всегда переведены на русский, что затруднит понимание тем, кто владеет исключительно русским языком. Также описания отелей и номеров могут быть приукрашены, что неудивительно, т.к. данные предоставляются самой гостиницей. Помимо этого, нужно помнить, что, несмотря на обширнейшую базу Booking.com, вниманию интернет-пользователей предлагаются не все гостиницы в данном городе или на нужном Вам курорте. Нельзя не упомянуть о том, что полные данные кредитной карты вводить всё же придётся, что уменьшает сохранность средств на карте [2].

**Вывод.** Несмотря на определенные недостатки, систему онлайн-бронирования отелей Booking.com без преувеличения можно назвать самым популярным интернет-сервисом для самостоятельного поиска и резервирования проживания в гостиницах по всему миру. Ежедневно сайт посещают более 11 млн. уникальных посетителей, количество просмотров превышает 500 млн., а 700 тыс. просмотров завершаются бронированием номера (7 ночей в секунду) [2], и информация о текущих бронях выводится на страницы сайта в режиме реального времени. Ресурс взимает определенную плату с гостиничных объектов-партнеров, но

является бесплатным для пользователей, за счет чего и пользуется высокой популярностью среди путешественников.

### Список литературы

1. Официальный сайт Все о Booking.com [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://tonkosti.ru/Booking.com>
2. Официальный сайт Booking.com [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.booking.com>
3. Mimil, Hudooyo (20 February 2013). «Panorama and Booking.com launch international hotel reservation site» October 2014. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.ttgasia.com/article.php?article\\_id=20477](http://www.ttgasia.com/article.php?article_id=20477)

## ЗАНЯТОСТЬ СЕЛЬСКОГО НАСЕЛЕНИЯ В УСЛОВИЯХ РЕФОРМИРОВАНИЯ АПК

**В.А. Михалюк**

*ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры»,  
г. Макеевка*

**Постановка проблемы.** Реформирование агропромышленного комплекса привело к значительным изменениям в сельской жизни. Аграрная структура была изменена, появились новые формы ведения сельского хозяйства. Средства аграрного производства были приватизированы. Закончилась эпоха сбыта по устойчивым ценам при практически неограниченной емкости спроса на агропродовольственную продукцию, началась конкуренция на рынках, повысился темп роста и уровень сельской безработицы. Все это привело, к поляризации сельскохозяйственных производителей, снижению относительного уровня жизни в селе [1]. Отсутствие системы регулирования занятости негативно повлияло на демографию села, условия труда работников, создало трудности в обеспечении агропромышленного комплекса квалификационными кадрами.

**Анализ исследований и публикаций.** Вопросами труда и занятости занимались как зарубежные, так и отечественные экономисты. В.Петти, А.Смит, К.Маркс, Д.Рикардо, Т.Мальтус, Ф.Лассаль, А.Маршалл, Дж.Фридмен, внесли большой вклад, они представили разные точки зрения, разные теории трудовой стоимости, государственного регулирования и защиты населения, экономического механизма найма рабочей силы и ее цены. Учеными П.А.Булочниковой, В.П.Корниенко, Е.Л.Маневич, М.Я.Сониным и др. разрабатывались отдельные вопросы воспроизводства рабочей силы и ее перераспределения.

Появилось немало научных работ ученых, новых концепций,

которые внесли достойный вклад в отечественную теорию занятости. Среди них Л.И.Абалкин, Б.Д.Бреев, А.А.Дадашев, Ю.П.Кокин, Л.А.Костин, Р.П.Колосова, А.Э.Котляр, А.А.Никифорова, Л.С.Чижова и др.

**Целью исследования** является разработка теоретических и методических, а также практических рекомендаций по выбору направлений обеспечения занятости сельского населения, определения его места и роли в системе рыночных отношений.

Для достижения поставленной цели рассматривается решение следующих задач: раскрытие экономической и социальной природы занятости сельского населения, определение ее сущности и содержания; проведение сравнительного анализа и изучение структуры занятости; анализ социально-демографической характеристики, особенностей и тенденций занятости сельского населения; установление взаимосвязи между производственной структурой, социальной инфраструктурой села и занятостью в отраслях АПК и социальной сфере; разработка рекомендаций по совершенствованию управления занятостью сельского населения.

**Основные результаты исследования.** Развитие сельской экономики сопровождается функционированием рынка труда. Однако в сфере управления рынком рабочей силы существует ряд проблем, например, разработка рекомендаций по регулированию сельского рынка труда на перспективу и др.

Я считаю управление занятостью на селе это процесс воздействия на трудовые процессы и рабочую силу аграрного сектора в целях эффективного использования ее в рамках предприятия АПК [2]. Задачей АПК является обеспечение населения страны продовольствием. Так как, основой АПК является сельское хозяйство, но оно не может справиться со столь важной задачей, то АПК состоит из трех стадий производства (рис.1).



Рис. 1. Звенья агропромышленного комплекса

Одной из главных, требующих серьезного изучения проблем в



сельском хозяйстве стала проблема кадрового обеспечения. Анализ ситуации в АПК показывает, что одним из основных факторов развития и стабилизации сельскохозяйственного производства, обеспечения продовольственной безопасности является полное использование человеческого ресурса.

С повышением требований к рабочим кадрам, специалистам и руководителям возрастает необходимость совершенствования форм и методов их подготовки, создания эффективной системы профессионального образования всех категорий работников [1].

За время аграрных преобразований произошло большое сокращение занятости на крупных сельхозпредприятиях и увеличилась занятость в фермерских и личных подсобных хозяйствах. Эти процессы послужили одной из главных причин значительного снижения производительности труда и привели к явному отставанию по данному показателю от европейских стран, в которых были аналогичные переходные процессы. Однако основная масса трудоспособного сельского населения занята в аграрном секторе. Современную ситуацию на рынке труда в сельской местности можно обозначить как трудоизбыточную [2]. Избыточный труд выражается в форме увеличения безработицы и в форме низкой заработной платы.

**Вывод.** После проведения мною исследования состояния занятости сельского населения в условиях реформирования АПК [1] можно сделать следующие выводы: в современной науке существуют различные точки зрения на развитие и сущность сельской занятости. Занятость рассматривается как один из показателей, наполненный социальным, экономическим, и демографическим содержанием. Занятость и безработица формируют экономический выбор и макроэкономическую политику.

Я считаю, что под воздействием демографического фактора происходят значительные изменения в структуре занятости, главными из которых являются: увеличение численности трудовых ресурсов; расширение масштабов неэффективной занятости; ухудшение профессиональной квалификационной структуры занятости населения. В целях стабилизации и развития АПК, формирования политики занятости на селе и новой аграрной политики необходимо выработать обоснованную концепцию корректирования и дальнейшего развития всех отраслей АПК.

По моему мнению, занятость сельского населения в условиях реформирования АПК будет иметь положительные результаты в том случае, если исполнительные органы власти, местного самоуправления, общественных организаций и работодателей всех форм собственности и органов службы занятости населения, на основе дальнейшего развития их социального партнерства будут действовать совместно.

### Список литературы

1. Серова Е.В. Альтернативная занятость в сельской местности [Электронный ресурс] /Е.В. Серова, Д.В. Звягинцев. – Режим доступа: [http://ecsocman.hse.ru/data/791/769/1223/01\\_Ser\\_4\\_2006.pdf](http://ecsocman.hse.ru/data/791/769/1223/01_Ser_4_2006.pdf).
2. Власов С.Д. Проблемы занятости сельского населения в условиях реформирования АПК [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/problemy-zanyatosti-selskogo-naseleniya-v-usloviyah-reformirovaniya-apk>

### СЕКЦИЯ 7.

## АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ИНВЕСТИЦИОННОЙ И ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

### ОРГАНИЗАЦИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ДОРОЖНОЙ ОТРАСЛИ

*Е.П. Мельникова, д.т.н., профессор,  
заведующая кафедрой менеджмента  
организаций*

**Ю.В. Нужненко**  
*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Инновации – важный инструмент снижения издержек дорожной отрасли и повышения потребительских свойств автомобильных дорог.

Разработка и внедрение в дорожную отрасль новых технологий и наукоемкой продукции является ключевыми факторами достижения и сохранения конкурентных преимуществ, сокращения издержек для обеспечения жизненного цикла автомобильной дороги, повышения ее безопасности и долговечности, а, следовательно, привлекательности для пользователей и инвесторов [1].

В связи с этим на первый план, как важнейший элемент регулирования инновационного развития дорожной отрасли, выходит перспективное планирование.

Для решения задач стратегического и тактического планирования необходимо создание научных, организационных и экономических механизмов для повышения востребованности инноваций в дорожной отрасли.

**Цель исследования.** Конечной целью станет разработка

долгосрочного и текущего планирования инновационной деятельности в дорожной отрасли для формирования сети автомобильных дорог, обеспечивающих движение транспортных потоков в определенном скоростном режиме, с высоким уровнем безопасности и комфортности для пользователей.

**Основные результаты исследования.** Потребность в инновационном развитии дорожного хозяйства определяется влиянием следующих фундаментальных факторов:

– продолжающимся бурным ростом численности парка транспортных средств, увеличением доли легковых автомобилей с высокими динамическими характеристиками и грузовых автомобилей с повышенными осевыми нагрузками, что требует пересмотра требований к основным потребительским свойствам автомобильных дорог;

– высокой автомобилизацией и подвижностью населения, интенсивностью движения транспортных потоков, способствующих существенному увеличению уровня загрузки дорог и появлению транспортных заторов, особенно в зонах влияния крупных городов. Это требует ускоренного развития автомагистралей и объездных дорог, отвечающих международным стандартам развития и строительства, а также применения усовершенствованных систем организации движения;

– значительной стоимостью основных дорожно-строительных материалов и современной высокопроизводительной техники при одновременном повышении требований к соблюдению межремонтных сроков, что требует совершенствования механизмов ценообразования в дорожном хозяйстве;

– применением новых (в том числе зарубежных) технологий строительства и эксплуатации дорог, что влечет за собой рост требований к качеству производства дорожных работ;

– масштабным восстановлением местных дорог для соединения населённых пунктов с опорной сетью дорог, что требует ускоренной разработки и применения экономически оправданных технологий и материалов (главным образом, местных), подготовки новых стандартов проектирования, строительства и эксплуатации таких дорог;

– приоритетным учётом требований обеспечения безопасности движения и экологических норм в дорожном строительстве.

Влияние указанных факторов требует от дорожного хозяйства существенной перестройки на принципах инновационного развития.

Одна из основных проблем заключается в том, что основные потребители инновационной продукции (республиканские органы управления дорожным хозяйством, проектные и подрядные организации) не рассматривают применение инноваций в качестве одной из

приоритетных задач своей практической деятельности. Это негативно отражается на эффективности дорожных работ, темпах и стоимости дорожного строительства.

Отсутствует и перечень критических технологий дорожного хозяйства, которые бы обеспечивали эффективное планирование инновационной деятельности на объектах строительства, ремонта и содержания дорог [2].

При формировании приоритетных направлений развития инновационной деятельности в дорожной отрасли необходимо учесть опыт разработки и реализации аналогичных программ и планов применения новых технологий в области дорожного строительства.

Развитие инновационной деятельности в дорожной отрасли обладает высокой социально-экономической значимостью. Применение новых технологий, техники, конструкций и материалов способствует существенному улучшению потребительских свойств автомобильных дорог, к которым относятся:

- непрерывность, безопасность, скорость и удобство движения;
- пропускная способность и уровень загрузки дорог движением;
- способность пропуска автомобилей и автопоездов с заданными габаритами, осевыми нагрузками и грузоподъемностью (общей массой);
- экологическая безопасность;
- стоимость строительства и эксплуатации автомобильных дорог.

Основным сдерживающим фактором обеспечения высоких потребительских свойств дорог является прямое влияние требований к этим свойствам на строительную стоимость дорог и требуемый объем затрат на их поддержание в процессе эксплуатации [3]. Применение новых усовершенствованных стандартов проектирования и эксплуатации автомобильных дорог, энерго- и ресурсосберегающих технологий, долговечных дорожных конструкций и материалов позволяет оптимизировать стоимость объектов строительства, обеспечить увеличение межремонтных сроков и на этой основе обеспечить улучшение потребительских свойств автомобильных дорог с необходимой экономической эффективностью.

Дорожное строительство создает мультипликативный эффект не только в смежных областях, но и является стимулом к развитию многих отраслей экономики за счет качественного улучшения транспортной инфраструктуры.

Применение новых образцов высокопроизводительной дорожной техники и соответствующих технологий существенно сокращает сроки строительства автомобильных дорог, улучшает качество их содержания [4]. Исследования показывают, что широкомасштабное использование инноваций при эксплуатации автомобильных дорог

позволяет обеспечить увеличение протяжённости дорог в нормативном состоянии даже в условиях жёстких финансовых ограничений.

**Выводы.** Для планирования инновационной деятельности в дорожной отрасли необходимо:

– сформировать инновационную инфраструктуру дорожной отрасли для масштабного освоения прогрессивных технологий, материалов, конструкций, включая систему информационного обеспечения, систему экспертизы, систему сертификации и продвижения разработок и т.д., создание производств наукоемких видов продукции;

– скоординировать действия научных, проектных и производственных организаций и предприятий дорожной отрасли, вузовской науки в целях разработки комплексного подхода к решению задач инновационного развития;

– обеспечить благоприятные экономические условия для активизации инновационной деятельности вузовской науки путем формирования благоприятных условий для ее функционирования и оказания ей государственной поддержки особенно на начальном этапе деятельности;

– выявить и поддержать конкурентоспособные технологии, стимулировать предприятия, осваивающие отечественные научно-технические разработки;

– обеспечить приоритетность реализации критических технологий (в соответствии с утвержденным Перечнем критических технологий дорожной отрасли) и стимулировать их применение проектными, строительными и производственными организациями;

– сохранить и развить научно-технический потенциал дорожной отрасли для поддержания современного технологического уровня и эффективного использования критических технологий;

– вовлечь в хозяйственный оборот объекты интеллектуальной собственности и результаты изобретательской деятельности и обеспечить защиту от их несанкционированного использования;

– рационально использовать бюджетные ассигнования при проектировании, строительстве (реконструкции), ремонте и содержании автомобильных дорог и для повышения эффективности использования в дорожном хозяйстве интеллектуального и научно-технического потенциала.

#### Список литературы

1. Сухов А.А. Освоение инноваций в дорожном хозяйстве / А.А. Сухов, А.В. Чванов, А.В. Кочетков // Инновационная деятельность. – 2010. – № 2. – С.12–17.
2. Формирование научно-инновационной политики дорожного хозяйства /

- А.А. Сухов, С.В. Карпеев, А.В. Кочетков, С.П. Аржанухина // Инновационная деятельность. – 2010. – № 3. – С. 41–46.
3. Методика оценки экономической эффективности деятельности органов управлений дорожным хозяйством по освоению новых технологий, техники и материалов / С. В. Карпеев, А. А. Сухов, С. П. Аржанухина, Н. Е. Кокодева // Строительные материалы. – 2010. – № 5. – С. 4–7.
  4. Состояние нормативного обеспечения инновационной деятельности дорожного хозяйства / С.П. Аржанухина, А.А. Сухов, А.В. Кочетков, С.В. Карпеев // Качество. Инновации. Образование. – 2010. – № 9. – С. 40–44.

## ТРАНСПОРТНЫЕ СИСТЕМЫ ТОРГОВЫХ АВТОМАТОВ

*А.Д. Маляренко, д.т.н., профессор*

**Д.Г. Рябцева**

*Белорусский национальный технический университет, г. Минск  
(Республика Беларусь)*

**Постановка проблемы.** Одним из факторов повышения культуры обслуживания, особенно в сфере общественного питания, является использование торговых автоматов. Реализация отдельных видов пищевой продукции через автоматы обеспечивает оперативность обслуживания посетителей, позволяет расширить торговую сеть и увеличить объем товарооборота, снижает потребность расширения штата сотрудников и повышает рентабельность предприятия, делает возможным приобретать товары в любое время суток.

**Целью исследования** является сравнение и анализ различных конструкций автоматов для перемещения и выдачи товаров.

**Анализ исследований и публикаций.** Торговыми автоматами называются устройства, которые в автоматическом режиме (без оператора) осуществляют процесс механического обмена товара на деньги или другие денежные эквиваленты [1]. Рассмотрим конструктивные особенности торговых автоматов для продажи штучных товаров. Товары в автоматах этого класса, упакованные в пакеты, коробки, бутылки, пачки и т.п., размещают в загрузочных устройствах откуда с помощью определенного механизма товар транспортируется к месту выдачи. Независимо от назначения и свойств продаваемой продукции торговые автоматы имеют следующие узлы и механизмы: корпус, емкость для хранения товара, дозирующее устройство, транспортирующее устройство (механизм выдачи товара), купюро- или монетоприемник, устройство для поддержания заданных температурных режимов и давления, электрооборудование и элементы автоматики, вспомогательное

оборудование. Основным устройством, определяющим устройство торгового автомата, является транспортирующее устройство. Исходя из особенностей механизма транспортирующего устройства торговые автоматы можно разбить на следующие группы: автоматы с обойменной (барabanной) выдачей товара, автоматы со спиральной выдачей товара, автоматы с конвейерной выдачей товара.

**Основные результаты исследования.** В автоматах с обойменной выдачей товара механизм выдачи представляет собой обойму, в которую загружается товар, и при одиночном срабатывании затвора из обоймы извлекается единичный товар. Товар загружается вертикальные колонки, внизу каждой колонки находится створка выдачи товара, которая связана с электродвигателем. После получения автоматом от покупателя нужной суммы денег с главного контроллера подается сигнал на выдачу товара; при этом включается электродвигатель, который открывает створку выдачи. Для того чтобы весь товар из колонки не провалился через открывшуюся створку, из стенки колонки выдвигается демпфер (тормозящая пластинка), который упирается в предпоследний товар и прижимает его к стенке колонки. На каждую колонку таких демпферов два: один прижимает предпоследний товар, а другой выдвигается в центре колонки. Поскольку предпоследний товар прижат демпфером к стенке колонки и створка выдачи открыта, то последний товар под действием своего веса проваливается в окно выдачи. По окончании цикла выдачи товара демпферы убираются обратно в стенку колонки, и оставшийся в колонке товар под своей тяжестью опускается на закрывшуюся створку выдачи (рис. 1) [2].

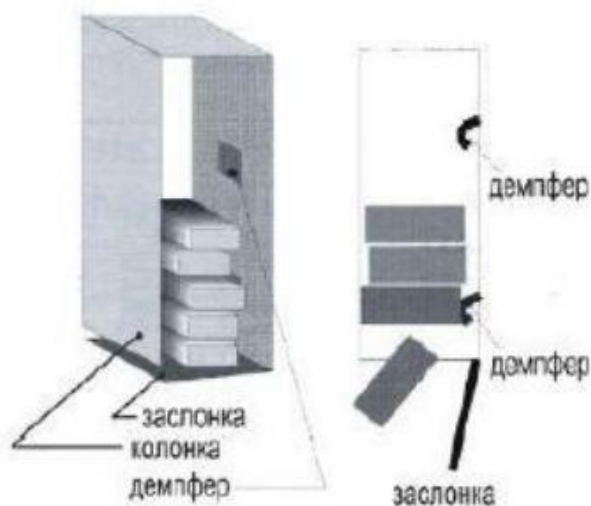


Рис. 1. Схема обойменной выдачи товара

Такой способ выдачи имеет ряд недостатков. Товары должны быть определенных габаритов и формы в соответствии с размерами колонки. Если товар слишком мал, то в течение цикла выдачи демпферы не смогут прижать его к стенке колонки и часть товара, успевшая проникнуть через

открытую створку за период выдачи, попадает к покупателю, что приводит к убыткам. При чрезмерно больших габаритах товар может заклинить внутри колонки, и тогда покупатель его не получит. К достоинствам можно отнести тот факт, что автоматы имеют закрытую витрину и товары находятся в закрытых колонках, что позволяет защитить товар от краж. В то же время закрытую витрину можно отнести и к минусам, поскольку покупатель, подходя к автомату, не видит реального товара, который он хочет приобрести. Таким образом, данная конструкция автомата предполагает узкий диапазон размеров товаров для продажи.

Другой разновидностью торговых автоматов для штучных товаров являются автоматы со спиральной выдачей товара, которые выпускаются многими фирмами. Данный тип автоматов – самый распространенный в мире. Для аппаратов характерна открытая витрина, которая обычно подсвечивается и все товары покупатель может видеть через стекло. Витрина состоит из полок, расположенных друг под другом. Полки разбиты на колонки, в каждой из которых располагается спираль. Между витками спиралей закладывается товар для продажи. Спирали имеют собственный электродвигатель, расположенный в задней части полки и связанный со спиралью через редукционные шестерни. Механизм перемещения товара к устройству выдачи следующий: главный контроллер подает сигнал на выдачу товара, электродвигатель запускается и спираль делает оборот вокруг своей оси, после чего электродвигатель отключается. При вращении спирали вложенный в нее товар перемещается по спирали в направлении витрины. Когда спираль заканчивается, товар падает в лоток выдачи, откуда он извлекается покупателем, а находящиеся за ним единицы продукции приближаются на один шаг к краю спирали. Достоинства данного типа торговых автоматов является универсальность – способность продавать товары разной формы упаковки. Для того чтобы перестроить автомат для продажи других товаров необходимо применять спирали с различным шагом, можно объединять ячейки и использовать двойные спирали с противоположным вращением, для продажи узких товаров необходимо использовать спиральные разделители (рис. 2).

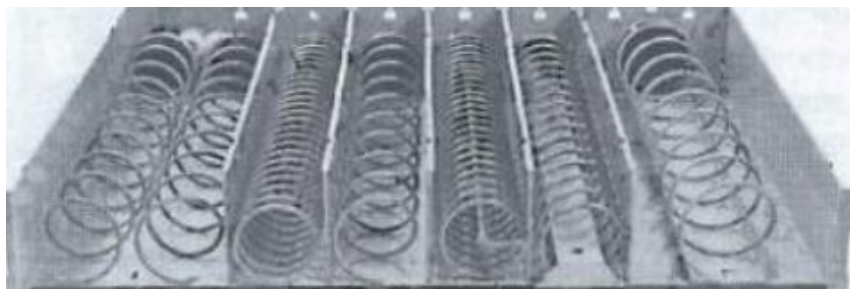


Рис. 2. Варианты спиралей



Недостатком спиральной конструкции в торговых автоматах является ограниченность ассортимента – продавать можно лишь товары, выдерживающие падение с высоты; высокая вероятность заклинивания товара – например, между полками и стеклом витрины.

Третьей разновидностью торговых автоматов для штучных товаров являются автоматы с конвейерной выдачей товара. В автомате имеются горизонтальные полки для установки товаров, и лифтовая полка для транспортировки товара к окну выдачи (рис. 3). На каждой полке расположены колонки (от 2 до 5), внутри которых находятся конвейерные ленты (транспортеры). При выборе покупателем нужного товара поисковая система автомата включает лифтовую полку, которая перемещается к выбранной полке с нужным товаром; после остановки лифтовой полки включается лента-транспортер с выбранным товаром. При движении конвейерной ленты товар, находящийся ближе к лифтовой полке, падает в нее и пересекает инфракрасные лучи, после чего конвейерная лента останавливается. Лифтовая полка опускается до окна выдачи товара, и включается конвейерная лента, установленная на лифтовой полке, после чего товар подается в окно выдачи, где он становится доступным покупателю. Расширить ассортимент продаваемых товаров позволяют автоматы с многорядным расположением транспортерных лент [1].



Рис. 3. Внутренний вид автомата с конвейерной выдачей

Достоинствами такого типа автоматов являются высокая степень загрузки и широкий диапазон размеров продаваемых товаров.

**Вывод.** На основе анализа различных конструкций автоматов, можно сделать следующие выводы: каждый из рассмотренных механизмов для перемещения и выдачи товаров имеет как свои преимущества, так и недостатки. Однако наиболее целесообразно

использовать автоматы с конвейерной выдачей товара, так как используемые здесь механизмы хранения и перемещения товара позволяют: во-первых, продавать товары различной формы и размеров, во-вторых, механизм перемещения и выдачи товара (лифтовая полка, конвейерная лента) позволяет продавать товары, не выдерживающие падение с высоты (стеклянная тара).

#### Список литературы

1. Кащенко В.Ф. Торговое оборудование / В.Ф. Кащенко, Л.В. Кащенко. – Москва: Альфа-М, 2006. – 397 с.
2. Гуляев В.А. Оборудование предприятий торговли и общественного питания / В.А. Гуляев, В.П. Иваненко, Н.И. Исачев. – Москва: Инфра-М, 2004. – 541 с.

### ПАРАМЕТРЫ ТЕРМИЧЕСКОЙ ОБРАБОТКИ ТЕРТОГО КАРТОФЕЛЯ В ТОРГОВЫХ АВТОМАТАХ

**В.А. Тадеуш**

*А.Д. Маляренко, д.т.н., профессор  
Белорусский национальный технический  
университет, г. Минск  
(Республика Беларусь)*

**Постановка проблемы.** На пищевом производстве использование четко определенных режимных параметров содействует автоматизации производства, за счет использования автоматического оборудования, отрегулированного в соответствии с этими параметрами, что, соответственно, способствует снижению трудо- и энергозатрат, достижению хороших органолептических показателей приготавливаемого блюда. Поэтому, исследование параметров термической обработки продуктов имеет высокую важность и актуальность, и заключается в определении оптимального количества времени, выборе рационального метода подогрева и температуры.

**Целью исследования** данной статьи является определение режимных параметров термической обработки продуктов из тертого картофеля (драников). Режимными параметрами являются время термической обработки, температура и вид нагрева, расстояние продукта от нагревательного элемента.

**Анализ исследований и публикаций.** В промышленности широко применяются следующие виды тепловой обработки продуктов:

- контактный;
- конвективный;
- конвективный способ с принудительным побуждением воздуха;

- обработка под инфракрасным излучением;
- обработка под микроволновым излучением;
- комбинации нескольких способов термической обработки, например, контактный + конвективный, обработка под микроволновым и инфракрасным излучением и т.д.

При исследовании режимных параметров было использовано Постановление Министерства торговли Республики Беларусь [1] и Инструкция о порядке проведения бракеража [2].

**Основные результаты исследования.** Оценка качества продукции осуществлялась по пятибалльной системе в соответствии с каждым показателем – внешний вид, цвет, вкус, запах, консистенция. Пять баллов было присвоено продукции, которая не имеет замечаний, отклонений по органолептическим показателям качества. Оценка четыре балла была присвоена продукции по органолептическим показателям с незначительными отклонениями от установленных требований в зависимости от вида продукции. Оценка продукции в три балла была присвоена продукции с отдельными нарушениями технологии приготовления, но допускающие её реализацию [2].

Различные виды тепловой обработки применяются для придания разных органолептических характеристик, для изменения физических и химических свойств продуктов. В соответствии с [1], драники должны быть поджарены с двух сторон, иметь соответствующий цвет (золотисто - коричневый), иметь однородную структуру и мягкую и плотную консистенцию. В связи с этим, для приготовления этого блюда, были исследованы следующие типы тепловой обработки: двухконтактный, контактный + конвективный, обработка под инфракрасным излучением с принудительной конвекцией, обработка под микроволновым и инфракрасным излучением. Схемы экспериментальных установок для каждого из рассматриваемого типа обработки представлены на рис. 1.

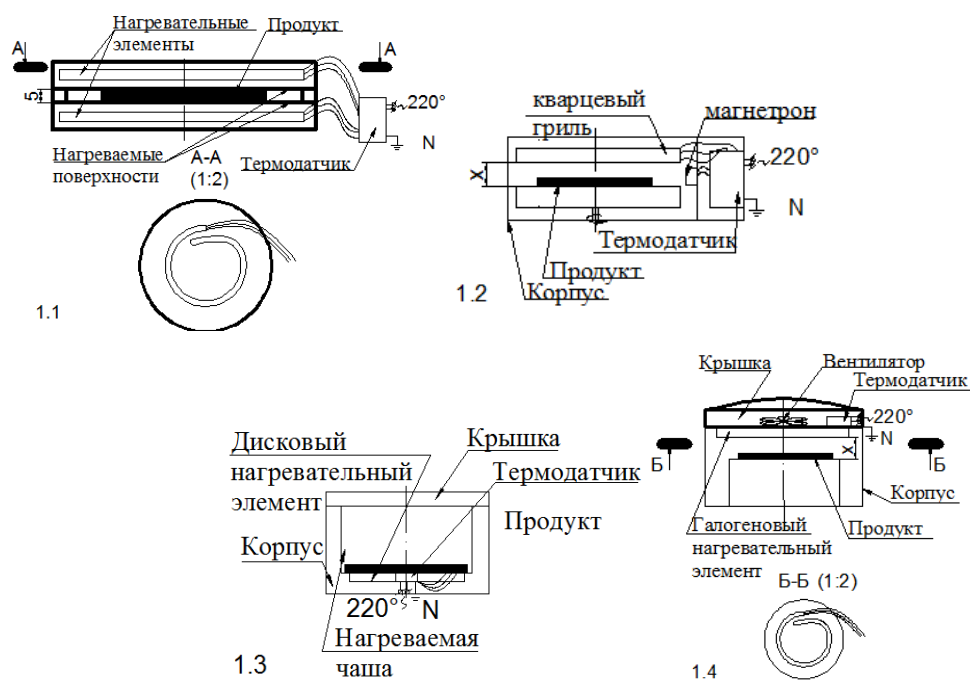


Рис. 1. Схемы экспериментальных установок для каждого из рассматриваемого типа обработки (1.1 – двухконтактный способ; 1.2 – обработка под микроволновым и инфракрасным излучением; 1.3 – контактный + конвективный способ; 1.4 – обработка под инфракрасным излучением с принудительной конвекцией)

При использовании двухконтактного способа, была использована экспериментальная установка мощностью 750Вт. Средняя температура нагреваемых поверхностей в нагретом состоянии составила 175°С. Время достижения этой температуры нагреваемыми поверхностями по всей площади – 2,5 мин. Расстояние между нагреваемыми поверхностями составило 5 мм.

При обработке продукта под микроволновым и инфракрасным излучением была использована экспериментальная установка с мощностью ИК-излучения – 950Вт, мощностью магнетрона – 650Вт., температурой гриля 320°С. Время достижения этой температуры грилем составило 3,5 мин. Расстояние между грилем и продуктом составило 30 мм.

При использовании контактного + конвективного способа была использована экспериментальная установка с мощностью 900 Вт. Средняя температура нагреваемых поверхностей в нагретом состоянии составила 180°. Время достижения этой температуры нагреваемыми поверхностями по всей площади – 2,1 мин.

При жарке продукта под инфракрасным излучением с принудительной конвекцией была использована экспериментальная

установка мощностью 1300 Вт. Средняя температура гриля составила 320°. Время достижения этой температуры грилем – 3,0 мин. Скорость движения воздуха 6-7 м/с. Расстояние между грилем и продуктом составило 70 мм.

В результате исследования были пожарены драники на различных экспериментальных установках. Масса тертой картофельной массы составила 70 г (средняя масса с одной картофелины в очищенном и натертом состоянии). При обработке продукта под инфракрасным излучением с принудительной конвекцией, а также комбинированным способом: под микроволновым и инфракрасным излучением, тертый картофель укладывался на керамическую поверхность. При жарке комбинированным способом: контактный + конвективный, и двухконтактным способом, тертый картофель укладывался на антипригарные нагреваемые поверхности. Во всех случаях толщина картофельного блина составила 5 мм, а диаметр 130 мм. По результатам исследования был построен график, представленный на рис. 2.

Как видно из графиков, наиболее быстрый способ выпекания драников – двухконтактный: годные органолептические показатели наблюдались уже на 2 минут 30 секунде. Драник имел приемлемый аромат, вкус, консистенцию. А на 3-й минуте наблюдается полная готовность продукта по всем органолептическим показателям. При выпекании контактным+конвективный способом годные органолептические показатели наблюдались через 2 минуты 45 секунд, а полной готовности по всем показателям драник достиг на 3-й минуте 30-й секунде. При жарке двумя этими способами вкусовые показатели готовых драников в обоих случаях находятся на высоком уровне.

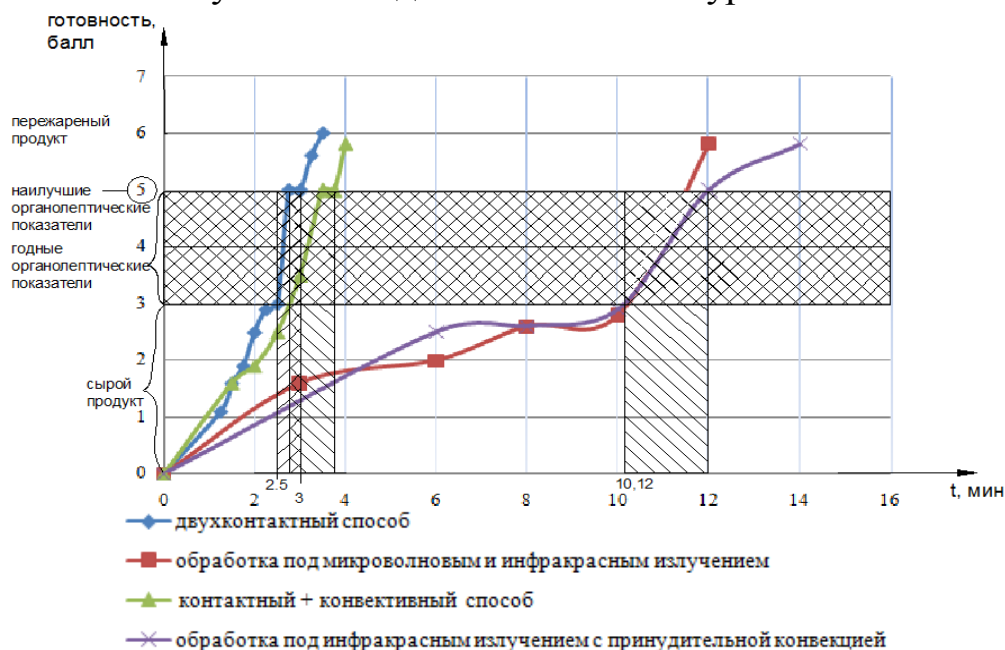


Рис. 2. Зависимость оценки готовности картофельных блинов от времени ГОТОВКИ

При выпечке драников под СВЧ- и ИК- излучением, так и не удалось достигнуть годных органолептических показателей: по истечении 5 минут блюдо было готовым на вкус, однако на вид было непрезентабельно; дранику так и не удалось приобрести золотисто-коричневый оттенок по прошествии 12мин. При жарке под ИК-излучением с принудительной конвекцией, удалось достигнуть годных органолептических показателей через 12 минут. И в обоих случаях, в процессе тепловой обработки, картофельный блин сильно прилип к керамической поверхности, на которой выпекался.

**Вывод.** Таким образом, выводом этой статьи служит выбор способа тепловой обработки драников по производительности. Из всех исследованных и проанализированных методов тепловой обработки, наиболее производительным является двухконтактный способ. Он характеризуется высокой скоростью приготавливаемого блюда, высокой автоматизацией процесса жарки в связи с тем, что верхняя нагреваемая поверхность выступает в качестве пуансона для формирования тертой картофельной массы. Если используются нагреваемые поверхности с технологичным антипригарным покрытием, продукт во время жарки не пристает к этим поверхностям, а для жарки не требуется масло, что так же содействует увеличению продуктивности тепловой установки.

#### Список литературы

1. Постановление Министерства торговли Республики Беларусь, Министерства здравоохранения Республики Беларусь от 21.04.2001 № 18/29 «Об утверждении и введении в действие Методических указаний по лабораторному контролю качества продукции в общественном питании».
2. Инструкция о порядке проведения бракеража блюд и изделий в торговых объектах общественного питания Минторга от 12.09.2008 № 36.

## НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ТОРГОВЫХ СЕТЕЙ И ПОВЫШЕНИЕ ИХ ЭФФЕКТИВНОСТИ

*А.Д. Маляренко, д.т.н., профессор*

**А.В. Антончик**

*Белорусский национальный технический университет, г. Минск  
(Республика Беларусь)*

**Постановка проблемы.** В настоящее время внутренняя торговля в Республике Беларусь развивается динамичными темпами. При этом происходят изменения потребительского роста, изменения роста требований к качеству товаров, требований к культуре обслуживания. Сейчас осуществляется структурная перестройка движения товаров,

происходит формирование новых торговых сетей, развиваются специализированные и фирменные магазины, обновляется материально-техническая база, осуществляются новые методы продажи товаров, происходит внедрение информационных технологий. Актуальная проблема на данный момент – ускорение процессов развития инфраструктуры торговли с помощью использования прогрессивных технологий продаж, повышения качества торгового покупательного спроса, а также увеличение количества торгового оборудования для магазинов, улучшения его качества.

**Анализ исследований и публикаций.** На сегодняшний день, по данным Минского городского исполнительного комитета, в городе Минске сформирована самая крупная в стране инфраструктура розничной торговой сети, которая составляет уже более 5,5 тысяч объектов площадью 870000 м<sup>2</sup>, в том числе: 4109 магазинов торговой площадью 700000 м<sup>2</sup>, из них: 1082 продовольственных магазинов, 2694 непродовольственных, и 333 смешанных магазинов. Работает 2077 объектов общественного питания на 135,6 тыс. мест, 59 крупных торговых центров (131600 м<sup>2</sup>) и 27 рынков [1].

Следует отметить, что торговая инфраструктура Беларуси развивается также уверенно в районных и областных центрах (рис. 1). По состоянию на 2015 год лидирующую позицию в сфере обеспеченности торговыми площадями является Могилевская область [2]. Рост торговых площадей за последние два года значительно увеличился, при этом численность торговых работников уменьшилась, а производительность труда постепенно возрастает [3].

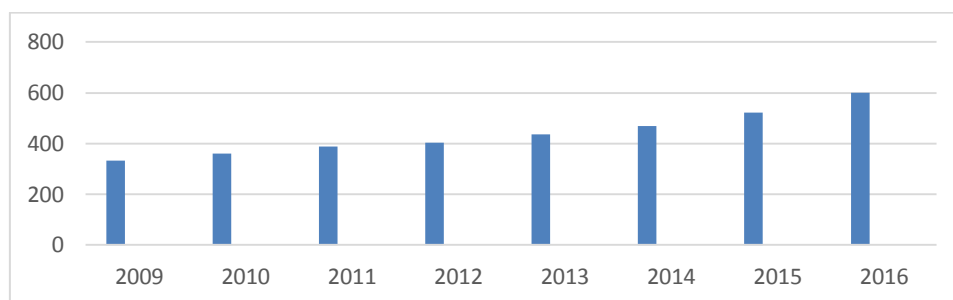


Рис. 1. Обеспеченность торговыми площадями (м<sup>2</sup>/тыс. жителей) в 2009-2016 гг. в Республике Беларусь

Увеличение торговых сетей неизбежно зависит от количества специалистов, работающих в сфере производства и эксплуатации торгового оборудования. Так как, увеличивая торговые сети, мы увеличиваем количество требуемого оборудования.

Одним из перспективных направлений развития торговых сетей, является широкое применение торговых автоматов. Торговый аппарат

представляет собой автоматизированный комплекс устройств в одном корпусе. Перед вендинговыми автоматами горячего питания стоит задача автоматизации производства или подогрева блюд, их упаковка и выдача готового горячего продукта, а, также, расчет с покупателем. Весь этот процесс необходимо выполнять как можно быстрее, чтобы не заставлять ожидать клиента долго.

**Цель исследования.** Поэтому, перед разработчиками торговых автоматов стоит задача интенсификации процессов, выполняемых в автомате. Одним из таких процессов является приготовление или подогрев блюд.

**Основные результаты исследования.** Тепловой аппарат является одним из основных элементов автомата горячего питания. В зависимости от характера приготавливаемой продукции, в автомате предусмотрен тот или иной способ нагрева.

В наиболее простом по конструкции автомате горячего питания, для разогрева замороженных или охлажденных продуктов используются сверхвысокочастотные волны. Для сверхвысокочастотного (СВЧ) нагрева различных продуктов используется энергия электромагнитного поля сверхвысокой частоты с диапазоном частот от  $3 \times 10^8$  до  $5 \times 10^{10}$  Гц и длиной волны 1 мм – 1 м. По данным международного соглашения о разделении частот для СВЧ-установок применяются частоты 895-915 МГц и 2350–2450 МГц [4].

Рассматриваемый тип нагрева называется объемным, т.к. продукт нагревается по всему своему объему. Благодаря этому свойству СВЧ-нагрев является экспресс методом тепловой обработки продуктов.

Для интенсификации процесса нагрева продуктов, в торговых автоматах используются несколько генераторов (магнетронов) микроволновой энергии [5].

Более сложные по своей конструкции торговые автоматы горячего питания имеют в своем составе одновременно несколько тепловых аппаратов [6]. В таких автоматах могут быть установлены сверхвысокочастотная и инфракрасная печь для синхронной тепловой обработки различных продуктов: в СВЧ -печи происходит разогрев хлеба, в то время как в ИК-печи поджаривается колбасное изделие. Отличительной чертой обработки ИК-излучения является изменение цвета поверхностного слоя продукта, что способствует улучшению потребительских характеристик готового продукта [7].

Для ускорения процесса приготовления продуктов различной толщины может использоваться ИК-облучение блюда сразу с нескольких сторон [8]. Так же для сокращения времени тепловой обработки и обеспечения высоких качественных показателей используется двухфазный процесс приготовления: в течении первой фазы тепловой



обработки используется излучение низкой плотности (3 кВт/м<sup>2</sup>), в течение второй- поток ИК-излучения более высокой плотности (7 кВт/м) [9]. При использовании нескольких инфракрасных излучателей и принудительном вращении приготавливаемого блюда, процесс тепловой обработки происходит быстро и равномерно [10].

Широко используются в автоматах горячего питания печи конвекционного типа [11]. Конвекционные печи применяются в торговых автоматах горячей пиццы [12], автомате по приготовлению картофеля фри [13], автомате по выпечке свежих багетов [14].

При проектировании торгового автомата по выпечке горячих блинчиков или сэндвич-автомата, в качестве теплового аппарата можно использовать аппарат для двусторонней контактной жарки пищевых продуктов. Благодаря такому способу нагрева значительно сокращается время кулинарной обработки, а продукт на выходе получается с отличными вкусовыми качествами и свойствами [15].

Для быстрого и экономичного процесса разогрева продуктов возможно использовать электроконтактный нагрев продуктов. Этот способ заключается в способности продукта под действием электрического тока нагреваться. Особенностью ЭК-нагрева является возможность обеспечения быстрого повышения температуры продукта по всему объему до требуемой величины за 15...60 с. [8].

В торговых автоматах горячего питания для интенсификации тепловых процессов широко применяется комбинирование поверхностного, СВЧ- и ИК-нагрева продуктов. Это позволяет реализовать преимущества различных способов нагрева и получать изделия с золотистым колером [16].

**Вывод.** В заключение следует заметить, что существует большое количество экспресс-методов термической обработки продуктов, и при выборе определенного метода (или комбинации методов) необходимо руководствоваться физико-химическим составом продукта, а также потребительскими характеристиками готового блюда. Правильно подобранный тепловой аппарат способствует интенсификации процесса тепловой обработки и обеспечению требуемого качества конечного продукта.

#### Список литературы

1. URL: <http://www.mintorg.gov.by>
2. Энциклопедический справочник «Современная Беларусь». – Т. 2 «Экономический и научный потенциал», Мн.: 2007.
3. URL: <http://www.belstat.gov.by>
4. Рогов И.А. Сверхвысокочастотный нагрев пищевых продуктов: учебное пособие / И.А. Рогов, С.В. Некрутман. – М.: Агропромиздат, 1986. – 351 с.
5. URL: <http://processes.ihbt.ifmo.ru/file/article/7226.pdf> (дата обращения:

- 28.09.2014).
6. URL [http://veq.ru/market/equipment-item.aspx?equipment\\_id=287](http://veq.ru/market/equipment-item.aspx?equipment_id=287) (дата обращения: 28.09.2014).
  7. Беляев М.И. Оборудование предприятий общественного питания / М.И. Беляев. – Т. 3. Тепловое оборудование. – М.: Экономика, 1990. – 328 с.
  8. Рогов И.А. Электрофизические методы обработки пищевых продуктов/ И.А. Рогов. – М.: Агропромиздат, 1989. – 272с.
  9. Пат. 2295871 Россия, МПК А21С9/08. Способ тепловой обработки мясных полуфабрикатов энергией ИК-излучения; заявитель Рогов Иосиф Александрович, Беляева Марина Александровна (RU); заявл. 10.03.2005; опубл. 20.06.2005.
  10. URL: <http://www.youtube.com/watch?v=yZLTjfgtQQA> (дата обращения: 28.09.2014)
  11. Кавецкий Г.Д. Процессы и аппараты пищевой технологии / Г.Д. Кавецкий, Б.В. Васильев. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Колос, 2000. – 551 с.

## **ПРОБЛЕМЫ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ПРОМЫШЛЕННОСТИ КАК ОСНОВА ОБЕСПЕЧЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ЭКОНОМИКИ**

**Д.Ю. Столярова**

*Национальный исследовательский центр  
«Курчатовский институт», г. Москва  
(Российская Федерация)*

**Е.Г. Курган, к.э.н., доцент**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПУ «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Насущной проблемой современной российской экономики является обеспечение ее конкурентоспособности, основанной на масштабном внедрении инноваций в практическую деятельность отечественных предприятий. В современной научной литературе проблеме обеспечения эффективности инновационных процессов посвящено значительное количество научных работ, но сфера производства, учитывая те или иные причины, остается недостаточно освещенной. В свою очередь, переход экономики России к качественно новой модели развития, которая предусматривает наряду с реформированием отношений собственности и демократизацией общества совершенствование процессов хозяйствования российских предприятий на инновационной основе, предопределяет необходимость проведения углубленных исследований по организации инновационных процессов.

**Анализ исследований и публикаций.** Широкий круг проблем,

связанных с организацией внедрения инноваций на предприятиях, исследовалось такими западными учеными, как И. Бернар, П. Друкер, Ж.-К. Колли, Е.С. Мартиняк, И. Мюллер, Б. Санто, Й. Шумпетер, Ф. Янсен и др. Также большой вклад внесли российские ученые и специалисты из ближнего зарубежья такие, как Г. Альтшуллер, П. Бубенко, В. Геец, В. Герасимчук, А. Гринев, И. Павленко, Р. Патора, Р. Фатхутдинов и др.

**Цель исследования** – обосновать необходимость внедрения инноваций на промышленных предприятиях и рассмотреть пример результатов научных исследований, которые могут быть положены в основу продуктовой инновации.

**Основные результаты исследования.** Как свидетельствует современный опыт развитых стран, жизнеспособность национальных экономик прежде всего определяется масштабами и качеством внедрения новых идей, новых технологий, новых управленческих систем, новых продуктов, которые являются результатом развития науки и инновационной деятельности на основе приоритетного формирования в стране конкурентоспособной инновационной инфраструктуры. Специалистами доказано, что, когда отсутствуют важные инновационные изменения, экономика скатывается к стагнации.

Существуют различные мнения относительно степени влияния реализации инновационных процессов на улучшение макро- и микроэкономических показателей эффективности функционирования хозяйственных систем разного уровня. Так, по экспертным оценкам российских специалистов, только за счет совершенствования системы управления на основе активизации инновационных процессов и использования новых эффективных продуктов, услуг, технологий и систем стратегического управления изменениями, предприятия способны обеспечить 10–20 % прироста эффективности уже через год, 60–70 % – через два и далее – по 20–30 % ежегодно в течение двух–трех лет [1].

В макроэкономическом плане вклад научно-технического прогресса в прирост ВВП составляет от 70 до 90 % [2]. Как утверждает Е. Шарадкина, технический прогресс определяет около 28 % прироста национального дохода. Если на практике инновации и капиталовложения тесно взаимосвязаны, то их совокупный вклад в прирост дохода составляет примерно 47 % [3]. Канторович, Голосовская, Солоу и другие выдающиеся экономисты оценивали влияние технических новаций на ВНП примерно от 2/3 до 87 %, а остаток роста приписывали вложению капитала [4].

Основой внедрения инноваций разного уровня в промышленности являются результаты научных исследований, осуществляемых ведущими научно-исследовательскими центрами.

В рамках исследования и разработки инновационных материалов, Национальным исследовательским центром «Курчатовский институт» и Научно-исследовательским физико-химическим институтом им. Л. Я. Карпова было проведено исследование электрореологического поведения суспензий на основе трубчатых алюмосиликатов и полидиметилсилоксанового масла.

Электрореологические (ЭР) жидкости – коллоидные системы, состоящие из диэлектрической дисперсной среды и твердой дисперсной фазы с высокой диэлектрической проницаемостью. ЭР жидкости имеют большое практическое значение, в связи с мгновенной способностью переходить из вязкого в пластическое состояние под воздействием электрического поля (ЭП), и применяются в различных устройствах в качестве рабочих тел.

Предметом исследования служили образцы суспензий трубчатой алюмосиликатной наноглины – галлуазита в полидиметилсилоксановом масле. Частицы использованного галлуазита представляют собой нанотрубки и обладают диапазоном характеристического отношения  $L/D=14-100$  и межплоскостным расстоянием в  $10 \text{ \AA}$ . Варьировали концентрацию галлуазита и степень гидратации дисперсной фазы.

Полученные суспензии исследовали методами ротационной вискозиметрии с электрореологической приставкой высокого напряжения, диэлектрической спектрометрией и рентгеновскими методами.

Суспензии обладают высокой седиментационной устойчивостью, под действием ЭП у всех образцов суспензий резко увеличиваются пределы текучести, при этом наблюдается незначительное увеличение Бингамовской вязкости. Кривые течения описываются уравнением Бингама.

**Выводы.** В настоящее время нововведения охватывают уже все сферы человеческой деятельности, радикально влияют на процесс хозяйствования, изменяют социально-экономические отношения в обществе. Непрерывные и постоянные инновации становятся необходимой и естественной формой существования любой фирмы, обеспечивают ей конкурентоспособность и выживание на рынке. Государство, стремящееся к устойчивому развитию и экономическому процветанию, обязано активизировать инновационные процессы во всех сферах и отраслях народного хозяйства.

#### Список литературы

1. Котляревская И.В. Маркетинговая парадигма в маркетинге продуктовых инноваций / И.В. Котляревская, И.А. Баженов, М.И. Осипов // Маркетинг в России и за рубежом. – 2002. – № 2(28). – С. 3–8.
2. Бажал Ю.М. Економічна теорія технологічних змін: навч. посіб. / Ю.М. Бажал. – К.: Заповіт, 2006. – 238 с.

3. Шарадкіна Є.А. Економічне зростання держави і інноваційна політика підприємства / Є.А. Шарадкіна, В.В. Ломакін // Економіка та держава. – 2005. – № 1. – С. 17–22.
4. Ковалев Г.Д. Инновационные коммуникации: учеб. пособ. для вузов / Г.Д. Ковалев – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2000. – 288 с.

## **СОВРЕМЕННЫЕ МЕТОДЫ ОЦЕНКИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ПРОЕКТОВ**

**А.А. Павлова**

**Е.В. Заричанская**, к.э.н., доцент  
*ГОУ ВПУ «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Одной из важнейших сфер деятельности любого предприятия является инвестиционная деятельность. Определение приемлемого для инвестора уровня экономической эффективности инвестиций является наиболее сложной задачей инвестиционного анализа, так как необходимо проанализировать множество факторов, влияющих на инвестиционную деятельность, учесть трудно предсказуемые изменения во внешней среде по отношению к проекту, а также системы налогообложения в условиях нестабильной экономики. Проблема оценки экономической эффективности инвестиционного проекта заключается в определении уровня его доходности, как в абсолютном, так и в относительном выражении, поэтому необходимость решения данных вопросов определяет актуальность выбранной темы.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Изучение вопросов анализа эффективности инвестиций, занимались как отечественные, так и зарубежные ученые-экономисты, среди которых следует выделить следующих: В. Беренс, В.Н. Богачев, Ю. Бригхем, К.М. Великанов, П.Л. Виленский, Е. Грант, Д. Дин, Б. Карсберг, Д.Ф. Коллинз, С. Ким и другие.

**Цель исследования:** изучение современных методов оценки эффективности инвестиционных проектов.

**Основные результаты исследования.** В современной практике существует множество трактовок понятия «эффективности», так как оно является ключевым по отношению к различным механизмам, системам и процессам. Поэтому для осуществления оценки эффективности инвестиционного проекта, под этим понятием следует понимать относительную, сравнительную, оценочную категорию, характеризующую качество объекта, эффективность которого оценивается. Характеризовать

данное понятие как качество, предложил известный американский специалист по теории управления Питер Друкер, который писал: «Результативность – это делать правильные вещи, а эффективность – это делать вещи правильно». А термин «инвестиционный проект» наиболее полно представил А.М. Марголин: «Инвестиционный проект – это комплексный план мероприятий, направленных на создание нового или модернизацию действующего производства товаров и (или) услуг и обеспечивающих достижение целей участников проекта» [1, с. 41]. Если понимать проект как совокупность целенаправленных действий, то оценка его эффективности нужна, прежде всего, для того, чтобы выяснить, насколько этот комплекс действий качественный и необходимо ли его осуществлять.

Наиболее распространенными методами оценки эффективности выступают: метод окупаемости, метод чистой дисконтированной стоимости, метод внутренней нормы доходности, метод модифицированной внутренней нормы доходности. Современные методы оценки инвестиционных проектов основаны на индивидуальных принципах расчета. Выбор методов и критериев оценки зависит от специфики проекта, заложенного в нововведении, (инновации); типа отрасли, объема финансовых вложений, ожидаемых результатах и ряда других факторов. Окончательное же решение принимается заказчиком на основании метода и согласовывается с инвестором, партнерами, контрагентами и другими заинтересованными лицами.

Метод окупаемости (payback period – PP) – один из методов оценки эффективности инвестиционных проектов, который основан на использовании критерия периода времени (количество лет), необходимого для возврата инвестиций, вложенных в проект. Преимущество метода как критерия отбора проекта – простота понимания расчетов, определенность суммы начальных инвестиций, возможность ранжирования проектов в зависимости от сроков окупаемости. Метод рекомендуется для анализа степени риска, который выполняется в политически нестабильных странах и в технологически устаревших отраслях промышленности. Его основные недостатки – метод игнорирует отдачу от вложенного капитала, дает одинаковую оценку равным инвестициям независимо от срока их окупаемости. Кроме того, этот метод не позволяет измерить прибыльность проектного решения, основное внимание обращается на его ликвидность [2, с. 239].

Чистая дисконтированная стоимость (чистый приведенный эффект, Net Present Value, NPV) – это сумма текущих стоимостей всех спрогнозированных денежных потоков с учетом ставки дисконтирования. Рассчитывая показатель чистой дисконтированной стоимости проекта можно узнать, способствует ли анализируемый вариант инвестирования

увеличению финансов предприятия. Чистая текущая стоимость (NPV) имеет несколько недостатков и не может быть единственным средством оценки инвестиции. NPV определяет абсолютную величину отдачи от инвестиции, и показывает, что чем больше инвестиция, тем больше чистая текущая стоимость. Поэтому сравнение нескольких инвестиций разного размера с помощью этого показателя невозможно. Кроме этого, NPV не определяет период, через который инвестиция окупится. Чистая дисконтированная стоимость рассчитывается по формуле:

Одним из самых важных и наиболее распространенных методов для оценки эффективности инвестиционного проекта является метод внутренней нормы доходности – IRR (англ.: Internal Rate of Return). Расчет внутренней нормы доходности часто применяют в качестве первоначального этапа в анализе инвестиций для отбора тех проектов, которые обеспечивают необходимый для инвестора уровень доходности. К достоинствам данного метода можно отнести учет возможностей альтернативного вложения финансовых средств, так как метод показывает не абсолютную эффективность, а относительную. Основными недостатками метода внутренней нормы доходности являются:

□ при расчете показателя предполагается полная капитализация всех свободных денежных средств от проекта по ставке внутренней нормы доходности. Поэтому оценка эффективности проекта преувеличивает доход, который действительно будет получен;

□ данный метод эффективности не учитывает масштабы проекта (количество инвестированного капитала), объемы инвестиционных затрат и различные показатели внутренней нормы доходности. Поэтому показатель IRR не может быть основным в вопросе выбора среди альтернативных проектов.

В целом по сравнению с NPV-методом использование показателя внутренней нормы доходности связано с большими ограничениями, так как:

□ для IRR-метода действительны все ограничения NPV-метода, т.е. необходимость изолированного рассмотрения инвестиционного проекта, необходимость прогнозирования денежных потоков на весь период реализации проекта и т.д.

□ сфера применения IRR-метода ограничена только областью чистых инвестиций.

Основной недостаток, присущий IRR в отношении оценки проектов с неординарными денежными потоками, может быть преодолен с помощью метода, модифицированной внутренней нормы доходности, который приемлем для анализа любых проектов, и с помощью ставки в коэффициенте дисконтирования, уравнивает притоки и оттоки средств по проекту.

MIRR имеет значительное преимущество перед показателем внутренней нормы доходности (IRR). Так как, при расчете модифицированной внутренней нормы доходности предполагается, что все денежные потоки будут реинвестированы по ставке дисконтирования, а не по IRR проекта. Именно поэтому MIRR более точно характеризует прибыльность проекта. Модифицированная норма доходности может использоваться с чистой приведенной стоимостью при оценке взаимоисключающих проектов и это возможно, если проекты имеют одинаковые первоначальные затраты и одинаковый инвестиционный горизонт.

Показатели, также, как и соответствующие им методы, используются в двух вариантах:

□ для определения эффективности независимых инвестиционных проектов (так называемая абсолютная эффективность), когда делается вывод о том принять проект или отклонить,

□ для определения эффективности взаимоисключающих друг друга проектов (сравнительная эффективность), когда делается вывод о том, какой проект принять из нескольких альтернативных.

**Выводы.** В процессе управления инвестициями оценка эффективности инвестиционных проектов является одним из наиболее важных этапов. От того, насколько качественно выполнена такая оценка, зависит правильность принятия управленческого решения. Повышение эффективности инвестиционных вложений на предприятии может быть достигнуто за счет разработки прибыльного проекта и сокращения сроков проектирования; широкого применения типовых проектов, которые доказали свою необходимость на практике; планирования инвестиций на основе глубокого анализа их экономического обоснования с учетом риска и инфляционных процессов.

#### Список литературы

1. Марголин А.М. Инвестиции / А.М. Марголин. – РАГС, 2006. – 463 с.
2. Попков В.П. Организация и финансирование инвестиций / В.П. Попков, В.П. Семенов. – СПб: Питер, 2001. – 345 с.



# ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

**В.В. Горощенко**, *к.э.н., доцент*

**А.М. Денисенко**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Инновационная экономика – это не просто рыночная экономика, где имеет место инновационная деятельность, а происходит рост экономики, прежде всего на основе факторов и условий ее активизации с учетом инвестиционных возможностей.

От того, насколько предприятия выстоят в условиях кризиса и смогут адаптироваться к новым условиям хозяйствования зависит социально-экономическая обстановка в стране. Для достижения поставленных целей необходима модернизация управления промышленным развитием, которая, прежде всего, требует создание условий для инновационного развития с целью повышения конкурентоспособности экономики в целом [1, с. 90].

**Анализ исследований и публикаций.** Рассмотрению вопросов, связанных с инновационной деятельностью предприятий посвящены работы таких исследователей, как: Амоша А., Александров В., Бажал Ю, Чухно А., Горощенко В., Глазьев С., Яковец Ю., Жукович И., Говоруха Ж., Боголиб Т, Карабаева А. и др.

**Цель работы** состоит в оценке инновационной активности предприятий Донецкой области и предложении направлений по ее активизации.

**Основные результаты исследования.** В нынешних реалиях экономики эффективное функционирование любого предприятия зависит от уровня инновационного развития страны, инновационной активности в отрасли и особенностей самого предприятия при решении экономических, финансовых, инвестиционных, социальных и управленческих проблем.

Сегодня преимущества получают предприятия, которые обеспечивают благоприятные условия для инновационной деятельности с учетом факторов, которые на нее влияют, а именно:

- наличие достаточного объёма финансовых, инвестиционных и материально-технических ресурсов;
- наличие необходимой научно-технической инфраструктуры;
- государственная поддержка инноваций;
- моральное поощрение участников инновационного процесса;

- нормальный психологический климат в трудовом коллективе;
- гибкость оргструктуры, демократичный стиль управления, преобладание горизонтальных потоков информации, самопланирование, допущение корректировок, децентрализация, автономия, формирования целевых рабочих групп [2].

Однако анализ инновационной активности предприятий в Донецкой области за 2008-2014 гг. показал негативные тенденции в этой области:

- снижение удельного веса предприятий, внедряющих инновации с 9,4% в 2008г. до 9,1% в 2014 г.;

- сокращение внедрения новых технологических процессов с 11,4 в 2008 г. до 11 в 2014 г., в т.ч. малоотходных и ресурсосберегающих с 54 до 9 соответственно;

- уменьшение производства инновационных видов продукции со 150 ед. в 2008 г. до 80 ед. в 2014 г.;

- снижение удельного веса реализации инновационной продукции до 1,7% в 2014 г. по сравнению с уровнем 2008 г., который составлял 4,6%;

- снижение общей суммы затрат на инновационную деятельность на 2224296,1 грн., в т.ч. снижение финансирования за счет собственных средств составило 1968699,4 тыс.грн., за счет других источников на 255596,7 тыс.грн., средства отечественных и иностранных инвесторов фактически не использовались;

- снижение суммы расходов на инновации на 2224296,1 тыс.грн. в 2014 году по сравнению с 2008 годом, то есть с 2740368,4 тыс.грн. до 516072,3 тыс.грн.;

- сокращение расходов на исследования и разработки со 160991,3 тыс.грн. в 2008г. до 151086,5 тыс.грн. в 2014 г.

- сокращение числа приобретенных машин, оборудования и программного обеспечения с 2239539,0 тыс.грн. 2008 г. до 312080,6 тыс.грн. в 2014 г.

**Вывод.** Для улучшения ситуации в инновационной сфере и активизации инновационной активности предприятий необходимо:

- улучшить инвестиционно-инновационный климат в регионе;
- проводить подготовку квалифицированных менеджеров для реализации инновационных проектов;

- рационально использовать инновационные возможности региона;
- создание благоприятных экономических условий для привлечения национальных и иностранных инвестиций;

- формирование и развитие инновационной инфраструктуры;
- внедрение смешанных механизмов аккумуляции средств с целью финансирования и кредитования стратегически важных инновационных

проектов с участием государства и финансовых институтов [3, с. 6];

– выработать четкую инновационную стратегию и политику формирования прогрессивных технологических средств, приемов и принципов с использованием всего арсенала инновационных и управленческих инструментов [4];

– внедрить действенную кредитную политику государства, которая должна предусматривать: кредитование инноваций за сниженными процентными ставками; предоставление налоговых льгот банкам и другим финансовым учреждениям, внедрение выдачи долгосрочных кредитов, под государственную гарантию [3, с. 6];

– пересмотреть налоговую политику и снизить налогообложение предприятий, внедряющих инновации [3, с. 6].

### Список литературы

1. Горощенко В.В. Напряжки стимулювання інноваційних процесів на промислових підприємствах [Текст] / В.В. Горощенко // Структурні реформи і трансформації в промисловості: перспективи і пріоритети: тези доп. І повід. Міжнар. Наук.-практ. конф. (Донецьк 17 груд. 2010р.) / НАН України, Ін-т економіки пром.-сті; Редкол.: О.І. Амоша та ін. – 2010. – С.90-91.
2. Овчарская Е.М. Факторы, влияющие на инновационную деятельность предприятия. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rusnauka.com>
3. Горощенко В.В. Інноваційний розвиток підприємств вугільної галузі на основі механізму його фінансового забезпечення: автореф. дис. канд. екон. наук. – Донецьк, 2009. – 20с
4. Карабаева А.Г. Социально-философский анализ инновационной деятельности / А.Г. Карабаева // Вестник КазНУ. – №1(38). – 2012. – С.74-78.

## ОСОБЕННОСТИ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ФИНАНСОВОГО ПЛАНА ОРГАНИЗАЦИИ

**С.С. Еремеев**

*Е.Ю. Руднева, к.э.н., доцент  
Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Современные организации действуют в сложной и динамичной конкурентной среде, определяющей необходимость формирования адекватной системы управления различными хозяйственными процессами. Разработка эффективной финансовой политики, стратегическое финансовое планирование, поиск оптимальных решений относительно финансирования выгодных

инвестиционных решений, мониторинг размеров дебиторской и кредиторской задолженности, диагностика банкротства и многие другие управленческие задачи в сфере финансов являются важными для обеспечения рациональной экономической деятельности организации.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Проблематике создания эффективного механизма финансового менеджмента современных организаций посвящены научные труды отечественных и зарубежных теоретиков и практиков, среди которых можно выделить работы И. Бланка, Р. Брейли, М. Гордона, А. Ионовой, М. Коробова, Е. Негашева, Н. Полищук, И. Фишера и многих других.

**Цель исследования:** определить особенности формирования стратегического финансового плана в динамичных условиях внешней и внутренней среды организации.

**Основные результаты исследования.** Финансовый менеджмент, как научное направление, зародился в начале прошлого века в США и на первых этапах становления рассматривал преимущественно финансовые аспекты создания новых фирм, а впоследствии – вопросы управления финансовыми инвестициями и проблемы банкротства.

Финансовый менеджмент – феноменальное явление в истории человечества, которое более чем за сто лет приобрело огромный вес и влияние, существенно преобразив социально-экономическую структуру развитых стран мира. Именно по законам финансового менеджмента построена модель глобальной экономики, установлены правила поведения ее государств-участников. Государства, обратившие внимание на необходимость непрерывного повышения эффективности управления социально-экономическими и финансовыми процессами, вошли в число мировых экономических лидеров [1]. В ходе этого процесса финансовый менеджмент претерпел существенные изменения. Одна из важнейших проблем, с которыми специалисты сталкиваются в экономике, развивающейся по пути рыночных преобразований, заключается в выявлении элементов собственной традиции, истории и культуры, которые можно успешно использовать в финансовом менеджменте.

Финансовый менеджмент, как часть общего менеджмента организации, представляет собой систему рационального и эффективного использования капитала, механизм управления движением финансовых ресурсов.

Любой управленческий процесс начинается с этапа планирования. Поэтому важной задачей в системе финансового менеджмента является подготовка и грамотная реализация стратегического финансового плана.

Подготовку эффективного финансового плана рекомендуется осуществлять с использованием пяти ключевых правил [2].

Правило 1: гармонизация финансовой стратегии и стратегических

финансовых планов (рис. 1). Реализация этого правила проявляется, во-первых, в гармонизации финансовой стратегии и стратегических финансовых планов на этапе прогнозирования прибыли, объема и структуры активов, а также собственного капитала организации, дополнительного финансирования с учетом вектора стратегического развития; во-вторых, в координации и детализации финансовых планов по центрам финансовой ответственности.

Правило 2: непрерывность процедуры финансового планирования. Непрерывность стратегического финансового планирования обеспечивается за счет: последовательной процедуры формирования и взаимосвязи планов различной периодичности; взаимозависимости между составом и структурой финансовых показателей и ключевыми параметрами финансовой стратегии; своевременной корректировки плановых расчетов в соответствии с изменениями и возникающими отклонениями.

Правило 3: альтернативность выбора финансового плана. Выбор альтернативы при формировании системы целевых финансовых показателей предлагается осуществлять с позиции причинно-следственных взаимосвязей показателей плана, т. к. в ходе финансового планирования невозможно в полном объеме учесть помехи и невидимые препятствия.

Правило 4: гибкость планирования характеризует возможность адаптации финансового плана к изменяющимся условиям внешней и внутренней среды организации. Следование правилу гибкости предусматривает процедуру планирования финансовых показателей, базирующуюся на выборе альтернатив (базовой, прогнозной, плановой и т. д.). Для упрощения процедуры расчетов чаще используют прогнозные показатели, а альтернативное планирование рассматривается с позиции экономической выгоды.

Правило 5: разработка процедуры стратегического финансового планирования. Реализация данного правила предусматривает наличие трех составляющих: прогнозирование в системе сбалансированных финансовых показателей по принципу экономического компромисса; выбор оптимального варианта стратегического финансового плана; оценка структуры стратегических преимуществ отдельных элементов и их соответствие принципам оптимальности Парето.

Согласно обозначенных правил, процедура стратегического финансового планирования реализуется в рамках пяти блоков (рис. 1):

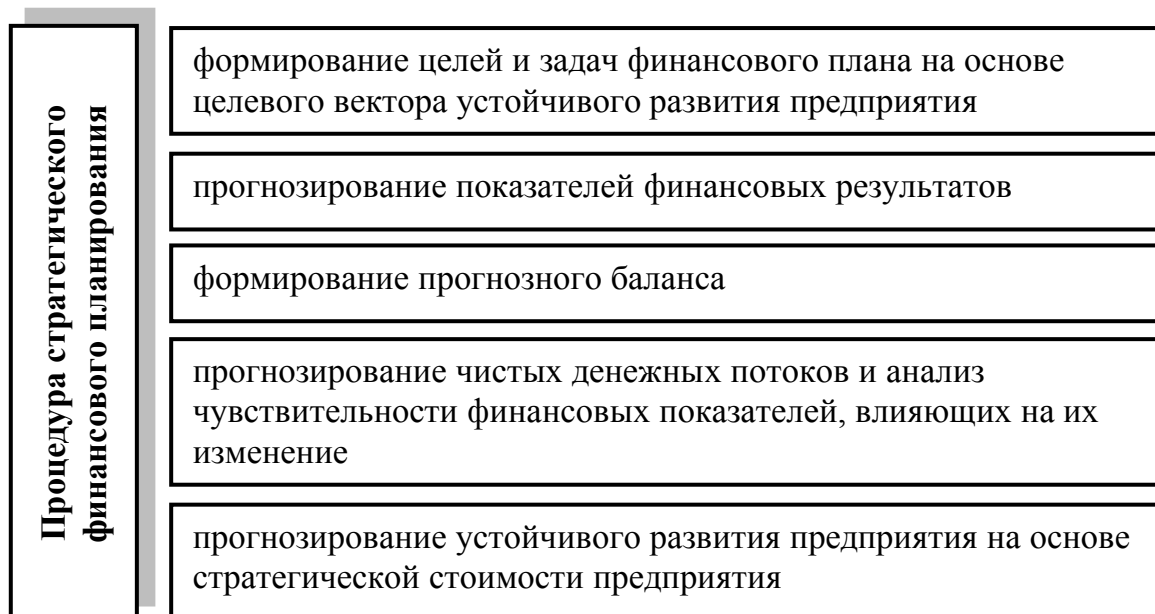


Рис. 1. Процедура стратегического финансового планирования

Каждый из этих этапов имеет свои особенности и требует детальной проработки для адаптации к условиям хозяйствования организации с учетом характеристик ее деятельности.

**Выводы.** Эффективный финансовый менеджмент нацелен на разработку решений для достижения рациональных конечных результатов и нахождения оптимального соотношения между краткосрочными и долгосрочными целями организации и принимаемыми решениями в текущем и перспективном финансовом управлении. Он обеспечивается реализацией ряда принципов, основными из которых являются: интегрированность с общей системой управления организацией; комплексный характер формирования управленческих решений; высокий динамизм управления.

#### Список литературы

1. Глухова Л.В. Некоторые аспекты управления развитием экономических систем / Л.В. Глухова, А.А. Шерстобитова // Вестник Волжского университета им. В. Н. Татищева. – 2013. – № 1 (27). – С. 29-34.
2. Поліщук Н.В. Методи аналізу діяльності підприємств / Н.В. Поліщук // Фінанси України. – 2001. – № 5. – С. 59-62.

# ПУТИ АКТИВИЗАЦИИ ИНВЕСТИЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

**В.В. Горощенко**, *к.э.н., доцент*

**И.Р. Куликова**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Достижение стабильности и возрастания темпов экономического роста, являющееся одним из основных долгосрочных приоритетов любой страны, невозможно без улучшения ситуации в инвестиционной сфере и создания предпосылок для повышения инвестиционной активности предприятий.

Поэтому инвестиции определяют будущее отдельного субъекта хозяйствования, отрасли и страны в целом и являются двигателем в развитии экономики, что обуславливает актуальность выбранной темы.

**Анализ исследований и публикаций.** Рассмотрение и изучение вопросов и проблем инвестиционной деятельности предприятий всегда находилось в центре внимания экономической науки. Это подтверждают работы: Я. Дерябиной, А. Филатова, Л. Абалкина, В. Логинова, Н. Новицкого, А. Чистова, И. Кравцова, Ю. Кравченко, В. Ляшенко и др.

**Целью является** анализ инвестиционной деятельности предприятий Донецкой области и формирование соответствующих путей, направленных на её активизацию.

**Основные результаты исследований.** Инвестиции необходимы не только для обновления материально-технической базы предприятия и наращивания объемов производственной деятельности, а также активизация инновационных процессов, которые впоследствии будут способствовать повышению качества продукции, увеличению доли рынка и усилению инновационно-инвестиционной привлекательности.

Предприятие в зависимости от источника, который используется для финансирования капитальных вложений, может выбрать один из следующих видов:

– самофинансирование, предполагающее использование исключительно собственных финансовых ресурсов, как правило, для реализации краткосрочных инвестиционных проектов с невысокой нормой рентабельности;

– кредитное финансирование, означающее применение заемного капитала, который привлекается на заранее определенных условиях и используется в основном при реализации краткосрочных инвестиционных проектов с высокой нормой рентабельности инвестиций;

– смешанное финансирование, состоящее в использовании одновременно нескольких источников финансирования при реализации различных инвестиционных проектов.

Однако, следует отметить, что независимо от того какой источник выберет предприятия для финансирования инвестиций, а как показывает практика, в основном такой формой является смешанное финансирование, оно должно учитывать множество факторов, например, состояние экономики и финансово-кредитной системы, конечные результаты работы предприятия; отдачу от привлекаемого капитала, процентное соотношение собственных финансов и кредитных ресурсов, уровень риска и пр.

Однако, согласно данным Государственной статистики [1] за период 2010-2015 гг. наблюдалась негативная тенденция в инвестиционной сфере Донецкой области, которая характеризуется следующими показателями:

– снижение общего объёма инвестирования с 14993896 тыс. грн. в 2010 г. до 6640736 тыс. грн. в 2015 г., т.е. на 8353160 тыс. грн. или на 44,3%, в том числе: инвестиций за счёт средств государственного бюджета на 942524 тыс. грн. или 6,8%; кредитов банков и других займов – 1246809 тыс. грн. или 2,3%; средств населения – 402124 тыс. грн. или 8,9%; собственных средств предприятий и организаций – 5343625 тыс. грн. или 54,3%; других источников финансирования – на 1624836 тыс. грн. или на 3,3%;

– сокращение объёма капитальных инвестиций в материальные активы с 14318721 тыс. грн. до 12294980 тыс. грн., т.е. на 2023741 тыс. грн. или на 85,9%, хотя сумма капитальных инвестиций в нематериальные активы возросла на 185115 тыс. грн. или на 127,4%;

– снижение капитальных инвестиций по всем видам деятельности, в частности по: сельскому, лесному и рыбному хозяйству на 123017 тыс. грн. или на 72,3%; промышленности на 195858 тыс. грн. или на 97,5%; строительству на 366302 тыс. грн. или на 71%; транспорту на 524761 тыс. грн. или на 64,7%; организации питания на 43060 тыс. грн. или на 46,1%; финансовой и страховой деятельности на 56005 тыс. грн. или на 53,8%; научной и технической деятельности на 915955 тыс. грн. или на 8,4%; государственному управлению и обороне на 108934 тыс. грн. или на 74%; охране здоровья и предоставление социальной помощи на 10616 тыс. грн. или на 85,3%; искусству, спорту, развлечениям и отдыху на 425091 тыс. грн. или на 7,4%; предоставлению других видов услуг на 13866 тыс. грн. или на 15,5%.

В работах [1,2] указано, что основными причинами возникновения проблем, связанных с низкой активностью предприятий выступают:

– неблагоприятные условия инвестирования, которые проявляются



из-за несовершенства законодательного обеспечения и отсутствия действенных механизмов государственного – частного партнерства в инвестировании;

– недостаточная развитость инвестиционного рынка и банковской системы;

– недостаточная поддержка инвестиционной деятельности со стороны государства;

– наличие значительного налогового давления деятельность предприятий;

– монопольно высокие цены на энергетические ресурсы;

– инфляция;

– частая сменяемость отдельных законодательных актов, а также недостаточный уровень их исполнения и др.

**Вывод.** Для активизации инвестиционной активности предприятий Донецкой области необходимо:

1) проводить оценку основных производственных фондов в соответствии с их реальной рыночной стоимостью;

2) способствовать привлечению в инвестиционную сферу сбережений и вкладов населения;

3) стимулировать лизинговые операции как основу гарантированного товарного инвестирования;

4) расширение сети инвестиционных фондов и компаний;

5) создание органов, обеспечивающих контроль и реализацию инвестиционных решений на всех уровнях управления;

6) формирование сети инновационно-инвестиционных учреждений;

7) пересмотр налогового законодательства с целью его упрощения и стимулирования производства;

8) предоставление льгот банкам, отечественным и иностранным инвесторам, которые планируют долгосрочные вложения капитала с целью компенсации убытков от замедленного оборота капитала.

#### Список литературы

1. Головне управління статистики у Донецькій області [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.donetskstat.gov.ua>
2. Галан Л.В. Основные пути активизации инвестиционного климата Украины // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economy.nauka.com.ua>
3. Зимин А.И. Факторы, влияющие на инвестиционную деятельность // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://knigi.news/invest/factoryi-vliyayushie-investitsionnyu>

# ИННОВАЦИОННЫЙ МЕНЕДЖМЕНТ В СОЦИАЛЬНОЙ СФЕРЕ

**Е.Н. Колесникова**

**И.А. Бородаенко**

*Луганская государственная академия  
культуры и искусств им. М. Матусовского,  
г. Луганск*

**Постановка проблемы.** Социально-экономическое развитие страны во многом определяется социальными инновациями, которые являются основным инструментом повышения качества жизни населения. В стране в настоящее время назрела необходимость поддержки социальной инновационной деятельности.

Инновации – это процесс разработки новых подходов, технологий и способов работы. Инновация представляет собой процесс развития с особыми характеристиками и закономерностями. Инновации стали восприниматься как метод ускоренного развития сложных систем социальных сфер.

Данное понятие одинаково применимо как к средствам и технологиям работы, так и к тому, как организации или отдельные лица ведут себя, работают, действуют. Любая инновация начинается с хорошей идеи, но означает она гораздо большее. Инновация связана с процессом превращения хорошей идеи в нечто, что может быть использовано, реализовано или достигнуто [7, с.147].

**Анализ исследований и публикаций.** Проблемам инновационной деятельности посвящены труды учёных [1, 2, 3, 4, 5]. Они рассматривают инновационный процесс как процесс преобразования научного знания в инновацию, который можно представить как последовательную цепь событий, в результате которых инновация превращается из идеи в конкретный продукт, технологии или услуги и распространяется при практическом использовании. В инновационном процессе реализуются экономические отношения между создателями новшеств, собственниками ресурсов и потребителями новшеств.

Социальная сфера – совокупность отраслей, предприятий, организаций, непосредственным образом связанных и определяющих образ и уровень жизни людей, их благосостояние, потребление.

**Целью публикации** является рассмотрение вопросов инновационного менеджмента в социальной сфере с применением метода фандрайзинга.

**Основные результаты исследования.** Инновационный процесс должен охватывать, по крайней мере, все фазы до начала внедрения нового продукта на рынок или технологий в производство.

Инновационный процесс всегда подвергается огромному риску. Степень риска при осуществлении различных инноваций различна.

Как показывает история многих стран, наиболее благоприятным периодом для появления инноваций является следующая за экономическим кризисом депрессия. Считается, что депрессия усиливает потребность в инновациях для выхода из кризиса. Если в периоды подъема экономики инновации могут способствовать дестабилизации относительно устойчивой экономики, то в периоды социально-экономического спада новые идеи призваны играть роль средства, способствующего выходу из кризиса [5, с. 304].

Появлению инноваций в социальной сфере могут способствовать такие процессы, как обострение социальных проблем, отсутствие необходимых ресурсов для развития социальной сферы, тенденция ужесточения требований к качеству услуг учреждений социальной сферы и приведения их к международным стандартам [4, с. 85].

Устойчивое инновационное развитие предполагает осуществление социальной политики на новых принципах, включающих: взаимную солидарную ответственность всех субъектов социальной политики (государства, неправительственных организаций, бизнес-структур, социальных работников, непосредственно граждан за результаты социального развития); открытость социальной политики обществу; развитие традиционных форм социальной работы с гражданами, оказавшимися в трудной жизненной ситуации [3, с. 102].

Поэтому поиск альтернативных путей обновления тесно связывается с внедрением инноваций во все сферы жизнедеятельности [4, с. 19].

Особое внимание в исследованиях уделяется финансированию инновационной деятельности. Это процесс обеспечения и использования денежных средств на создание и внедрение новой техники, технологии, услуг, работ, разработка и внедрение новых организационных форм и методов управления [2, с. 18].

В настоящее время во всем мире медицинские организации (организации социальной сферы в том числе) активно занимаются фандрайзингом (это деятельность по поиску и сбору средств для организации на осуществление разнообразных проектов и программ), пользуются возможностями, предоставленными местными и иностранными благотворительными организациями, фондами [6, с. 83].

Для достижения своих целей и внедрения намеченного плана действий, любая организация нуждается в финансовых, материальных, человеческих ресурсах и времени [7, с. 114].

Именно поэтому используют фандрайзинг (англ. Fundraising – сбор средств) – целенаправленный систематический поиск спонсорских средств.

При этом фандрайзинг нельзя назвать «выпрашиванием» денег, как часто думают. Организации, которые работают в социальной сфере, нуждаются не в подачках на их проекты, а в пожертвованиях, сделанных осознанно. Таким образом, фандрайзинг предполагает убеждение людей в необходимости, социальной значимости той или иной деятельности. Это тоже самое, что формирование уникального торгового предложения, с той лишь разницей, что социальный проект будет не продаваться, а подаваться. Именно в этой подаче и заключается вся суть. Чем интереснее, привлекательнее этот проект или социальная PR-кампания будут поданы, тем большую выгоду смогут извлечь спонсоры.

Фандрайзинг с полным правом можно назвать творческой деятельностью, потому что не коммерческих организаций и проектов много, а денег всегда мало. Чем оригинальнее будет обращение за помощью, тем выше шансы эту помощь получить.

Фандрайзинг – это сбор средств на реализацию социально значимых проектов, которые решают проблемы поддержки образования, духовной и культурной среды общества. Фандрайзингом занимаются организации образования, здравоохранения, культуры. Значение фандрайзинга увеличивается с ростом негосударственного сектора в решении проблем общества.

Успешному сбору средств способствует целевой поиск спонсора. Он выделяет средства, которые необходимы для осуществления кампании или проекта. Обычно спонсор получает гарантии с учетом собственных интересов. Чаще всего это упоминание в рекламных кампаниях, специальных мероприятиях.

Фандрайзером (соискателем средств) может стать любая структура (государственная, коммерческая, общественная), по каким-то причинам не располагающая средствами для организации мероприятия, но гарантирующая его высокие результаты.

Успешный спонсорский проект является предметом гордости в конкурентной среде. Лоббирование собственных интересов в политических кругах. Как правило, финансируемый проект соответствует основной деятельности фирмы и стратегии ее развития.

К примеру, спортивные проекты обычно финансируются производителями прохладительных напитков, пива, где реклама продукции наиболее актуальна. Образовательные программы часто поддерживают банки, которые заинтересованы в высококвалифицированных и образованных кадрах и имидже учреждения, которое заботится о будущем.

Серьезным основанием выбора или отклонения проекта для спонсирования является дееспособность исполнителя проекта. Учитывают историю организации или организатора, достижения, другие источники

средств, на что конкретно пойдут деньги, возможность узнать о результатах расходования средств и полученном в итоге PR-кампании результате.

О низком уровне дееспособности организации или организатора говорит то, что эта структура никогда не делает отчетов, скрывает финансовую информацию.

**Вывод.** Таким образом, спонсорская деятельность способствует развитию социальной сферы в стране. Это ведет к тому, что фандрайзинг перестает быть сложной задачей для организаторов массовых социальных мероприятий.

#### Список литературы

1. Карнаухова О.В., Долганова Ю.С. Уральский государственный экономический университет (Екатеринбург) Конкурентоспособность территорий. Материалы XV Всероссийского форума молодых ученых с международным участием в рамках III Евразийского экономического форума молодежи «Диалог цивилизаций «ПУТЬ НАВСТРЕЧУ». – Часть 8.
2. Инновационный менеджмент: учебник для бакалавров / Ю. М. Беляев. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К°», 2013. – 220 с.
3. Сытник Л.С. Финансовый менеджмент: учебн. Пособие / Л.С. Сытник. – К.: Центр учебной литературы, 2006. – 352 с.
4. Социальный менеджмент: учебное пособие / Д.В. Зайцев, Г.Г. Карпова, Г.В. Лобачева и др.; [под ред. П. Романова, Е. Ярославской-Смирновой]. – Саратов: Саратовский государственный технический университет, Центр социальной политики и гендерных исследований, 2008. – 276 с.
5. Инновационное предпринимательство: учебник для вузов / под ред. В. Я. Горфинкеля Т. Г. Попадюк. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 523 с.
6. Социальная медицина: учебник для бакалавров / под ред. А.В. Мартыненко. – М.: Издательство Юрайт, 2014. – 475 с.
7. Финансы: учебник для академического бакалавриата / под ред. проф. М.В. Романовского, проф. Н.Г. Ивановой. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2015. – 554 с.

## ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

**В.Д. Цуркан**

**Е.В. Харина**, к.э.н., доцент  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк

**Постановка проблемы.** В настоящее время, в условиях жесткой конкуренции, промышленные предприятия требуют инновационных преобразований. Предприятия нуждаются не только в модернизации

оборудования, но и в скорейшем внедрении новейших технологий.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Изучению проблем, связанных с инновационной деятельностью, посвящены труды многих зарубежных и отечественных ученых. Теоретические основы экономической политики и инноваций разрабатывали такие известные зарубежные ученые и практики, как Г. Александер, Р. Брейли, А. Вебер, Дж. Кейнс, А. Леш, С. Майерс, П. Самуэльсон, У. Шарп, Й. Шумпетер. Огромный вклад в исследование вопросов инновационной деятельности внесен такими отечественными учеными, как В.Н. Амитан, А.М. Гальчинский, Н.В. Герасимчук, А.Г. Голиков, М.И. Долишний, С.И. Дорогунцов, О.А. Кухленко, В.М. Лушкин, В.К. Симоненко, Л.Н. Шутенко и другие.

**Цель статьи.** Исследовать инновационное развитие промышленного предприятия.

**Основные результаты исследования.** В современных условиях хозяйствования необходима разработка теоретических положений по повышению устойчивости и эффективности развития промышленности на основе инноваций, т.е. на основе экономики знаний. Необходимо повышать эффективность национального хозяйства на основе качественного совершенствования факторов производства, то есть на основе широкого использования достижения научно-технического прогресса. От успешной реализации инновационной политики зависит конкурентоспособность страны и её место в мировой экономике.

Инновация – это, по существу, качественно новая комбинация использования экономических ресурсов. «Производить – значит комбинировать имеющиеся в нашей сфере вещи и силы. Производить нечто иное или иначе – значит создавать другие комбинации из этих вещей и сил» [3, с. 132].

Разделяя мнение большинства ученых в том, что инновация должна характеризоваться, прежде всего, своим практическим применением и востребованностью рынком следует выделить таких ученых как В.М. Аньшина, С.А. Филина, которые рассматривали инновации как конечный результат деятельности (процесса), имеющий социально-экономическую или коммерческую эффективность, который воплощен в виде:

- а) нового или усовершенствованного продукта;
- б) новой или усовершенствованной технологии;
- в) новых организационно-технических решений административного, коммерческого, правового характера.

Инновации порождают особый тип развития, который изменяет, совершенствует конкурентоспособность технологий, внедренных в производство, а продукция или услуга, получившая спрос на рынке,

обуславливает изменения в организационно-технических решениях производственного характера [2, с. 41].

Промышленность все активнее применяет к новым товарам, услугам и формам организации бизнеса новые технологии. И конкретное преимущество на рынке сейчас имеют организации, осуществляющие долгосрочную стратегию инновационного развития, ориентированную на разнообразные потребности рынка. Постоянное и непрерывное создание и реализация нововведений – главный фактор преуспевания в конкурентной борьбе любого предприятия, региона и даже страны в целом. Чтобы выжить, выиграть и постоянно повышать уровень благосостояния населения, нужно непрерывно улучшать и преобразовывать продукцию, услуги, совершенствовать производственные и управленческие функции на базе инноваций и инновационных технологий. Реализация нововведений, инноваций, а также полученных новых научно-технических достижений в производстве новых или недостающих товаров, технологий и услуг имеет определяющее значение для развития экономики страны и подъема жизненного уровня населения; способствует повышению производительности труда, созданию новых отраслей промышленности, сферы услуг и рабочих мест, улучшению качества обслуживания и росту конкурентоспособности отечественных товаров на мировом рынке.

Главная цель промышленной инновационной политики – это приоритетное развитие отечественной наукоемкой промышленности, способной обеспечивать выпуск конкурентоспособной продукции для реализации на мировом рынке. Главный фактор развития современной высокотехнологичной и конкурентоспособной промышленности были и остаются высококвалифицированные кадры [1, с. 5].

Инновационная деятельность обусловлена потребностями и необходимостью перехода к инновационному типу воспроизводства, интенсивной модернизации промышленных структур в посткризисный период в целях выхода на конкурентоспособный уровень. Это предполагает структурную дифференциацию, с одновременным сочетанием процессов и новых форм инновационного развития, совершенствования управления инновационными и инвестиционными процессами промышленности, образования, науки, инфраструктуры, с ними связанными.

**Выводы.** Таким образом, к задачам по управлению инновационным развитием предприятия относят: работы по маркетинговой поддержке инноваций; вопросы по организации инвестирования инноваций; решение проблем по преодолению сопротивления изменениям со стороны персонала; выстраивание системы взаимоотношений с субъектами рынка; оптимизация процессов

управления создаваемой интеллектуальной собственностью; развитие производств отдельных видов наукоемкой промышленной продукции на основе отечественных технологий; ориентация на применение ресурсосберегающих технологий. Оценка особенностей инновационного развития промышленных предприятий и развитие теории и методологии в данной сфере даст возможность существенно повысить эффективность и результативность инноваций, что позволит обеспечить высокий уровень конкурентоспособности не только отдельных промышленных предприятий, но и отраслей, регионов и экономики страны в целом.

#### **Список литературы**

1. Ерохин С.А. Инновационная модель промышленного роста / С.А. Ерохин // Актуальные проблемы экономики. – К.: Библиотека КНТЭУ, 2013. – №12. – С. 3-7.
2. Лагута И.В. Инновационная обусловленность интенсивной модернизации в промышленности / И.В. Лагута // Экономика и вопросы социально-экономического управления. Сборник научных статей Институт управления и права. М. – 2009. – № 3. – С. 85.
3. Шумпетер Й.А. Теории экономического развития. Капитализм, социализм и демократия / Й.А. Шумпетер. – М. : Эксмо, 2007. – 401 с.

## **ОСНОВЫ ФИНАНСОВОГО ИНВЕСТИРОВАНИЯ**

**Д.М. Чехова**

**Е.В. Заричанская**, *к.э.н., доцент*  
*ГОУ ВПО «Донецкий национальный*  
*технический университет»,*  
*г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Деятельность любого предприятия связана с вложением ресурсов в различные виды активов, приобретение которых необходимо для осуществления основной деятельности этого предприятия. Инвестиции выполняют главную роль как на макро, так и на микроуровне. Они являются одним из основных факторов развития экономики, а также определяют будущее как страны в целом, так и отдельного субъекта предпринимательской деятельности. В области подготовки специалистов экономического профиля изучения инвестиционной деятельности является важной и актуальной составляющей.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Изучению инвестиций посвятили труды многие научные исследователи, такие как Б. Грэхем, У. Бернстайн, Н. Дарвас, М. Харрисон, В.С. Петров, В.С. Савенок, Г.Г. Скворцова, О.В. Скрыгина, А.А. Обухов, Т.В. Теплова.



**Цель публикации** заключается в исследовании сущности финансовых инвестиций.

**Основные результаты исследования.** В теоретических исследованиях под финансовыми инвестициями принято понимать вложение свободных средств в различные финансовые инструменты с целью получения дохода. К основным видам финансовых инвестиций относятся: акции (достаточно рисковый, но и более доходный вид инвестиций), облигации (менее рисковый вид инвестирования, т. к. заемщиками, чаще всего выступают правительства или крупные корпорации), пай в паевом инвестиционном фонде (деньгами вкладчиков управляют профессиональные инвесторы, что делает его очень удобным и привлекательным с позиции доходности). Существует и другие виды финансовых инвестиций – драгоценные металлы, опционы, фьючерсы и др. Структуру рынка финансовых инвестиций можно определить исходя из объемов торговли акциями различных предприятий (фондовый рынок); рынок приобретения ценных бумаг, государственных и корпоративных облигаций, другие типы долговых обязательств (кредитный); приобретение опционов на покупку валюты, ведение торговли на рынке FOREX и т. п. (валютный рынок) [1, с. 15].

Большинство инвесторов формируют определенную совокупность финансовых инвестиций, что принято называть портфелем, который состоит из различных финансовых инструментов. В инвестиционном портфеле могут находиться одновременно, как более доходные и рисковые вложения, так и наоборот. Портфель инвестора может быть агрессивной направленности, с преобладанием высокодоходных, но и рисковых бумаг. При консервативной направленности портфеля в нем находятся бумаги с низким уровнем доходности и невысоким риском, типа государственных облигаций и т. п. [1, с. 152]. Эффективность финансовых вложений, в большей степени, зависит от адекватного управления.

Управление финансовыми инвестициями может осуществляться, как непосредственно инвестором, так и управляющими компаниями. При отсутствии опыта во вложении свободных средств (особенно в инструменты фондового рынка) с целью получения дохода, оптимальным вариантом будет вложение их в паевой инвестиционный фонд. В таком фонде управление денежными средствами вкладчиков осуществляют специалисты по инвестированию. Финансовые инвестиции в менее рисковые бумаги, такие как банковские депозиты, государственные долговые обязательства, можно осуществлять и самостоятельно [2, с. 68].

При осуществлении финансовых инвестиций всегда есть варианты. Но зачастую они взаимоисключающие. Для выбора наиболее оптимального из них необходимо провести оценку финансовых

инвестиций, которая заключается в определении изменения стоимости денег за определенный промежуток времени. Обязательно нужно учесть различные факторы и степень риска инвестирования. Использование специальных компьютерных программ или обращение к профессиональным брокерам позволит провести правильную оценку финансовых инвестиций.

Для принятия решения о целесообразности вложения средств необходимо проведение тщательного анализа финансовой инвестиции. На основании, как внешних (состояние финансового сектора и экономики, прогнозирование движения курсов валют и акций и т. п.), так и внутренних (управленческая и финансовая отчетность) данных составляются выводы, являющиеся основанием для принятия окончательного решения. Для объективности проведения анализа финансовой инвестиции в компанию, желательно пригласить независимых специалистов.

Центральное место в процессе обоснования целесообразности осуществления финансовой инвестиции занимает определение ее эффективности. Эффективность инвестиционного проекта является достаточной, если сохраняются вложенные средства инвестора и обеспечивается их стабильный прирост. Уровень эффективности финансовой инвестиции определяется на основании сравнения с другими типами инвестиций. Экономическая оценка, эффективность определяются с применением динамических и статистических методов: определения чистой текущей стоимости; дисконтирования; рентабельности инвестиций; расчета внутренней нормы прибыли; расчета периода окупаемости; определения расчетной нормы прибыли [1, с. 211].

**Выводы.** Преимущество финансовых инвестиций заключается в получении пассивного дохода, т.е. для получения прибыли не обязательно осуществлять операционную деятельность. Для получения значительных доходов от финансовых инвестиций, необходимо тщательно анализировать рынок, ценные бумаги и предприятия, их выпускающие. Без глубокого анализа и знания рынка не стоит заниматься финансовыми инвестициями, ведь всегда есть риск получить вместо прибыли убыток, или вообще потерять все деньги.

#### Список литературы

1. Теплова, Т.В. Инвестиции: учебник / Т.В. Теплова. – М.: Издательство Юрайт; ИД Юрайт, 2011. – 724 с.
2. Гитман, Л.Дж. Основы инвестирования / Л.Дж. Гитман, М.Д. Джонк. – М.: Издательство: Дело, 1999 г.

# ФИНАНСОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИНВЕСТИЦИОННЫХ ОБЪЕКТОВ

**А.В. Гаргала**

**Е.В. Заричанская**, к.э.н., доцент  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк

**Постановка проблемы.** В современных условиях хозяйствования собственные средства предприятий и организаций занимают значительную долю в финансировании капитальных инвестиций. Использование только собственных финансовых ресурсов ограничено собственным капиталом и имеет высокую стоимость по сравнению с альтернативными заемными источниками, что порождает ряд задач, связанных с необходимостью повышения эффективности финансового обеспечения инвестиционных процессов, таких как рациональное использование собственных финансовых ресурсов, эффективное привлечение дополнительных средств, определение оптимальной структуры собственных и привлеченных ресурсов.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Финансирование инвестиционной деятельности является объектом исследования многих ученых-экономистов, что доказывает анализ научной литературы в области инвестирования. Вопросам исследования различных подходов по повышению эффективности финансового обеспечения инвестиционной деятельности посвящен ряд работ зарубежных и отечественных исследователей: Ворсовского А.Л., Гладкой У.Б., Даций Н.В., Захарина С.В., Карабун В.П., Кикоть И.И., Кузнецовой А.Я., Мищука О.В., Сергеева И.В., Шарапов А. Д., Ястремская Е.Н., Хобта В.М. и др.

**Цель работы** заключается в исследовании сущности финансового обеспечения инвестиционных объектов.

**Основные результаты исследования.** Источники формирования ресурсов финансового обеспечения инвестиционной деятельности подразделяются на три основные группы: собственные, привлеченные и заемные.

Одной из важнейших форм финансового обеспечения инвестиционной деятельности фирм (компаний) является самофинансирование, которое основано на использовании собственных финансовых ресурсов, в первую очередь прибыли и амортизационных отчислений [1]. Под собственным финансовым обеспечением понимаются средства юридических и физических лиц, направляемые на финансирование на условиях участия в прибыли. Общий размер

собственного капитала устанавливается предприятием самостоятельно, который определяется минимальной потребностью средств для образования необходимых запасов товарно-материальных ценностей, для обеспечения планируемых объемов производства и реализации продукции, а также для осуществления расчетов в установленные сроки.

Собственный капитал формируется за счет стоимости имущества, вложенного (инвестированного) собственником в предприятие и определяется как разница между совокупными активами предприятия и его обязательствами (пассивами) и представляет собой сумму превышения обоснованной рыночной стоимости собственности над непогашенной задолженностью.

Собственные инвестиционные источники предприятия являются основными, к ним относятся: прибыль, остающаяся в распоряжении предприятия после уплаты налогов и других обязательных платежей; амортизационные отчисления; ранее выполненные долгосрочные финансовые вложения, срок уплаты которых истекает в текущем периоде; реинвестированная прибыль путем продажи части основных фондов; страховая сумма возмещения убытков, вызванных потерей имущества; доля лишних оборотных активов, привлекаются в инвестиции; гранты.

Собственные источники инвестиций предприятия по сравнению с привлеченными и заемными инвестициями характеризуются простотой и скоростью привлечения, высокой отдачей по критерию нормы доходности капитала (не требуют уплаты ссудного процента в любых его формах). Использование собственных ресурсов существенно снижает риск неплатежеспособности и банкротства предприятия, и при этом управление полностью сохраняется в руках его основателя.

Вместе с тем, ему присущи следующие недостатки:

- ограниченность объема привлечения, а, следовательно, и возможностей существенного расширения операционной и инвестиционной деятельности предприятия в периоды благоприятной конъюнктуры рынка и на отдельных этапах его жизненного цикла;

- высокая стоимость в сравнении с альтернативными заемными источниками формирования капитала;

- неиспользуемая возможность прироста коэффициента рентабельности собственного капитала за счет привлечения заемных финансовых средств, так как без такого привлечения невозможно обеспечить превышение коэффициента финансовой рентабельности деятельности предприятия над экономической.

Таким образом, предприятие, использующее только собственный капитал, имеет наивысшую финансовую устойчивость, но ограничивает темпы своего развития, так как не может обеспечить формирование необходимого дополнительного объема активов в периоды благоприятной

конъюнктуры рынка, и не использует финансовые возможности прироста прибыли на вложенный капитал.

Другим источником финансирования инвестиционной деятельности предприятия является привлечение средств. Привлеченные источники формирования инвестиционной деятельности – это кредиторская задолженность всех видов, а также средства целевого финансирования до их использования по прямому назначению. К ним относят средства, предоставленные на постоянной основе, по которым может осуществляться выплата владельцам этих средств дохода (в виде дивиденда, процента) и которые могут практически не возвращаться владельцам [1].

Среди привлеченных источников финансирования в первую очередь рассматривается возможность привлечения акционерного капитала, который используется предприятиями и их самостоятельными структурами (дочерними предприятиями), созданными в форме акционерных обществ. Предприятия уже сейчас широко используют возможности привлечения акционерного капитала к инвестиционной деятельности. Преимущества финансирования предприятия с помощью акций заключаются в отсутствии необходимости постоянных обязательных выплат из прибыли: размер дивиденда по обыкновенным акциям может изменяться от нуля (если дела идут плохо и требуют воздержания от уплаты дивидендов, можно направить свободную прибыль на развитие акционерного общества) до значительных размеров при успешной деятельности.

Отрицательные моменты при акционерном финансировании заключаются в превышении расходов при выпуске акций, чем при выпуске облигаций, поскольку в облигации закладывается более высокая номинальная стоимость, а также существует потенциальная возможность потери контроля над акционерным обществом со стороны его учредителей вследствие роста объема акционерного капитала. Выпуск акций не может быть постоянным источником финансовых ресурсов, ведь рост акционерного капитала ведет к увеличению предложения ценных бумаг этого предприятия и, как следствие, к падению их цены. Вместе с тем предприятие нуждается в дополнительных средствах в связи с необходимостью закрепления позиций акционерного общества на рынке.

Важными источниками финансового обеспечения инвестиционной деятельности является возможность привлечения заемных средств. Заемными называются средства юридических и физических лиц, направляемые на финансирование инвестиций на условиях займа на определенный срок и подлежащие возврату с уплатой процентов. К ним относятся такие средства, как: долгосрочное кредитование; целевой государственный кредит; инвестиционный налоговый кредит;

инвестиционный лизинг; инвестиционный селенг. Главными в заемных источниках финансирования предприятия являются кредиты банков. Кредит в наибольшей степени соответствует характеру рыночных отношений, учитывая условия его предоставления (возвратность, срочность, обеспеченность, платность, целевое использование средств), который может применяться и на всех этапах инвестиционной деятельности, в финансировании заказов реального сектора экономики, выполняемых в научно-технической и инновационной сферах [2]. Этот источник зависит от состояния экономики и не всегда используется в полной мере.

Использование заемного финансового обеспечения инвестиционной деятельности, при временном недостатке собственных является для предприятия вполне естественным и может быть дополнительным источником финансирования при недостатке собственных средств, источником покрытия непостоянной части оборотных активов, а также финансовым рычагом, повышающим рентабельность собственных средств.

**Выводы.** Выбор источника финансирования должен базироваться на обоснованном количестве необходимых финансовых ресурсов компании, доступности средств в данный момент времени с учетом текущей экономической ситуации, специфики деятельности компании, наличия тех или иных источников в регионе и т.д. При наличии нескольких вариантов следует провести анализ путем сопоставления необходимого количества финансовых ресурсов и целей их использования. И наконец, выбор источника, в каждом конкретном случае, определяется организацией самостоятельно на основе установленных критериев, которые позволяют существенно облегчить выбор источника финансирования, а также сформировать совокупность типовых решений по вопросу финансирования компании, что в конечном итоге отразится на стабильности и успешности ее функционирования.

#### Список литературы

1. Игонина Л.Л. Инвестиции: учеб. пособие / Л.Л. Игонина; [под ред. В.А. Слепова]. – М.: Юристъ, 2012. – 480 с.
2. Инвестиции: системный анализ и управление / под ред. К.В. Балдина. – 4-е изд. испр. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашко и Ко», 2012. – 288 с.

# ИННОВАЦИИ КАК ИСТОЧНИК КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ СОВРЕМЕННЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

**Р.З. Алимов**

**Р.Ф. Гайдай**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Историческое развитие человечества связано с постоянным ростом количества и сложности решаемых социально-экономических и экономических задач. В XX в. природный творческий потенциал социально-экономических систем перестал справляться с указанными тенденциями, и инновационная деятельность начала приобретать новые масштабы. Инновации на глобальном и микро-уровне призваны решить социальные проблемы, которые накопились, оздоровить общество в целом, дать ему шанс и надежду экономического роста в будущем. Согласно закона конкуренции в мире постоянно происходит объективный процесс повышения качества продукции (услуг) и снижения их удельной цены, отражающей отношение цены товара к его полезному эффекту. В условиях конкуренции никто никого не заставляет повышать качество продукции, кроме угрозы банкротства. В результате постоянно идет процесс «вымывания» с рынка некачественной, неконкурентоспособной продукции.

Большинство передовых промышленных предприятий и организаций республики приходят к осознанию необходимости разработки и реализации обоснованной инновационной политики, инновационных проектов. Перед менеджерами в переходный период возникают сложные проблемы, от решения которых часто зависит само существование предприятий и их конкурентоспособность.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Вопросам изучения роли инноваций в современных экономических системах посвящены работы зарубежных (Р. Акофф, П. Друкер, М. Портер, Б. Санто, Б. Твисс) и отечественных (В.М. Геец, В.П. Александрова, И.В. Алексеев, А.И. Амоша, С.С. Аптекар, М.И. Долышний, В.И. Ландик, О.В. Савчук, М.Г. Чумаченко) исследователей. Однако в данной работе нами предпринят анализ конкретных преимуществ от использования инновации в рамках конкретного бизнес-плана.

**Цель исследования:** на примере разрабатываемого авторами бизнес-плана оценить возможные преимущества от внедрения инноваций в производственную деятельность хозяйственных субъектов.

**Основные результаты исследования.** Как известно, впервые термин «инновация» появился в научных исследованиях культурологов еще в XIX в. и буквально означал введение некоторых элементов одной культуры в другую. В 30-х годах XX в. Й. Шумпетер впервые использовал понятие «инновация», подразумевая под этим изменения с целью внедрения и использования новых видов потребительских товаров, новых производственных средств, рынков и форм организации в промышленности.

Инновации в их современном понимании выполняют в предпринимательской деятельности ряд функций:

1. Воспроизводственная – обеспечение непрерывности течения производственных процессов, их цикличности.

2. Инвестиционная – предоставление бизнесмену высокой прибыли (в сравнении с традиционными продуктами), достаточной для реализации инвестиционных проектов.

3. Стимулирующая – побуждение предпринимателя рисковать капиталом в обмен на ожидаемую к получению сверхвысокую прибыль от производства уникальных новых продуктов.

Инновационная деятельность предприятия направлена прежде всего на повышение конкурентоспособности выпускаемой продукции (услуг). Именно на основе нововведений удается повышать качество продукции (услуг), улучшать полезный эффект товара, тем самым добиваться конкурентного преимущества данного товара. Обеспечение конкурентоспособности товара требует новаторского, предпринимательского подхода, сутью которого являются поиск и реализация инноваций.

В текущий момент нами проводится работа по составлению бизнес-плана создания фермы по разведению и реализации животных (свиней) и продукции из них. В рамках этого проекта нами предусмотрено использование совершенно новой для региона технологии, заключающейся в содержании животных на опилочной подстилке, перемешанной с бактериями. Данная технология является еще довольно новой (появилась около 7 лет назад), особенно для местного уровня. Пример применения технологии имеется лишь на одном хозяйстве в Луганской области. Бактерии представляют собой порошок, серо-белого цвета. Бактерии находятся в пакетах по 500 граммов, одного пакета хватает на 25 метров квадратных. Подстилка эта – обычные опилки, слоем 50-70 см. Внутри разогреваются до 70 градусов. Свежий свиной навоз растворяется в подстилке ровно за сутки. Тепло идет снизу. Даже бич свиноводства – крысы – тут не могут жить, потому что внутри для них очень жарко. Зато свиньям, особенно беременным и с маленькими поросятами – благодать. Чтобы обслужить 500 свиней, нужен всего один



человек. Себестоимость мяса падает в два с половиной раза». Глубина подстилки должна быть не менее 70 сантиметров. На определённой высоте между слоями опилок насыпается порошок из бактерий. Навоз при этом не удаляют - бактерии выполняют функцию санитаров, легко справляясь с любым его количеством.

Основными преимуществами применения представленной инновационной технологии являются следующие:

□ метод содержания не требует удаления навоза, снижается влажность, животные содержатся в чистоте;

□ практически полное отсутствие запаха, а также и насекомых, которые могут появляться в связи с наличием отходов и излишней влаги;

□ экономия корма, воды, электричества,

□ уменьшение трудозатрат в связи с отсутствием потребности в частой уборке продуктов жизнедеятельности животных;

□ снижение смертности у животных на 30% при применении данного метода содержания и продукта даже в очень холодное время года;

□ уменьшение затрат на обеспечение отопления помещений за счет выделения тепла в подстилочном слое (температура подстилки достигает 50-70 °С);

□ в зимнее время не затрачивается энергия животных на самосогревание тела, что дает дополнительную экономию корма

□ срок службы подстилки составляет от 4 до 5 лет, то есть затраты на воссоздание подстилки относительно невелики.

Естественно, наряду с преимуществами в бизнес-плане нами освещены и недостатки (как существующие, так и потенциальные) технологии, такие как необходимость обустройства вентиляции помещений, утилизация отходов деятельности бактерий, повышение квалификации и обучение рабочих и прочее.

**Выводы.** Важнейшим аспектом развития и повышения конкурентоспособности отечественной продукции является коммерциализация своей технической базы и внедрение инновационных проектов. Применение инновационных решений в построении бизнеса способно дать предпринимателю множество преимуществ в конкурентной борьбе и обеспечить адаптацию к меняющимся условиям среды бизнеса.

#### Список литературы

1. Василенко В.О. Инновационный менеджмент / В.О. Василенко, В.Г. Щматько; [под редакцией В.О. Василенко]. – К.: ЦУЛ, Феникс, 2003. – 440 с.
2. Фатхутдинов Р.А. Инновационный менеджмент / Р.А. Фатхутдинов. – М.: ЗАО «Бизнес-школа «Интел-Синтез», 1998. – 600 с.
3. Сайт компании «Agrobakterii.ru» [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://agrobakterii.ru>, свободный. – Загл. с экрана.

# УТОЧНЕНИЕ ПОНЯТИЙНОГО АППАРАТА ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**В.А. Сильченко**

**Е.В. Заричанская**, к.э.н., доцент  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк

**Постановка проблемы.** Предприятие без инвестиционных вложений не может развиваться и осваивать новые специфические виды продукции. В мировой практике основным источником финансирования является долгосрочный капитал, инвестируемый в новые и быстрорастущие компании, многие из которых являются малыми высокотехнологическими предприятиями, реализующими инновационные проекты. Инвесторы вкладывают средства в компанию на начальной стадии ее развития, для того чтобы за короткий срок достичь экономического подъема. Побудительным мотивом развития инноваций на предприятии является стремление снизить издержки предпринимательской деятельности и увеличить массу прибыли в условиях жесткой рыночной конкуренции. Поэтому развитие предприятия невозможно без внедрения новых разработок и технологий, которые позволяют повысить качество продукции, снизить трудоемкость, увеличить уровень гибкости производства, повысить профессионализм работников и т.д. Зарубежный опыт доказал, что постоянный приток инвестиций в инновационную деятельность является главным фактором, а также основой экономического роста предприятия.

**Анализ последних исследований и публикаций.** В сфере инвестиций, связанных с инновационными проектами, работали такие ученые, как: А.В. Белоусов, Д.И. Морозов, А.М. Васин, П.А. Петухов, Т.Р. Сафиуллин, С.И. Кравченко, А.В. Мешков и др.

**Цель исследования:** дать уточненное определение понятия «инвестиционная деятельность».

**Основные результаты исследования.** В современной литературе наработано множество определений понятия «инновационная деятельность», среди которых следует выделить несколько направлений трактовки: инновации как фактор экономического роста, инновационная политика промышленного сектора.

Приверженцем первого направления является А.В. Белоусов, который в своей работе рассматривал инновации как важный фактор современного устойчивого экономического развития, снимающий ресурсные

ограничения и повышающий конкурентоспособность экономики любого государства [1, с. 154], а Т.В. Шкарупа под инновациями понимал введенный в употребление новый или значительно улучшенный продукт (товар, услуга) или процесс, новый метод продаж или новый организационный метод в деловой практике или во внешних связях [2, с. 127].

В направлениях инновационной политики промышленного сектора вели исследования несколько авторов, которые давали инновациям и инновационной деятельности разносторонние определения. Так, например, Б.А. Райзберг считал, что инновации являются нововведением в области техники, технологий, организации труда и управления, основанным на использовании достижений науки и передового опыта, а также использовании новшеств в самых разных областях и сферах деятельности [3, с. 67]. В то время как С.В. Романченко рассматривал инновации как конечный результат инновационной деятельности, получивший реализацию в виде нового или усовершенствованного продукта, реализуемого на рынке, нового или усовершенствованного технологического процесса, используемого в практической деятельности [4, с. 166].

Под инновационной деятельностью А.С. Пелих понимал процесс, направленный на реализацию результатов законченных научных исследований и разработок либо иных научно-технических достижений в новом или усовершенствованном продукте, продаваемом на рынке, в новом или усовершенствованном технологическом процессе, используемый в практической деятельности, а также связанные с этим дополнительные исследования и разработки [5, с. 244].

Систематизация и обобщение наиболее весомых составляющих, а также их применив к промышленному сектору, который является наиболее значимым для нашего региона позволила дать уточненное определение понятия. Так под инновационной деятельностью следует понимать один из факторов современного устойчивого экономического развития, который предполагает направленный процесс на реализацию результатов научно-технических достижений в технологическом процессе или усовершенствованном продукте, или в целях расширения ассортимента и получения прибыли предприятием.

Особенностью инвестиций в инновационную деятельность заключается в том, что предприниматель имеет возможность получать сверхмонопольную прибыль. Высокий потенциал эффективности инноваций обеспечивает спрос на нововведения со стороны предпринимателей, формируя рынок научно-технических, организационных, экономических и социальных новшеств.

**Выводы.** В современных условиях предприятия не могут полноценно

развиваться без вложения капитала в новую технику или новые технологии, но реализация этой деятельности предполагает включение ряда механизмов, таких как разработка и формирование коммуникационных каналов поддержки инновационного бизнеса, разработка и реализация поэтапного финансирования проектов, увеличение числа лизинговых компаний, участвующих в финансовом обеспечении инновационных структур, расширение номенклатуры кредитных продуктов и усовершенствование условий их кредитного обеспечения, что должно быть отражено в последующих научных исследованиях.

### Список литературы

1. Белоусов А.В. Инновационное развитие как национальный инвестиционный проект [Текст] / А.В. Белоусов // Ученый. – 2011. – № 1. – С. 154–159.
2. Шкарупа Т. В. Методологический подход к процессу разработки и внедрения инновации [Текст] / Т.В. Шкарупа // Молодой ученый. – 2011. – №7. – С. 127–131.
3. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 2-е изд. – М.: ИНФРА-М, 2012. – 136 с.
4. Романченко С.В. Новшества, нововведения, инновации: определения и сущность [Текст] / С.В. Романченко // Молодой ученый. – 2012. – №4. – С. 166–168.
5. Пелих А.С. Организация предпринимательской деятельности: Учебное пособие / А.С. Пелих, А.А. Чумаков, М.М. Баранников, И.И. Боков, Г.А. Дреев, А.Г. Пронченко, Г.Г. Попета; [под общей редакцией А.С. Пелиха]. – Ростов-на-Дону: ИКЦ «МарТ», 2012. – 382 с.

## ИННОВАЦИОННОЕ РАЗВИТИЕ СОСТАВЛЯЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ УГОЛЬНОЙ ПРОМЫШЛЕННОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

**Н.В. Гордеева**

*Донецкий государственный университет  
управления,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Актуальность проблемы управления инвестиционными проектами проявляется вследствие активного развития рынка инвестиций в последние годы. Эффективная деятельность предприятия в долгосрочной перспективе, обеспечение высоких темпов их развития и повышения конкурентоспособности в условиях перехода к рыночной экономике в значительной мере определяется уровнем их инвестиционной активности и диапазоном инвестиционной деятельности.

Тема исследования актуальна, поскольку комплекс вопросов,

связанных с осуществлением инвестиционной деятельности предприятия, требует глубоких знаний теории и практических навыков принятия управленческих решений в области обоснования инвестиционной политики, выбора наиболее эффективных её направлений и форм. [4]

**Анализ исследований и публикаций.** Актуальность и многоаспектность проблем инновационной деятельности промышленных предприятий обусловили интерес к ней как российских, так и зарубежных ученых.

К проблемам формирования инвестиционно-инновационной модели развития предприятий обращались широко известные в нашей стране ученые и производственники: С.В. Валдайцев, М.В. Аистов, А.И. Амош, Л.В. Байсаров, Н.С. Сургай, А.И. Кабанов, А.Р. Вовченко, С.Ю. Глазьев, С.В. Ильдеменов, Н.Д. Кондратьев, Д.С. Львов, В.Г. Медынский, З.П. Румянцева, С.П. Фалько, Л.Г. Шаршукова, Ю.А. Яковец и др.

**Цель исследования:**

– выявить необходимость внедрения инноваций на различных этапах развития производственного процесса, протекающего внутри предприятий угледобывающего комплекса отечественной промышленности;

– установить основные проблемы проникновения инноваций на угледобывающие предприятия;

– определить инновационный потенциал, как основной резерв, который обеспечивает стабильное функционирование угледобывающих компаний.

**Основные результаты исследования.** Актуальность активизации инновационных процессов на промышленных предприятиях обусловлена, прежде всего, необходимостью повышения конкурентоспособности конечного продукта: выпускаемой продукции, работ или услуг. Если экономическая природа инвестиций вообще обусловлена закономерностями процесса расширенного воспроизводства, то роль инноваций в данном процессе заключается в обеспечении качества элементов системы производительных сил [3].

Инвестиции играют исключительно важную роль на предприятии, где они необходимы, прежде всего, для достижения следующих целей: расширения и развития производства; недопущения чрезмерного морального и физического износа основных фондов; повышения технического уровня производства; повышения качества и обеспечения конкурентоспособности продукции [1].

Вопросами формирования инвестиционно-инновационной модели развития угольной промышленности занимаются широко известные в нашей стране ученые и производственники. Их разработки обеспечили

разрешение важных задач повышения уровня инвестиционной привлекательности угледобывающих предприятий. Однако предлагаемые экономико-правовые модели, в основном, ориентированы на объединение угледобывающих и углеобогачительных предприятий по критерию экономической целесообразности и привлечение негосударственных инвестиций, что способствует решению локальных задач [3].

Инновации в производстве составляют наиболее перспективный и эффективный способ экономического роста. В этом выражена наиболее существенная особенность и значение этого процесса. По имеющимся данным статистики отечественная промышленность на 80% оснащена отечественными средствами производства. Импортное оборудование занимает незначительную долю в инновационных процессах. К тому же, инновации в промышленности совершаются в основном за счет собственных ресурсов и на базе отечественной науки, а также в основном использования машин и оборудования отечественного производства.

Основной задачей инновационной деятельности является необходимость обеспечения ресурсосбережения, особенно сокращения топливно-энергетических затрат. Системное исследование инновационной деятельности ряда крупных компаний угледобывающего комплекса позволило определить основные стратегические приоритеты инноваций.

К ним относятся:

- обеспечение устойчивого развития предприятий при сокращении текущих издержек производства на всех этапах технологического цикла;
- обеспечение конкурентоспособности товарной продукции на внутреннем и международном рынках;
- поддержание высокого уровня производительности труда и повышение эффективности использования основных производственных фондов предприятий;
- снижение удельных капиталовложений на тонну добываемого сырья;
- ресурсосбережение и улучшение экологической обстановки в районах угледобычи.

В основу проектирования шахт нового технического уровня должны быть заложены следующие принципы:

- сокращение количества очистных и подготовительных забоев;
- резкое увеличение нагрузки на один забой с использованием новейшей очистной и подготовительной техники;
- конвейеризация доставки угля от забоя до загрузки в скипы или с выдачей непосредственно на поверхность;
- использование монорельсового транспорта для доставки

материалов, оборудования и людей к месту работы.

Одной из важных составляющих потенциала шахты является инновационный потенциал. Реализация предлагаемых стратегических направлений развития угледобывающих предприятий предполагает использование своего инновационного потенциала и привлеченных ресурсов. При этом возникает вопрос определения величины инновационного потенциала и степени его использования каждой шахтой.

Под инновационным потенциалом шахты предлагается понимать обобщающую характеристику возможностей предприятия осуществить впервые или возобновить эффективные нововведения на основе использования собственных или заемных ресурсов.

Оценивать инновационный потенциал шахты и возможности инновационного развития, а также определять перспективность шахты как субъекта рыночной экономики целесообразно во время разработки стратегических и тактических планов. Оценку реализации инновационного потенциала в плановом периоде предлагается осуществлять на основе прироста среднегодового объема добычи угля, роста прибыли или снижения себестоимости [2].

**Вывод.** Инвестиционный процесс играет основополагающую и стимулирующую роль в формировании структуры производства предприятия. Необходимость увеличения инвестиции для внедрения соответствующих видов техники и технологий, способны обеспечить интенсивный характер инновационной деятельности, а также основанного на ней экономического роста.

#### Список литературы

1. Инвестиционная деятельность предприятия [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://scienceforum.ru> – 2016.
2. Комиссарова М.А. Проблемы инновационной деятельности на угледобывающих предприятиях в современных условиях [Текст] : научные труды / М.А. Комиссарова. – РИНХ, 2011. – С. 295 – 301.
3. Кравцова Е.М. Роль инноваций в реструктуризационных процессах на предприятиях угольной отрасли [Текст] : научные труды / Е.М. Кравцова. – Донецк : ДонНТУ, 2012. – С. 125 – 133.
4. Сложности инвестиционной деятельности в современных условиях [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://knowledge.allbest.ru/finance/2c0b65625a3ad68b4d53a89421206c37\\_0.html](http://knowledge.allbest.ru/finance/2c0b65625a3ad68b4d53a89421206c37_0.html) - 24.10.09

# РОЛЬ ИНВЕСТИЦИЙ В ЭФФЕКТИВНОМ РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ

**В.С. Федулова**

*Е.В. Заричанская, к.э.н., доцент  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Одной из основных целей развития современной экономики Донецкой Народной Республики является достижение стабильного экономического роста. Инвестиции выступают важнейшим средством обеспечения условий выхода ДНР из состояния экономического кризиса, осуществления структурных сдвигов в народном хозяйстве, повышения качественных показателей хозяйственной деятельности на различных уровнях. Инвестиции должны стать важнейшим средством обеспечения условий реального экономического прорыва Республики, внедрения новейших достижений технического прогресса, улучшения количественных и качественных показателей хозяйственной деятельности на всех уровнях.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Изучению роли инвестиций в развитии экономики посвятили труды многие научные исследователи, а именно Г.В. Савицкая, Ю.В. Линник, Н.В. Сычева, А.В. Череп, И.Т. Бланк и многие другие.

**Цель исследования:** определить роль инвестиций в эффективном развитии экономики.

**Основные результаты исследования.** Инвестиции, как сложное экономическое понятие, требующее всестороннего изучения, играют значительную роль в экономике, они служат основой для поступательного роста и позитивного функционирования экономики, создают условия для развития предприятий и образуют дополнительные рабочие места, позволяют осваивать передовые технологии и обновлять основной капитал, способствуют интенсификации производства, обеспечивают выход на рынок новых видов товаров и услуг. Это приносит пользу потребителям и производителям, инвесторам и государству в целом [1, 13-14].

Для экономики государства имеет большое значение эффективность использования инвестиций, т.к. они непосредственно влияют на текущие и перспективные результаты хозяйственной деятельности, обеспечивая накопление фондов предприятий и производственного потенциала. Увеличение масштабов инвестирования без достижения определенного уровня его эффективности не способствует стабильному экономическому



росту, а нерациональное использование инвестиций влечет за собой замораживание ресурсов и вследствие этого сокращение объемов производимой продукции [3, с. 45]. Инвестиции находятся в определенной зависимости от фактора экономического роста. При этом индикатором состояния экономики является динамика показателей валовых и чистых инвестиций. Так, например, под валовыми инвестициями принято понимать затраты на замещение изношенного, устаревшего старого оборудования за счет амортизации и прирост инвестиций на расширение производства, а под чистыми инвестициями – затраты на новое строительство, установку дополнительного оборудования, создание средств экономической защиты и др. Изменение объема чистых инвестиций ведет к изменению доходов, происходящему в том же направлении, но в большей степени, чем исходные сдвиги в инвестиционных расходах. Если объем валовых инвестиций превышает объем амортизационных отчислений (положительная величина чистых инвестиций), прирост производственного потенциала обеспечивает расширенное воспроизводство, экономика находится на стадии подъема, растущей деловой активности, а государство имеет «развивающуюся экономику». При равенстве валовых инвестиций и амортизационных отчислений в экономику поступает такое же количество инвестиционных средств, какое и потребляется, имеет место простое воспроизводство общественного продукта, которое характеризуется отсутствием экономического роста. Если величина валовых инвестиций меньше суммы амортизационных отчислений, происходит их сокращение, что вызывает уменьшение производственного потенциала и, как следствие, экономический спад, расходование государством своего капитала [2, с. 74-75].

Рост инвестиций вызывает увеличение уровня объема производства и дохода, который на стадии использования распадается на потребляемую и сберегаемую части. При этом часть, направляемая на потребление, служит источником дохода для производителей. Полученный доход, в свою очередь, также распадается на потребление и сбережение и т.д. В итоге первоначальный рост инвестиций приводит к многократному увеличению дохода. При незначительном сокращении инвестиционных расходов может произойти существенное снижение дохода, поэтому для эффективного функционирования экономики следует обеспечивать определенное значение коэффициента мультипликации, создавать условия для бесперебойной инвестиционной деятельности [3, с. 46].

**Выводы.** Стабильная динамика инвестирования средств способствует эффективному развитию экономики в государстве, тогда когда отсутствие инвестиций препятствует экономическому росту. Данную тенденцию можно применить и для новосозданной Донецкой

Народной Республики, для эффективного развития которой необходимо осуществить экономические сдвиги, которые должны учитывать особенности промышленного комплекса региона и проявляются в достижении экономического роста, осуществлении структурных сдвигов в народном хозяйстве, повышении качественных показателей хозяйственной деятельности в республике.

#### **Список литературы**

1. Полякова А.А. Инвестиции и их роль в экономическом росте / А.А. Полякова // Вестник Омского университета. Серия «Экономика». – 2007. – № 3. – С. 13-14.
2. Ускова Т.В. О роли инвестиций в социально-экономическом развитии территорий / Т.В. Ускова, Е.Д. Разгулина // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2015. – № 2. – С. 74-75.
3. Ускова Т.В. О роли инвестиций в обеспечении устойчивого экономического роста / Т.В. Ускова // Экономические и социальные перемены: факты, тенденции, прогноз. – 2013. – № 6. – С. 45-46.

### **ПРИВЛЕЧЕНИЕ ИНВЕСТИЦИЙ В СВОБОДНЫЕ ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ЗОНЫ**

**А.С. Ляхова**

*Е.В. Заричанская, к.э.н., доцент  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Стремительное увеличение за истекшую четверть века числа свободных экономических зон (СЭЗ) и их интенсивное развитие в мировой экономике, обусловило необходимость подробного изучения особенностей так зон.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Исследования, посвящённые СЭЗ, велись в основном зарубежными учёными. Так, экономисты М. Фразье и Р. Рэн уделяют основное внимание анализу предпринимательской деятельности фирм, расположенных в СЭЗ, анализируют систему предпочтений. Много зарубежных исследований СЭЗ в настоящее время связано с китайскими особыми зонами (например, Джин Ван, И. Лю). Отечественные исследователи Д. Арутюнов, В. Бабинцев, Х. Валиуллин изучают институциональные аспекты СЭЗ. Е. Авдокушин, Г. Семёнов, М. Гуцериев и другие характеризуют систему критериев классификации СЭЗ как в мире, в российской практике. О. Качанов, П. Павлов и другие исследователи ведут оценку СЭЗ в аспекте их инвестиционной привлекательности. В целом, изучение инвестиционной привлекательности СЭЗ в социально-экономическом

развитии стран и регионов является весьма перспективным направлением исследования.

**Цель исследования:** изучить специфику и особенности привлечения инвестиций в свободные экономические зоны.

**Основные результаты исследования.** Впервые официальное конкретное определение свободной экономической зоны было дано в Киотской конвенции от 18 мая 1973 г. В которой говорилось, что под свободной экономической зоной следует подразумевать часть территории одного государства, на которой ввезенные товары обычно рассматриваются как товары, находящиеся за пределами таможенной территории по отношению к праву импорта и соответствующим налогам. Эта территория является свободной лишь в том смысле, что ввезенные на нее товары освобождаются от таких видов контроля над импортом как таможенные пошлины, налоги на импорт и другие отчисления, которые в соответствии с государственным законодательством применяются в отношении импортируемых товаров на другие территории этого государства. Это означает, что ввозимые в СЭЗ товары, не декларируются как ввоз на территорию принимающей страны. Но одновременно с тем, законы не освобождают поставщиков иностранных товаров и инвесторов от существующего экономического правопорядка, а лишь обеспечивают наличие некоторых льгот. В связи с этим свободные экономические зоны, как заметил академик Е. Авдокушин, следовало бы именовать не свободными, а специальными экономическими зонами[1 с.24].

История создания свободных экономических зон разделяет на два концептуальных подхода – территориальный и функциональный. Несмотря на то что в их основе лежит единый принцип предоставления преференциального режима хозяйствования, тем не менее между ними есть и существенные различия. Согласно территориальному подходу льготным режимом пользуются предприятия и организации, расположенные на обособленной территории. При функциональном подходе преференции применяются к определенным видам предпринимательской деятельности вне зависимости от места их размещения.

Создание СЭЗ вызывает в различных кругах общества дискуссии о целесообразности создания таких зон, об их целях, местах учреждения и т.д. Эти дискуссии неизбежны и даже необходимы, они являются неотъемлемой частью процесса закрепления нового явления в экономике [2 с. 15].

Важно также решение вопроса об участниках СЭЗ – иностранных и отечественных инвесторах. Поскольку именно состав участников определяет направление развития этой новой формы хозяйствования в экономике страны. Анализ мирового опыта показывает, что разработчики

СЭЗ сталкиваются с трудностями, связанными не только с различием стимулирующих факторов для иностранных и национальных инвесторов, но и с противоположным, а порой взаимоисключающим характером таких стимулов. То, что может являться основным стимулом для зарубежного инвестора, может иметь второстепенное значение для национального инвестора. К целям создания свободных экономических зон со стороны государства можно отнести: привлечение прямых иностранных капиталов, передовых технологий производства товаров и услуг; создание новых рабочих мест для высококвалифицированного персонала; развитие экспортной базы; импортозамещение; апробация новых методов менеджмента и организации труда.

Разногласия в оценках инвестиционной привлекательности СЭЗ не исключает возможности нахождения компромисса и согласия с иностранными инвесторами. Фактором, стимулирующим иностранного инвестора вкладывать капитал в СЭЗ, является возможное получение прямого выхода на внутренний рынок. Также важен для них объем и возможность использования средств, получаемых в результате их деятельности в свободной зоне. Что касается последнего фактора, то здесь проблема заключается в необходимости перевода прибыли за пределы государства, включая дивиденды по находящимся в обороте акциям. Без решения этого вопроса многие фирмы будут воздерживаться от вложения значительных капиталов в свободные экономические зоны.

Прямые иностранные инвестиции в СЭЗ возможно рассматривать как метод постепенной интеграции зарубежных фирм в национальную экономику. В связи с этим уже на стадии планирования создания свободной экономической зоны нужно предусмотреть возможности прямых и обратных связей иностранных фирм с предпринимателями данной страны.

Инвестирование в СЭЗ предполагает наличие нескольких аспектов:

□ необходим учет объема и уровня затрат, требующихся для установления связей между иностранными фирмами и местными предприятиями. Солидные инвестиции должны быть вложены в расширение производственных мощностей и повышение технологического уровня местных предприятий, находящихся за пределами зоны, а также в обеспечение производственных связей между этими предприятиями и фирмами, действующими в зоне. Такие инвестиции принесут пользу всей экономике (при условии, что фирмы, получившие новое развитие таким путем, будут поставлять товары и услуги и на местный рынок);

□ качество и технологический уровень местных ресурсов может не соответствовать стандартам, предъявляемым к этим ресурсам зарубежными фирмами, осуществляющими свою деятельность в данной

зоне. Таким образом необходимо наличие системы методов и стимулов установления связей, между зарубежными фирмами, которые осуществляют свою деятельность внутри СЭЗ и отечественными предприятиями, работающими за её пределами;

□ некоторые ресурсы, которые могли бы закупаться зарубежными фирмами, уже являются дефицитными в стране. А рост спроса в результате появления на рынке иностранных фирм осуществляющих свою деятельность в зоне в зоне, только осложнит ситуацию. Если говорить о ближайшей перспективе, то иностранные фирмы, могут преодолеть эту проблему, оплачивая эти дефицитные ресурсы по более высоким ценам. Однако это в свою очередь может ускорить развитие инфляции и обострить проблему дефицита ресурсов для других фирм. При рассмотрении долгосрочной перспективы дополнительный спрос фирм, работающих в зоне, заставит отечественных поставщиков увеличить производственные мощности для удовлетворения этого нового спроса [3].

Анализ мирового опыта показывает, что ни одна СЭЗ не может существовать и функционировать успешно без соответствующей инфраструктуры: телекоммуникаций, снабжения водой, электроэнергией, обустроенной территории, без доступа к аэропорту и др. Таким образом то, что несколько десятков лет тому назад рассматривалось инвесторами как сравнительное преимущество, сейчас считается одним из исходных условий, без удовлетворения которых иностранная фирма не будет рассматривать вопрос об участии в зоне. Постепенное усреднение материальных и экономических льгот подтверждает, что эти две группы предоставляемых преимуществ недолго будут весомым аргументом для привлечения иностранных инвесторов в зоны. Они являются лишь предварительным условием для принятия инвестором положительного решения об осуществлении инвестиций или о возможности инвестиций в будущем. Однако окончательное решение относительно вложения капитала в зону зависит от тактических и стратегических соображений инвестора [2, с. 29].

Естественно работа по привлечению иностранных инвестиций сложна и требует ответственного отношения. Поэтому изучение, обобщение и внедрение в жизнь собственного и мирового опыта относительно СЭЗ является насущной потребностью для любого государства, а также следует учитывать, что каждому действию в отношении СЭЗ должен предшествовать глубокий и полный экономический анализ их деятельности.

**Выводы:** Таким образом, свободные экономические зоны призваны выполнять свою специфическую роль, концентрируя экспорториентированное и импортозамещающее производство, стимулируя внешнеэкономические связи. Они также должны

стимулировать сосредоточение технико-технологических инноваций, способствовать освоению современного рыночного механизма хозяйствования.

### Список литературы

1. Басенко А.М. Свободные экономические зоны в механизме интеграции национальной экономики в систему мирохозяйственных связей: учебное пособие / А.М. Басенков. – Ростов-на-Дону: Изд-во Рост. ун-та, 2007. – 469 с.
2. Друзик Я.И. Свободные экономические зоны в системе мирового хозяйства: Учебное пособие / Я.И. Друзик. – М.: Приора, 2007. – 548с.
3. Зименков Р.И. Свободные экономические зоны: учебное пособие для вузов / Р.И. Зименков. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 223 с.

## ПРОБЛЕМЫ РАЗВИТИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В РЕСПУБЛИКЕ КРЫМ

**Ю.А. Цикунова**

*ФГАОУ ВО «Крымский федеральный университет имени В.И. Вернадского»  
Институт экономики и управления,  
г. Симферополь  
(Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** Развитие инновационной деятельности в Республике Крым на современном этапе.

**Анализ исследований и публикаций.** Проблемам развития инновационной деятельности посвящены труды отечественных ученых, как Малышев Е.А., Кашурников А.Н., Коваль А.А., Абрамов А.Е., Радыгин А.Д.

**Целью** публикации является определение основных предпосылок, проблем и перспектив развития инновационной деятельности в Республике Крым на современном этапе развития.

**Основные результаты исследования.** Для обеспечения развития Республики Крым необходим переход на инновационный путь развития, выведение региона в число ведущих отечественных экономик с высоким уровнем благосостояния, развитой инфраструктурой, существенной долей высокотехнологичного сектора.

Необходимыми условиями реализации данных задач являются масштабные инвестиции в производства, в новые технологии, в обучение.

Инновационный сценарий стратегического развития Республики Крым, который следует рассматривать как ведущий, характеризуется тем, что Совет министров Республики Крым ориентирован на привлечение в регион инвестиционных проектов, которые направлены на платность научных изобретений, производство высокотехнологичных продуктов, высокий уровень переработки сырья. Для ускорения экономического

развития Республики Крым через реализацию и развитие технологического инновационного потенциала необходимо:

1) обеспечить условия для повышения наукоемкого, высокотехнологичного производства и становления малого и среднего бизнеса, осуществляющего деятельность в инновационной сфере;

2) эффективно пользоваться научно-техническим потенциалом научных, научно-исследовательских и опытно-конструкторских организаций области для решения актуальных проблем развития экономики и социальной сферы региона;

3) создать инвестиционную и инновационную привлекательность организаций;

4) активировать инвестиции в развитие реального сектора экономики [2].

Согласно Послания Президента Федеральному Собранию от 3 декабря 2015 года отмечается, что необходимо в полную силу задействовать такие факторы развития, как высокое качество профессионального образования и гибкий рынок труда, благоприятный инвестиционный климат и современные технологии. Российский научный фонд должен ориентироваться на финансирование фундаментальных разработок и программ с длительным горизонтом реализации по участию в инновационном развитии страны, а также наладить работу с институтами по поддержке инновационного развития экономики.

К настоящему времени развитие инновационной деятельности характеризуется следующими проблемами, вызывающими противоречие между существующим инновационным потенциалом и результатами его функционирования (рис. 1).

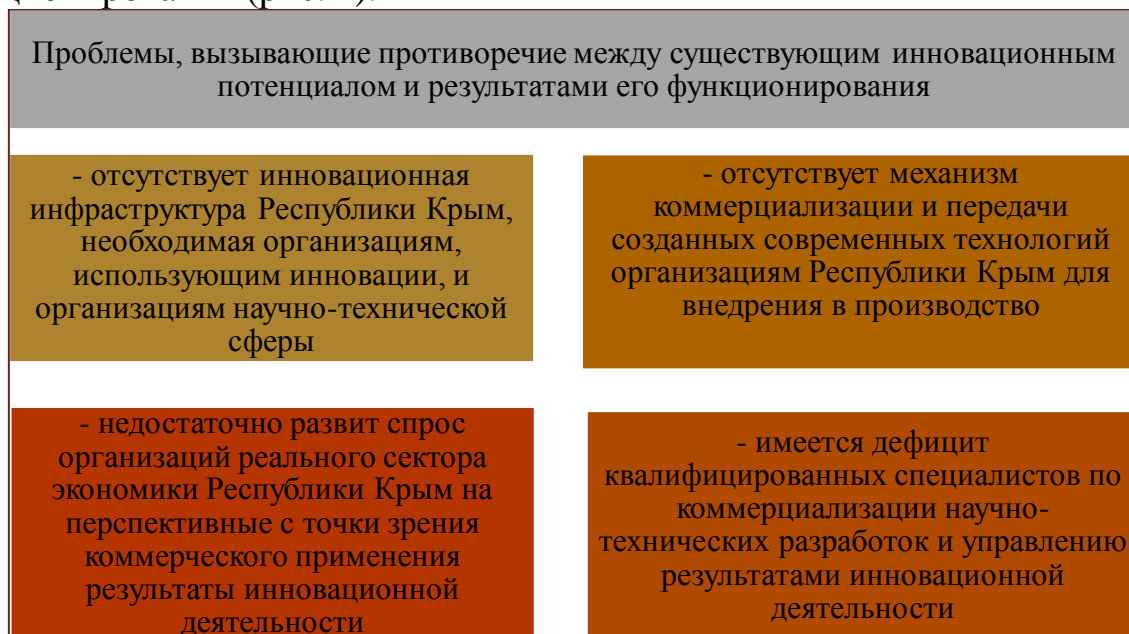


Рис. 1. Проблемы развития инновационной деятельности на современном этапе

На сегодняшний день Республика Крым обладает значительным потенциалом для развития инновационной деятельности. Учебные заведения обеспечивают профессиональными кадрами практически все сферы экономики.

Более трети всего населения Крыма – это граждане с высшим образованием, выпускники высших учебных заведений региона, получившие специальность в таких востребованных направлениях, как сельское хозяйство, пищевая и перерабатывающая промышленность, предпринимательство и менеджмент, инженерное дело, строительство, энергетика, медицина и курортология.

Несмотря на это, уровень инновационной активности остается на низком уровне. По статистическим данным по результатам 2013 года (по 2014 году данные недоступны) организации, занимающиеся инновациями, составляли 15,2 % от совокупного количества организаций материальной сферы экономики Крыма. Внедряли инновации 27 промышленных организаций (8,2 % общего числа обследуемых) пищевой промышленности, машиностроения и химической промышленности. Большая часть данных организаций расположена в таких городах, как Симферополь, Феодосия и Красноперекоск.

**Вывод.** Для устранения проблем, которые возникли в инновационной деятельности, и реализации основных принципов необходимо решение следующих основных задач (рис. 2).



Рис 2. Основные задачи, выделенные для устранения проблем, возникших в инновационной деятельности, и реализации основных принципов



По итогам раскрытия программы развития инновационной деятельности в Республике Крым намечается достижение следующих показателей:

- 1) увеличение числа инновационно-активных организаций;
- 2) рост годовых издержек на инновации, а также увеличение годового объема реализованной инновационной продукции;
- 3) повышение кадрового потенциала менеджеров для коммерциализации технологических исследований и продвижения инновационной продукции на рынок;
- 4) создание растущего спроса организаций реального сектора экономики Республики Крым на перспективные с точки зрения коммерческого применения результаты инновационной деятельности;
- 5) формирование и целенаправленное продвижение устойчивого положительного имиджа Республики Крым как территории благоприятной для развития инновационной деятельности, территории деловой и инвестиционной активности.

#### **Список литературы**

1. Постановление Совета Министров Республики Крым от 23 декабря 2014 года № 542 «Об утверждении Государственной программы Республики Крым «Экономическое развитие и инновационная экономика» на 2015-2017 годы». Режим доступа: <http://minek.rk.gov.ru/file/File/2014/11-November/26/prog.pdf>
2. Инновационный кластер в Республике Крым [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://www.c-o-k.ru/market\\_news/mnovacionnyy-klaster-v-respublike-krym](http://www.c-o-k.ru/market_news/mnovacionnyy-klaster-v-respublike-krym)
3. Инновационное развитие Республики Крым / Инвестиционный портал Крыма [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [http://invest-in-crimea.ru/show\\_content.php?alias=innovations&mid=1&m2=38](http://invest-in-crimea.ru/show_content.php?alias=innovations&mid=1&m2=38)

## **ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ ИНВЕСТИЦИЙ**

**В.Д. Цуркан**

*Е.В. Заричанская, к.э.н., доцент  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Как экономическая категория инвестиции выполняет важнейшие функции, без которых невозможно нормальное, экономически эффективное развитие страны. Именно инвестиции в значительной мере формируют будущее страны в целом, отдельных ее регионов, каждого хозяйствующего субъекта – инвестиции, произведенные сегодня, являются основой завтрашнего благосостояния.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Зарубежными и

отечественными учеными проведена значительная работа о сущности инвестиций. Среди зарубежных ученых следует выделить работы: В. Беренса, Г. Бирмана, Г. Бэйли, Л. Гитмана, М. Джонка, Н. Ордуэй, К. Рэдхэда, Д. Фридмана. Из отечественных авторов ведущее место занимают исследования: Ю. Анисимова, И. Балабанова, И. Бланка, В. Бочарова, Ю. Журавлева, Д. Ендовицкого, А. Идрисова, В. Ковалева [2, с.14].

**Цель исследования:** исследовать экономическую сущность инвестиционных процессов.

**Основные результаты исследования.** В экономической литературе инвестиции рассматриваются как акт отказа от сиюминутного потребления благ ради более полного удовлетворения потребностей в последующие годы посредством инвестирования средств в объекты предпринимательской деятельности. Это более глубокое по содержанию определение, связывающее две стороны понимания инвестиций — как затраченного капитала и как капитала, который позволяет достичь намеченного результата [2, с. 17].

В коммерческой практике принято различать следующие типы инвестиций [1, с. 87]:

- инвестиции в физические активы;
- инвестиции в денежные активы;
- инвестиции в нематериальные (незримые) активы.

Под физическими активами понимаются производственные здания и сооружения, а также любые виды машин и оборудования со сроком службы более одного года. Под денежными активами понимаются права на получение денежных сумм от других физических и юридических лиц, например, депозитов в банке, облигаций, акций и т.п. Под нематериальными (незримыми) активами понимаются ценности, приобретаемые фирмой в результате проведения программ переобучения или повышения квалификации персонала, разработки торговых знаков, приобретения лицензий и т.д.

Инвестиции в ценные бумаги принято называть портфельными инвестициями, а инвестиции в физические активы чаще именуют инвестициями в реальные активы. Эти оба типа инвестиций имеют большое значение в экономике. Однако в настоящем учебном пособии мы сосредоточим внимание на проблемах инвестиций в реальные активы.

Все разновидности инвестиций в реальные активы можно свести к следующим основным группам [1, с. 147]:

- инвестиции в повышение эффективности, целью которых является прежде всего создание условий для снижения затрат за счет замены оборудования, обучения персонала или перемещения производственных

мощностей в регионы с более выгодными условиями производства;

– инвестиции в расширение производства, задачей которых является расширение возможностей выпуска товаров для ранее сформировавшихся рынков в рамках уже существующих производств;

– инвестиции в новые производства, предполагают обеспечивать создание совершенно новых предприятий, которые будут выпускать ранее не изготавливавшиеся товары (или оказывать новый тип услуг) либо позволят, например, фирме предпринять попытку выхода с ранее уже выпускавшимися товарами на новые для нее рынки. Таким образом, в условиях рыночной экономики сущность инвестиций заключается в сочетании двух аспектов инвестиционного процесса: затрат капитала и результатов, соизмерение этих элементов лежит в основе теории экономической оценки инвестиций. Инвестиции осуществляются с целью получения определенного результата (прибыли) и становятся бесполезными, если данного результата не приносят [2, с. 21].

Принципиально важным для принятия решения об инвестировании является определение «цены» отказа от сиюминутного потребления. При вложении средств в развитие производства инвестора интересует не любой по величине результат. Прирост капитала в результате инвестирования должен быть достаточным, с тем чтобы, во-первых, удовлетворить минимально приемлемые с позиции общества запросы инвестора; во-вторых, возместить потери от инфляции в предстоящем периоде; в-третьих, вознаградить инвестора за риск возможной потери части дохода от наступления трудно предсказуемых неблагоприятных обстоятельств. Все это формирует своеобразные нормативные требования инвестора к уровню экономической эффективности средств, вкладываемых в развитие реального сектора экономики [1, с. 90].

Инвестиции могут быть определены как долгосрочное вложение капитала с целью последующего его увеличения, т.е. вложение экономических ресурсов с целью создания и получения в будущем чистой прибыли, превышающей общую начальную величину инвестиций. При этом прирост капитала должен быть достаточным, чтобы компенсировать инвестору отказ от использования имеющихся средств на потребление в текущем периоде, вознаградить его за риск и возместить потери от инфляции в предстоящем периоде.

Инвестиционный процесс – это последовательность этапов, действий, процедур и операций по осуществлению инвестиционной деятельности.

**Выводы.** Чрезвычайно важно понимать, что поскольку инвестиционный процесс, инвестирование связаны с долгосрочными вложениями экономических ресурсов с целью создания и получения выгоды в будущем, то основной аспект, сущность этих вложений

закключаются в преобразовании собственных и заемных средств инвестора в активы, которые при их использовании создадут новую стоимость.

Приоритеты тех или иных форм инвестирования определяются как внутренними, так и внешними факторами. Важнейшим из внутренних факторов является функциональная направленность, т.е. основная деятельность компании-инвестора. Другие внутренние факторы таковы: стратегическая направленность операционной деятельности, величина предприятия, этап его жизненного цикла. Для крупных предприятий и организаций реального сектора экономики, а также находящихся на стадии «зрелости» характерен рост финансовых инвестиций. Для предприятий более ранних стадий развития преобладающая форма инвестирования – вложения в материальные и нематериальные активы.

#### **Список литературы**

1. Игошин Н.В. Инвестиции / Н.В. Игошин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2001. – 542 с.
2. Рогова Е.М. Управление инвестициями / Е.М. Рогова, Е.А. Ткаченко. – Санкт-Петербург: Вернера Регена, 2007. – 256 с.

## **РОЛЬ ИНОСТРАННЫХ ИНВЕСТИЦИЙ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ**

**А.С. Вахлакова**

*Е.В. Заричанская, к.э.н., доцент  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** В современном мире привлечение иностранных инвестиций становится неотъемлемой частью эффективного функционирования мировой экономики. Вопросом иностранных инвестиций интересуются не только развитые, но и развивающиеся страны, поскольку это ведет к созданию экономических связей в мировых масштабах. Что в свою очередь позволяет значительно повысить эффективность производства, снизить издержки производства, обеспечить выпускаемой продукции высокую конкурентоспособность. На данный момент практически каждая страна мира с рыночной экономикой не может развиваться эффективно без иностранных инвестиций. Процесс иностранного инвестирования, с одной стороны, обеспечивает эффективное использование капитала при его избытке и с другой – дает возможность достичь качественно нового уровня развития производительных сил в странах, которые испытывают недостаток капитала. Использование заемного и предпринимательского капитала

привело к достижению нового уровня развития в настоящее время многих стран, которые считались отсталыми еще в середине XX в., поэтому одним из условий успешного развития экономики любой страны является грамотная политика в области привлечения иностранных инвестиций.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Вопросы эффективности иностранных вложений были рассмотрены как отечественными, так и зарубежными учеными. Влияние на экономику иностранных вложений изучали М.Х. Корецкий, Дж. Сакс, С. Хеннигер, В.В. Бочаров; механизмы государственного управления – П.П. Гончаров, А.В. Кирин, А.В. Мерзляк; изучением инвестиционного климата занимались О. И. Копилюк, М. И. Савлук, А. Б. Фельдман.

**Цель исследования:** рассмотреть на примере РФ роль иностранных инвестиции в развитии экономики

**Основные результаты исследования.** В теоретических исследованиях различные виды имущественных и интеллектуальных ценностей, которые вкладывают иностранные инвесторы в объекты предпринимательской и других видов деятельности с целью получения прибыли принято называть иностранными инвестициями, а в законе РФ «Об иностранных инвестициях» иностранная инвестиция – вложение иностранного капитала в объект предпринимательской деятельности на территории Российской Федерации в виде объектов гражданских прав, принадлежащих иностранному инвестору, если такие объекты гражданских прав не изъяты из оборота или не ограничены в обороте в Российской Федерации в соответствии с федеральными законами, в том числе денег, ценных бумаг (в иностранной валюте и валюте Российской Федерации), иного имущества, имущественных прав, имеющих денежную оценку исключительных прав на результаты интеллектуальной деятельности (интеллектуальную собственность), а также услуг и информации [1].

В зависимости от объекта вложения инвестиций различают такие виды:

– прямые иностранные инвестиции (сокр. ПИИ) – это долгосрочные вложения материальных средств инвесторами в экономику другой страны (например, для организации и строительства предприятий);

– портфельные инвестиции – вложение ценных бумаг с целью получения дохода в виде процентов или дивидендов;

– прочие инвестиции – вклады в банки, торговые кредиты, кредиты правительства иностранных государств, прочие кредиты и т. п.

Рассмотрим динамику иностранных инвестиций за период с 2005 – 2013 гг. на примере РФ для подтверждения важности иностранных инвестиций для экономики. Как видно из табл. 1 за 2005-2007 гг. иностранные инвестиции имеют положительную тенденцию, за 2008-2009

гг. иностранные инвестиции сократились по сравнению с 2007 г., что связано с мировым кризисом. На конец 2013 года общий объем иностранных инвестиций составил 170180 млрд. долларов США, что в 2 раза выше, чем показатель за 2009 год и в 3 раза выше, чем за 2005г. Однако проанализировав структуру поступающих инвестиций, видно, что доля прямых инвестиций снизилась в период с 2005 по 2013 гг. с 24,3 % до 15,4 %. Это имеет отрицательное влияние для экономики, поскольку прямые иностранные инвестиции является наиболее востребованной формой капиталовложений для стран с переходной экономикой, в том числе России, поскольку она позволяет реализовывать крупные проекты, также в страну поступают новые технологии, современные практики корпоративного управления.

Таблица 1

Иностранные инвестиции, млн. долларов США [2]

Год	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
В РФ									
Иностранные инвестиции, всего	53651	55109	120941	103769	81927	114746	190643	154570	170180
в том числе:									
прямые инвестиции	13072	13678	27797	27027	15906	13810	18415	18666	26118
Портфельные инвестиции	453	3182	4194	1415	882	1076	805	1816	1092
прочие инвестиции	40126	38249	88950	75327	65139	99860	171423	134088	142970
Из РФ за рубеж									
Иностранные инвестиции, всего	31128	51978	74630	114284	82895	96222	151673	149908	201640
в т. ч.:									
прямые инвестиции	558	3208	9179	21818	17454	10271	19040	17426	76265
Портфельные инвестиции	406	798	2276	532	2434	795	11113	6967	4266
прочие инвестиции	30164	47972	63175	91934	63007	85156	121520	125515	121109

Большая часть иностранных инвестиций поступает в прочие инвестиции, их доля возросла в период с 2005 по 2013 гг. с 74,8 % до 84 %. Данные изменения свидетельствуют, о том, что на протяжении долгих лет иностранные инвестиции осуществлялись в виде торговых и прочих кредитов на возвратной основе, т. е. это были быстро взимаемые деньги, которые возвращались обратно за рубеж.

Также из РФ поступают средства в другие страны почти на уровне входящих средств. Это является также важным элементом для экономики, так как это позволяет экономическим субъектам увеличить свои доходы за счет: расширения своей доли на внешних рынках товаров и услуг, использование иностранных ресурсов, получение эффекта от увеличения масштаба производства и сбыта.

**Выводы.** Привлечение иностранных инвестиций имеет большое значение для стран с развивающейся экономикой, т.к. они получают значительные средства для финансирования структурной перестройки и модернизации своей экономики. Страны получают не только дополнительные финансовые средства, но и доступ к передовым технологиям, новейшим методам организации и управления производством. Изучение структуры и влияния на экономику РФ иностранных инвестиций дало возможность убедиться в важности иностранных инвестиций для любой страны мира и Донбасса, в частности. На данном примере можно определить, что для дальнейшего развития экономики Донбасса необходимо привлечение и удержание капитала для социально-экономического развития, повышения уровня и качества жизни населения. Ориентироваться нужно на инновационную сферу, что поможет комплексно активировать деятельность, направленную на вовлечение достижений научно-технического прогресса в хозяйственную деятельность. Для того чтобы достигнуть поставленной цели придется решить ряд задач, связанных с возобновлением экономического развития Донбасса: освоение и внедрение наукоемких технологий и инноваций, повышение инвестиционной привлекательности, совершенствование налоговой базы, проведение активной информационной политики.

#### Список литературы

1. Федеральный закон «Об иностранных инвестициях в РФ» от 9 июля 1999 года №160-ФЗ.
2. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

# ВЛИЯНИЕ ВНЕДРЕНИЯ ИННОВАЦИЙ НА ЗАНЯТОСТЬ НАСЕЛЕНИЯ

**Е.Н. Корягина**

*ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Донецк*

**Постановка проблемы.** На современном этапе развития мировой экономики все большую роль в ведении успешной предпринимательской деятельности играет осуществление предприятиями инновационной деятельности. Как известно, инновации являются чуть ли не самым действенным оружием в конкурентной борьбе. Для того, чтобы быть замеченным в условиях рынка, предприятию необходимо разнообразие и нестандартность своих продуктов, внедрение инноваций во всех сферах деятельности. Если рассматривать роль инноваций с точки зрения национальной экономики, то научно-технический прогресс ведет к росту объемов ВВП (в том числе на душу населения), а, следовательно, и к улучшению благосостояния нации. Однако, несмотря на явные преимущества инновационно направленной экономики, существует и обратная, менее положительная сторона. Активное внедрение различных новшеств ведет к росту производительности труда и автоматизации, что, в свою очередь, сопровождается высвобождением работников, то есть машины все чаще заменяют рабочих, следовательно, возрастает уровень так называемой технологической безработицы.

**Анализ исследований и публикаций.** Преимуществам инновационного пути развития посвятили свои работы такие отечественные и зарубежные ученые: П. Дерингер, С.И. Иванов, А.П. Калина Г.А. Кондратьев, П.С. Никифоров, А. Оукен, В. Ярошенко и другие. Вместе с тем, недостаточно исследованным является влияние инновационного фактора на уровень безработицы.

**Целью публикации** является выявление зависимости между активизацией инновационной деятельности и снижением занятости населения в условиях современных тенденций экономики, а также поиск возможных путей решения данной проблемы.

**Основные результаты исследования.** Следует отметить, что данная проблема имеет глубокие исторические корни. Мысли касательно вытеснения живого труда машинами и вызванного этим скачка безработицы, высказывались еще в XIX в. В это время в Англии возникло движение луддитов, названное в честь легендарного героя Неда Лудда, который согласно истории, уничтожал ткацкие механические станки. Участники этого движения протестовали против активной механизации производства из-за боязни потери рабочих мест и невозможности прокормить свою семью [1]. Несмотря на опасения рабочих Англии в XIX – XX вв., безработными они не остались, так



как нашли применение своему труду в других сферах деятельности.

Сейчас многие крупные компании мира в целях повышения своей конкурентоспособности, выхода на новые рынки занимаются интенсивным развитием и внедрением инноваций, к тому же XXI в. характеризуется мощным технологическим рывком и, конечно, часть высвободившихся вследствие этого рабочих в промышленности может трудоустроиться, например, в сфере услуг. Необходимо отметить и тот факт, что внедрение инноваций приводит к снижению затрат живого труда, следовательно, снижается себестоимость изготавливаемой продукции, цены снижаются, большее количество людей готово приобрести данный товар, то есть покупательная способность населения увеличивается, а также создаются новые рабочие места. Можно сказать, данный сценарий является наиболее оптимистичным, а значит, менее вероятным. На деле же существует ряд моментов, препятствующих трудоустройству высвободившихся рабочих.

Так, например, технологический прогресс может достичь небывалого размаха и рабочие места сокращаются более быстрыми темпами, нежели могут создаваться новые в силу объективных причин. На это требуется слишком много времени, в течение которого рабочий должен каким-то образом существовать.

Еще одним немаловажным фактором является уровень квалификации работников, которые потеряли рабочее место из-за активного внедрения новых технологий. Во-первых, несмотря на автоматизацию, на предприятии все равно нельзя полностью ликвидировать живой труд, следовательно, изначально на своем рабочем месте может остаться лишь наиболее квалифицированный, компетентный работник, который имеет соответствующие знания и навыки для управления современной техникой и технологиями. Остальные же будут уволены и, как было сказано выше, в силу недостаточного уровня квалификации с одной стороны, и необходимостью применения совершенно новых навыков и умений с другой стороны, не смогут конкурировать за новые рабочие места с более квалифицированными трудящимися. К сожалению, учебные заведения, в частности российские, пока не в состоянии помочь работнику переквалифицироваться или же существенно повысить уровень своей квалификации. Здесь играет роль множество факторов, одним из которых является отсутствие высококвалифицированного обучающего персонала, а также недостаточный объем финансирования подобных учреждений, в том числе со стороны государства.

**Вывод.** Таким образом, инновации являются двигателем прогресса, им необходимо уделять достаточное количество внимания в рамках построения стратегии долгосрочного развития предприятия. Инновации закладывают основы для повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции, а также способствуют получению положительного экономического и социального эффекта для общества. Тем не менее, внедрение инноваций имеет и иные последствия в виде растущей вследствие высвобождения работников безработицы. Очевидно, что наряду с растущим уровнем безработицы активное внедрение результатов технического прогресса приведет к

углублению социального неравенства, возрастет дифференциация доходов населения, обострится социальная напряженность в обществе. Лишь немногие государства-лидеры технологического прогресса, такие как США и Япония, способны одновременно удерживать пальму первенства и в уровне ВВП, и в занятости и качестве жизни [2]. Вместе с тем, в США приобретает все более широкое развитие так называемые «темные фабрики», на которых практически все процессы автоматизированы и исходя из этого предполагается сокращение занятого населения на 100 млн. чел. К сожалению, инновационный вектор развития чаще всего предполагает снижение уровня занятости. Регулятором подобных тенденций должно стать государство и возложить на себя обязанности по созданию новых рабочих мест, так как решить эту проблему на микроуровне весьма затруднительно, ведь хозяйствующие субъекты нацелены, в первую очередь, на извлечение выгоды; разработать программы финансирования учебных учреждений, направленных на переподготовку кадров, а также привлечь в подобные учреждения опытных специалистов.

#### **Список литературы**

1. Пауэлл Д. Современные проблемы влияния развития научно – технического прогресса на занятость населения [Текст] / Д. Пауэлл // Модернизация. Инновации. Развитие. – 2015. – № 2. – С. 173.
2. Сафрончук М. В. Технический прогресс, безработица и уровень благосостояния [Текст] / М. В. Сафрончук // Вестник МГИМО Университета. – 2012. – № 4. – С. 168.

### **СЕКЦИЯ 8.**

## **ЭКОНОМИКА ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ И ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ МЕНЕДЖМЕНТ**

### **МЕТОД ИНТЕГРАЛЬНОЙ ОЦЕНКИ ЭКОЛОГИЧЕСКОЙ ОПАСНОСТИ ПОЛИГОНА ТБО**

**В.А. Багмет**

**А.С. Гавриленко**

**О.Л. Дариенко**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Существование человеческого общества связано с образованием твердых бытовых отходов (ТБО). ТБО являются глобальным фактором загрязнения и основным источником длительного негативного воздействия на окружающую среду. Проблема обращения с

ТБО должна рассматриваться как один из определяющих факторов экологической безопасности, а в плане выбора приоритетов исходить из оценки, как ресурсного источника, так и экологически опасного фактора.

**Анализ исследований и публикаций.** Задачи оценки влияния полигонов ТБО на окружающую среду рассмотрены в научных трудах Т.Б. Годовской, Ю.Б. Матвеева, А.М. Молчанова, М.А. Хажмурадова и др., которые подробно анализируют отдельные аспекты влияния полигонов ТБО на окружающую среду. Однако в этих работах отсутствуют интегральные оценки экологической опасности полигонов ТБО, позволяющие количественно описать взаимосвязь между отдельными аспектами воздействия и преобладающий акцент на отдельном направлении экологического загрязнения (газообразные выбросы, загрязнение почв, вод и т. д.).

**Целью исследования** является определение зон пространственного распространения экологической опасности в районе размещения полигона ТБО посредством использования методов математической оценки.

**Основные результаты исследования.** Для интегральной оценки экологической опасности полигона ТБО целесообразно использовать подход на основе относительной оценки показателей загрязнения [6]. Относительный показатель загрязнения воды в выбранной точке  $W_t$  определяется по формуле

$$W_t = \sum \frac{\Delta C_i}{ПДК_i}, \quad (1)$$

где  $C_i$  – абсолютный показатель загрязнения воды в  $i$ -й точке с отдельной физико-химической характеристикой;

$ПДК_i$  – предельно допустимая концентрация  $i$ -го показателя;

$t$  – расстояние от границы полигона;

$\Delta C_i$  – величина превышения абсолютного показателя загрязненности.

Загрязнение почвы определяется степенью загрязненности вод, поскольку данный показатель содержит оценку качества как почвы, так и воды.

Степень загрязненности воздуха определяется направлением движения воздушных масс. Имитационную модель можно представить в виде произвольной пирамиды, в основе которой лежит неправильный восьмиугольник, повторяющий контуры векторной диаграммы режима ветров по результатам наблюдений в зоне влияния полигона ТБО в г. Горловка, а гидрохимические показатели воды являются характеристикой фронтальной плоскости.

Режимы ветров по результатам наблюдений в зоне влияния полигона ТБО в г. Горловка приведены в табл. 1.

Таблица 1

Режим ветров по результатам наблюдений в зоне влияния полигона  
ТБО в г. Горловке

Направление ветра	С	СВ	В	ЮВ	Ю	ЮЗ	З	СЗ
Количество дней	30	4	5	2	10	23	3	7

На основе полученных данных была построена графическая модель загрязненности воздуха в относительных показателях с использованием программного комплекса в среде Matlab (рис. 1)

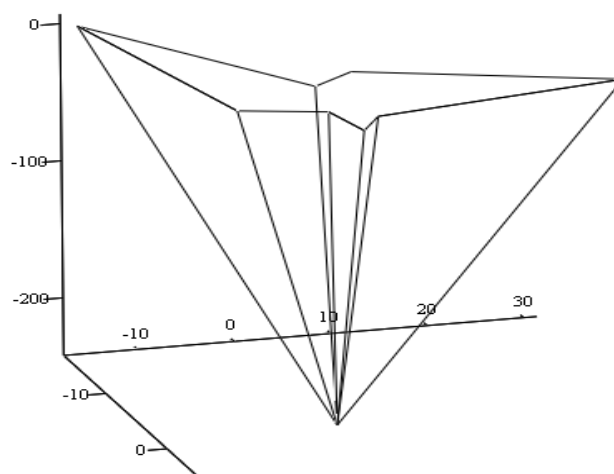


Рис. 1. Пространственное изображение интегральной оценки экологической опасности полигона ТБО

Представленная выше пространственная модель описывается системой математических уравнений, позволяющих определить площадь основания пирамиды –  $P = 247,5$ .

Основание пирамиды  $P_t$  – это условный показатель степени загрязнения воздуха по основным румбам с учетом результатов исследования интенсивности запаха в зоне влияния полигона ТБО. Для уточнения параметров восьмиугольника в определенной точке (на заданном расстоянии) вводят показатель  $F$ , которой соответствует десятичному логарифму соответствия интенсивности запаха в исследуемой точке (рис. 2).

Для заданной точки  $t$  степень загрязненности воздуха определяется выражением:

$$P_t = P \cdot F_t^2 \quad (2)$$

Интегральный показатель состояния экологической опасности в заданной точке

$$O_t = \frac{1}{3} \cdot P_t \cdot W_t \quad (3)$$

На рис. 2 представлены зависимость рассчитанного интегрального показателя состояния экологической опасности и расстояния от границы полигона ТБО.

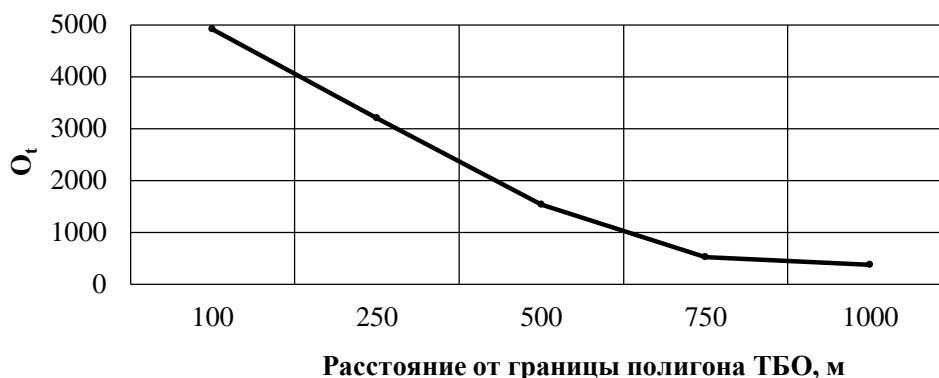


Рис. 2. Зависимость интегрального показателя состояния экологической опасности состояния окружающей среды от расстояния до границы полигона ТБО

Для проверки корректности математической модели оценки влияния полигона ТБО на окружающую среду проводится анализ связи между показателем  $O_t$ , характеризующим состояние окружающей среды в исследуемой точке, и результатами исследования состояния окружающей среды с применением биоиндикаторов, которые выполняют функцию комплексной оценки состояния окружающей среды.

Данные рис. 3 свидетельствуют о пропорциональном соотношении между методами биоиндикации (характеризуют общий уровень влияния полигона ТБО на окружающую среду) и методом оценки на основе значения показателя состояния окружающей среды (на основе оценки загрязнения атмосферного воздуха и оценки гидрохимических показателей).

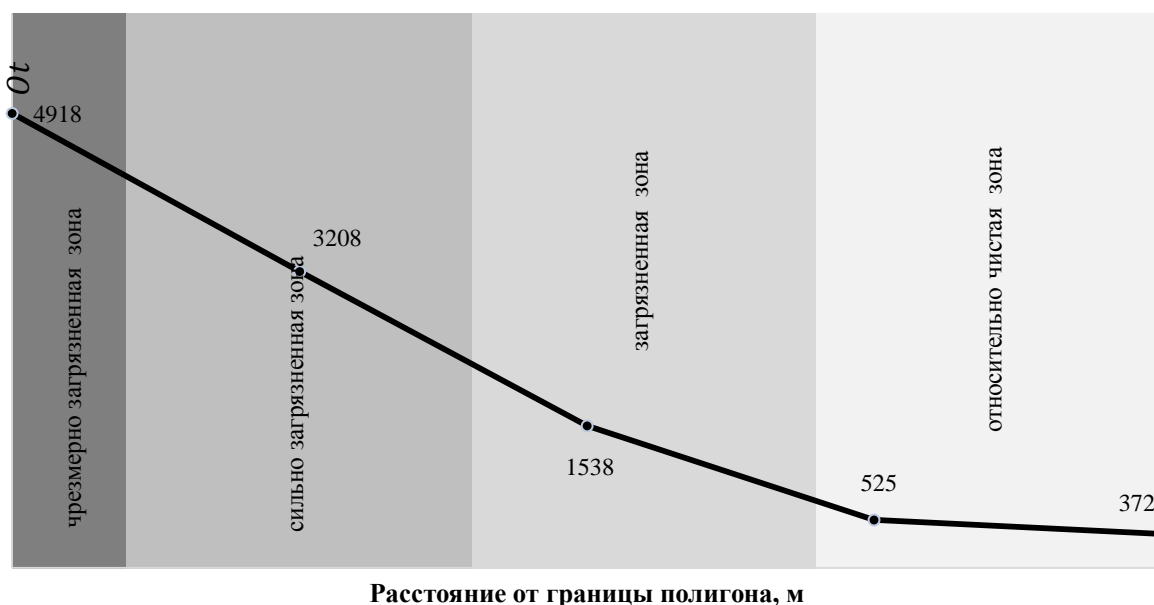


Рис. 3. Зонирование состояния окружающей среды на основе методов биоиндикации

Проведенные расчеты позволяют рекомендовать следующие параметры зонирования состояния окружающей среды на основе значения  $O_t$ .

Таблица 2

Рекомендуемые параметры зонирования состояния окружающей среды на основе значения показателя состояния окружающей среды

Значение показателя состояния окружающей среды	Состояние окружающей среды
менее 1000	относительно чистое
2000 – 1000	загрязненное
5000 – 2000	сильно загрязненное
более 5000	чрезмерно загрязненное

Разработанный метод математической оценки позволяет вычислить значение интегрального показателя состояния экологической опасности окружающей среды в любой точке зоны влияния полигона ТБО.

**Вывод.** Таким образом, метод интегральной оценки экологической опасности ТБО позволяет количественно описать взаимосвязь между отдельными аспектами экодеструктивного воздействия и обозначить преобладающий акцент на отдельном направлении экологического загрязнения.

### Список литературы

1. Матвеев Ю.Б. Методы и опыт оценки потенциала газообразования на украинских полигонах ТБО / Ю.Б. Матвеев, А.Ю. Пухнюк [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://waste.ua/cooperation/2007/theses/matveev.html>
2. Хажмурадов М.А. Проблема ограничения эмиссии метана в атмосферу из свалок бытовых отходов / М.А. Хажмурадов, Л.В. Карнацевич, В.Г. Колобродов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://waste.ua/cooperation/2004/thesis-/chashmuradovr.html>
3. Годовська Т.Б. Еколого-гігієнічний аналіз впливу полігону твердих побутових відходів на підземну гідросферу / Т.Б. Годовська, В.П. Фещенко // Меліорація і водне господарство. – 2010. – Вип. 98. – С. 198-208.
4. Молчанов А.М. Математические модели в экологии. Роль критических режимов. / А.М. Молчанов // Математическое моделирование в биологии. – М., 1975. – С. 133-142
5. Алёшина Т.А. Математическое моделирование для обеспечения экологической безопасности от негативного воздействия полигонов твердых бытовых отходов / Т.А. Алёшина// Экология урбанизированных территорий. – 2008. – № 4. – С. 32-39.
6. Корбут М.Б. Забезпечення екологічної безпеки звалищ твердих побутових відходів: автореф. дис. ...канд. тех. наук: 21.06.01 / М.Б. Корбут. – Кременчук: Кременчуцький нац. ун-т ім. М. Остроградського, 2015. – 25 с.

## ПУТИ ОПТИМИЗАЦИИ ВЫБРОСОВ ДИОКСИДА СЕРЫ ОБЪЕКТАМИ ТЕПЛОЭНЕРГЕТИКИ

**О.Л. Дариенко**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** В настоящее время одним из основных источников загрязнения окружающей среды являются дымовые газы тепловых электростанций, на долю которых приходится наибольший удельный вес выбросов диоксида серы. Внедрение в энергетику более эффективных и экологически чистых технологий [1] на сегодняшний день является одной из приоритетных задач. Связано это как с необходимостью всемерной экономии энергоресурсов, так и с защитой окружающей среды – проблемой, которая еще более обострится в связи с ожидаемым сокращением подачи природного газа на электростанции и прогнозируемым ростом потребления ими угля.

**Анализ исследований и публикаций.** Основной вклад в исследования по развитию энергетики во взаимодействии с окружающей средой внесли: Л.А. Мелентьев, А.А. Макаров, М.И. Воропай, Ю.В. Кононов, А.С. Некрасов, М.М. Кулик, Н. Pollitt, P. Capros, P. Criqui, R. Loulou, G. Goldstein, M. Amann, F. Wagner, J. Jones и др. При этом проблема эмиссии диоксида серы продолжает оставаться достаточно острой, особенно для объектов теплоэнергетики.

**Цель исследования.** В этой связи проблема поиска путей оптимизации выбросов диоксида серы объектами теплоэнергетики является актуальной на современном этапе.

**Основные результаты исследования.** В современных условиях при принятии решений о функционировании и развитии электроэнергетической системы важным фактором являются экологические ограничения. Внедрение нормативных ограничений на выбросы загрязняющих веществ для теплоэнергетических установок [3], увеличение платежей за выбросы и введения штрафов за их сверхнормативные объемы, требует экономически и регуляторно взвешенных мер по обеспечению выполнения тепловыми электростанциями данных требований с учетом текущего состояния генерирующих мощностей.

Для учета влияния нормативных технологических требований к выбросам загрязняющих веществ разработан и реализован блок моделей расчета удельных выбросов диоксида серы энергетическими установками и определения необходимого уровня их снижения.

Для расчета удельных выбросов используется информация об элементном составе топлива и его калорийности, эффективности мер снижения выбросов и возможности их применения для различных технологий сжигания. Для определения необходимого уровня их снижения используется информация о нормативных технологических требованиях к содержанию загрязняющих веществ в дымовых газах теплоэнергетических установок по видам топлива и технологиям сжигания. Итоговые экологические показатели данного блока используются в процессе реализации моделей жизненного цикла технологий производства электроэнергии при определении технико-экономических показателей тепловых электростанций, работающих на органическом топливе.

Расчет удельных выбросов диоксида серы реализован с использованием методики определения выбросов загрязняющих веществ в атмосферу от энергетических установок ГКД 34.02.305-2002 и руководства по инвентаризации и прогнозированию выбросов загрязняющих веществ «Corinair» Европейского Агентства по окружающей среде.

Расчет удельных выбросов загрязняющих веществ проводится с учетом типов энергетических установок и индивидуальных физико-химических характеристик топлива, процессов сжигания и мероприятий по снижению выбросов загрязняющих веществ. Расчет удельных выбросов диоксида серы и уровня их снижения до нормативных требований представлен на рис. 1.



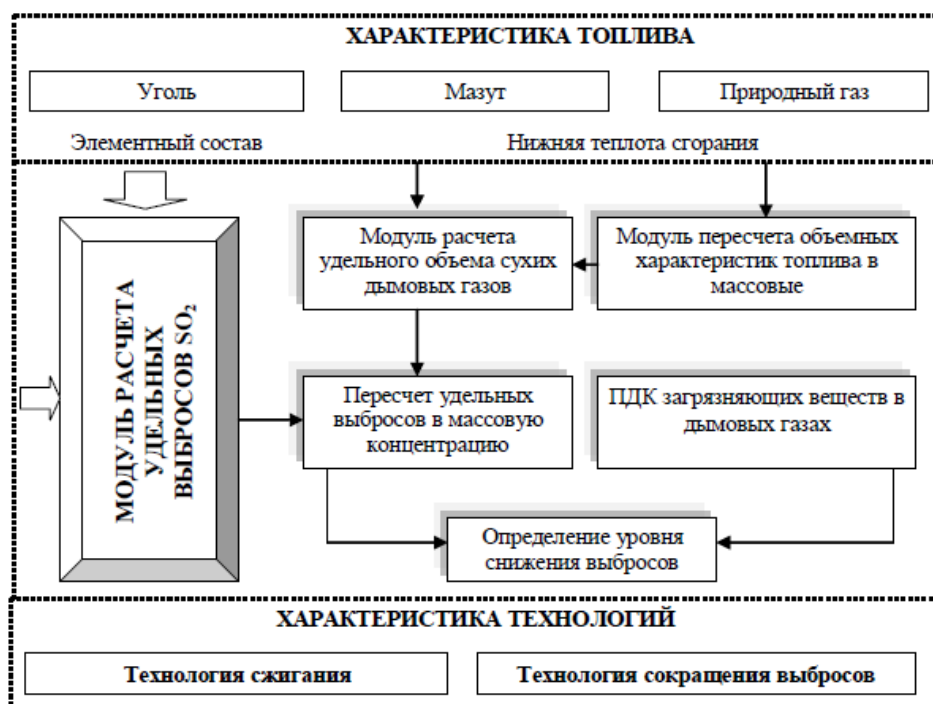


Рис. 1. Схема расчета удельных выбросов  $\text{SO}_2$  и уровней его снижения до нормативных требований

Образование диоксида серы  $\text{SO}_2$  при сжигании ископаемого топлива связано с окислением серы, содержащейся в топливе. Удельный показатель выброса оксидов серы  $\text{SO}_2$  и  $\text{SO}_3$  в пересчете на диоксид серы  $\text{SO}_2$  определяют по формуле

$$b_{\text{pSO}_2} = \frac{2S_p^r}{Q_{\text{ip}}^r} \cdot 10^4 \cdot (1 - \eta_1) \cdot (1 - \eta_2 \cdot \beta), \quad (1)$$

где  $b_{\text{pSO}_2}$  – показатель эмиссии  $\text{SO}_2$  и  $\text{SO}_3$  в пересчете на  $\text{SO}_2$  при потреблении топлива  $\rho$ , г/ГДж;

$Q_{\text{ip}}^r$  – нижняя рабочая теплота сгорания топлива, МДж/кг;

$2S_p^r$  – содержание серы в топливе на рабочую массу, %;

$\eta_1$  – эффективность связывания серы золой и сорбентом в энергетической установке;

$\eta_2$  – эффективность очистки дымовых газов от оксидов серы;

$\beta$  – коэффициент работы десульфуризационной установки.

Для определения необходимых уровней снижения выбросов до нормативных требований показатели эффективности первичных и вторичных мер снижения выбросов  $\text{SO}_2$  не используются.

Для расчета необходимого уровня снижения выбросов  $\text{SO}_2$  проводят сравнительный анализ показателя концентрации загрязняющих веществ в дымовых газах теплоэнергетических установок с нормативными требованиями. Эффективность снижения выбросов  $\text{SO}_2$  определяется из соотношения

расчетной концентрации загрязняющего вещества при использовании топлива и нормативного показателя.

Исходя из определенного уровня снижения выбросов SO<sub>2</sub> для каждой технологии производства электроэнергии на органическом топливе подбираются способы десульфуризации с учетом уже существующих мер, которые удовлетворяет условию:

$$(1 - \eta_{1p'}) \cdot (1 - \eta_{2p'} \cdot \beta) \leq (1 - ef_{kp'}), \quad (2)$$

где  $ef_{kp'}$  – эффективность сокращения выбросов SO<sub>2</sub>;

$\eta_{1p'}$  – эффективность первичных мер по сокращению выбросов SO<sub>2</sub>;

$\eta_{2p'}$  – эффективность вторичных мер (очистных установок) по сокращению выбросов SO<sub>2</sub>.

МАРКИ УГЛЯ						
Показатели	Ед. изм.	До, ДР, ДМ (откалываемый)	ГР, ГМ (докурье отсорти)	ГР (пыловое дозиров)	АШ, АСШ (ангринит)	ГР (печицы)
Wt	%	11,3	11,3	11,3	7,9	7,9
At	%	21,7	21,7	21,7	21,2	21,2
St	%	50,59	54,27	53,27	66,29	63,1
Yt	%	3,69	3,62	3,48	1,28	2,98
Nt	%	1,07	1,1	0,87	0,57	1,06
Or	%	8,78	5,16	6,9	1,06	1,49
Sc	%	2,88	2,95	2,48	1,7	2,27
Vt	%	28,81	26,8	26,13	2,84	27,25
VO2	м³/кг	1,089	1,178	1,137	1,288	1,325
Vdт0	м³/кг	5,048	5,452	5,274	6,072	6,162
Vdт	м³/кг	7,067	7,633	7,384	8,501	6,627
Удельная масса сухих дымовых газов	кг/кг	7,004	7,557	7,316	8,475	8,552
Густота сухих дымовых газов	м³/м³	1,387	1,386	1,387	1,396	1,388
РАСЧЕТНЫЕ ЗНАЧЕНИЯ						
Показатель эмиссии SO2	г/ТДж	2584,9	2645	2224,2	1385,1	1846,8
Эффективность свейывания SO2 с золой		0,05	факельное сжигание в котлах с ледким шлаковыведением			
Показатель эмиссии SO2	кг/тУ	75,8	77,5	65,2	40,6	51,4
Концентрация SO2 в сухих дымовых газах	мг/м³	7745,2	7338,3	6379,1	3803,1	4997
Нормативная концентрация при:						
400		94,8	94,5	93,7	89,5	92
200		97,4	97,3	96,9	94,7	96

Рис. 2. Пример реализации расчета выбросов загрязняющих веществ в атмосферу в среде MS Excel

Пример реализации расчета удельных показателей выбросов SO<sub>2</sub> при факельном сжигании угля и определения приемлемого уровня их снижения до нормативных требований в среде табличного процессора MS Excel представлен на рис. 2.

**Вывод.** Таким образом, предложенный блок расчета удельных выбросов диоксида серы позволит определить показатели удельных выбросов загрязняющих веществ при использовании топлива различного качества [6], определить уровни снижения выбросов для выполнения нормативных требований. На основании результатов проведенных расчетов целесообразно

применить соответствующие меры по снижению выбросов для обеспечения экологической приемлемости технологий производства электроэнергии на органическом топливе.

### Список литературы

1. Корчевой Ю.П. Экологически чистые угольные энерготехнологии: моногр. / Ю.П. Корчевой, А.Ю. Майстренко, А.И. Топал; НАН Украины; Ин-т угольн. энерготехнологий, Минтопэнерго Украины. – К.: Наук. думка, 2004. – 187 с.
2. Базаянц Г.В. Оценка выбросов парниковых газов при десульфуризации дымовых газов ТЭС углеродсодержащими сорбентами / Г.В. Базаянц, О.Л. Дариенко, М.Ю. Медведева // Научные труды SWORD. – 2010. – № 4. – С. 58 – 63.
3. Кулик М.Н. Влияние экологических факторов на использование технологий тепловой энергетики / М.Н. Кулик, Т.П. Нечаева // Энерготехнологии и ресурсосбережение. – 2015. – № 2. – С.42-53.
4. Integrated Pollution Prevention and Control. Reference Document on Best Available Techniques for Large Combustion Plants. [Electronic resource]. – Mode of access: [http://eippcb.jrc.ec.europa.eu/reference/BREF/lcp\\_bref\\_0706.pdf](http://eippcb.jrc.ec.europa.eu/reference/BREF/lcp_bref_0706.pdf)
5. Climate Change 2014: Mitigation of Climate Change: Annex II Metrics & Methodology [Electronic resource] / V. Krey and other. – Mode of access: [http://report.mitigation2014.org/report/ipcc\\_wg3\\_ar5\\_annex-ii.pdf](http://report.mitigation2014.org/report/ipcc_wg3_ar5_annex-ii.pdf)
6. Пивняк Г.Г. Снижение выбросов оксида серы при использовании на тепловых электростанциях обогащенного угля / Г.Г. Пивняк, П.И. Пилов, Е.П. Пилова // Современная наука: сборник научных статей. – 2012. – № 3 (11). – С. 60-65.

## РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕ КАК ОСНОВА ОПТИМАЛЬНОГО ПРОИЗВОДСТВА НА ПРЕДПРИЯТИИ

**Е.С. Белкина**

**Е.В. Заричанская**, *к.э.н., доцент*  
*ГОУ ВПО «Донецкий национальный*  
*технический университет»,*  
*г. Донецк*

**Постановка проблемы.** Современные условия развития экономики ставят все более жесткие требования к развитию предприятий, что с одной стороны обусловлено высоким уровнем потребления природных ресурсов, а с другой – их ограниченностью и значительной разработкой месторождений. В связи с этим существует необходимость уделять особое внимание ресурсосбережению для достижения стратегического развития предприятия и промышленности в целом, что соответственно позволит также решить часть экологических проблем, возникающих в процессе добычи, переработки и использования природных ресурсов.

Высокие результаты производственной деятельности отрасли или

региона зависят от рационального использования ресурсов, т. е. использования в своей деятельности принципов ресурсосберегающей концепции, которая позволяет снизить материалоемкость и увеличить производительность, делая производственный процесс наиболее эффективным.

**Анализ исследований и публикаций.** В современной экономической литературе проблемы и актуальность ресурсосбережения рассматривались Е.В. Заричанской, Р.И. Балашовой, Ю.М. Мацевитого, Л.Г. Мельника, М.П. Ковалко, С.П. Денисюка, С.И. Дорогунцова, С. Близького, Н.М. Потаповой и др. Авторами были предложены подходы к обеспечению эффективности ресурсосбережения регионов и отраслей, экономическому стимулированию процессов сбережения ресурсов на предприятиях, с помощью использования различных методов и инструментов.

**Целью публикации** является изучение вопросов ресурсосбережения.

**Основные результаты исследования.** Ресурсосбережение является одним из наиболее эффективных направлений развития экономики, объединяющее ключевые элементы производства: энергию, материалы и технологии. Ему принадлежит значительная роль в снижении материалоемкости общественного производства, что особенно актуально для отечественных предприятий, ресурсоемкость продукции которых превышает мировой уровень более чем в два раза [1, с. 43].

На практике современные предприятия все больше внимания уделяют концепции «бережливого» производства, которая является инструментом выхода предприятия из кризисной ситуации, а также включает в себя концепцию ресурсосбережения, как одно из приоритетных направлений оптимизации деятельности организации. Принципы «бережливости» сегодня рассматривают как наиболее эффективные и надежные способы минимизации затрат ресурсов, повышения конкурентоспособности и обеспечения лидирующих позиций. Необходимо отметить, что, несмотря на неоспоримую эффективность применения концепции бережливого производства, методы, составляющие базу этого направления, в связи с непрерывными изменениями требований к производственным системам, требуют систематической корректировки [2].

Сама по себе концепция «бережливого» производства подразумевает выполнение следующих задач:

- определение ценности конечного продукта или услуги;
- определение потока создания ценности для этого продукта (услуги);
- обеспечение непрерывного течения потока создания ценности;

– стремление к постоянному улучшению, к совершенству продукта или услуги.

Переход от стандартных методов работы к ресурсосберегающим технологиям на основе принципов «бережливости» во многих случаях не требует масштабных вложений. Не всегда возникает необходимость в покупке нового дорогостоящего оборудования, не надо осваивать новые материалы и технологии. Достаточно всего лишь изменить культуру управления предприятием, систему взаимоотношений между различными уровнями и подразделениями, системой ценностей ориентации сотрудников и их взаимоотношений [4].

Таким образом, разработка методического обеспечения и принципов ресурсосбережения, определение возможных путей его развития и новых сфер применения является важным как теоретическим, так практическим направлением исследований в экономической науке.

Общий подход применения технологий ресурсосбережения представляет собой цикл из 5 шагов, образующих процесс поиска и отбора наиболее эффективных решений (рис. 1).

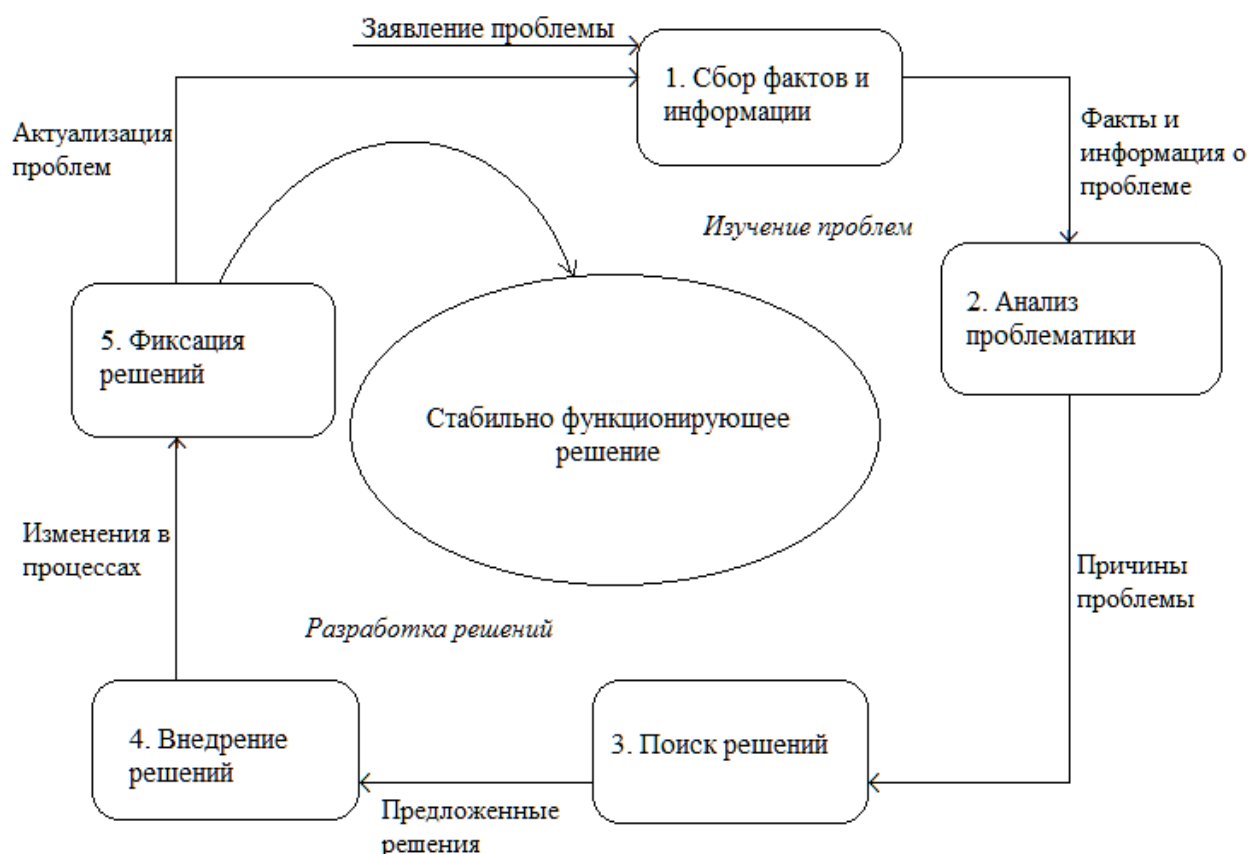


Рис. 1. Общий подход к оптимизации производства

Оптимизация деятельности предприятия начинается с изучения области и определения проблем, которые имеются в исследуемом процессе и которые необходимо решить. Более того, иногда ситуация

складывается таким образом, что в результате исследования выясняется: первоначально поставленная задача таковой не является, а лежит совершенно в другой области знаний.

В то же время стоит выделить направления совершенствования эффективности ресурсосбережения, которым предприятию необходимо уделять особое внимание, обобщенные в комплексе мероприятий, что в свою очередь направлены на:

- улучшение структуры материалопотребления и внедрение эффективных заменителей;

- предотвращение образования отходов и рациональное использование их неизбежной части;

- совершенствование нормирования расхода материальных ресурсов и обеспечение снижения их удельного расхода на единицу продукции;

- оптимизацию управления запасами товарно-материальных ценностей;

- сокращение потерь материальных ресурсов на этапах транспортировки и хранения, эффективное использование тары [3, с. 7].

**Выводы.** Следовательно, для эффективного ресурсосбережения недостаточно установить цель, существует также необходимость проводить комплекс мероприятий, который для каждого предприятия составляется индивидуально, в целом заключающийся в сокращении объема запасов, ускорении производственного цикла и увеличении гибкости производства, что позволит значительно увеличить эффективность экономических показателей.

На основе «бережливости» ресурсосбережение переходит на качественно другой уровень: помимо основной цели экономии затрат ресурсов раскрывает и другие не менее важные аспекты функционирования, как, например, максимальное устранение всех отходов. Ресурсосбережение на предприятии должно стать неотъемлемой частью его развития и функционирования, при использовании инструментов которого можно значительно повысить эффективность использования ресурсов, тем самым обеспечивая конкурентоспособность предприятия. Кроме того, ресурсосбережение необходимо рассматривать, как возможность получения положительного экономического и экологического эффекта для всего народного хозяйства при минимальных финансовых затратах для конкретного предприятия, которое увеличивает эффективность потребления ресурсов и объемы выпуска продукции, а также как один из способов наиболее эффективно оптимизировать производственный процесс.

### Список литературы

1. Мацевитый Ю.М. Концепция региональной политики энергосбережения / Ю.М. Мацевитый, И.А. Немировский, Н.Г. Ганжа // Энергосбережение. Энергетика. Энергоаудит. – 2008. – № 3. – С. 43–49.
2. Абросимова А.А., Шалабаев, П.С. Связь бережливого производства с устойчивым развитием промышленных предприятий [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/31017/> (дата обращения 28.03.2016 г)
3. Семенов Н.Н. Управление ресурсосберегающей деятельностью / Н.Н. Семенов. – М.: Гуманитарный институт, 2011. – 47 с.
4. Ваганов А.И., Мелешко М.В., Добровольская С.В., Управление качеством, бережливое производство самые экономичные наименее капиталоемкие инструменты энерго и ресурсосбережения // Энергосбережение. Энергетика. Энергоаудит. 2014. №6 [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/upravlenie-kachestvom-berezhlyvoe-proizvodstvo-samyie-ekonomichnyie-naimenee-kapitaloemkie-instrumenty-energo-i-resursosberezheniya> (дата обращения 02.04.2016 г.)

## ВОПРОСЫ ИДЕНТИФИКАЦИИ ЭКОЛОГИЧЕСКИХ АСПЕКТОВ В СИСТЕМЕ ЭКОМЕНЕДЖМЕНТА ПРЕДПРИЯТИЯ

**Е.Ю. Руднева**, *к.э.н., доцент*

**В.Р. Дьяченко**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Для современного этапа общественного развития характерно увеличение дисбаланса между нарастающими потребностями человечества и ограниченным потенциалом природных ресурсов, неконтролируемое использование которых приводит к деградации экосистем.

На фоне глобального обострения экологической ситуации повышается интерес к изучению проблем эколого-сбалансированной хозяйственной деятельности современных предприятий – основного звена национальной экономики и, вместе с тем, основных источников загрязнения природной среды.

**Анализ последних исследований и публикаций.** Задачи экологизации деятельности предприятий активно решаются как отечественными, так и зарубежными теоретиками, и практиками. Среди них можно выделить работы С. Даймана, Л. Мельника, А. Садекова, Н. Пахомовой, О. Поповой, Н. Реймерса, К. Рихтера и многих других. Вместе с тем, с учетом исключительно важной роли экологически

обоснованного производства, необходимым является поиск путей развития и внедрения прогрессивных инструментов экологического менеджмента в практику хозяйствования отечественных предприятий.

**Цель исследования:** обосновать подходы к идентификации экологических аспектов деятельности предприятия в системе экологического менеджмента.

**Основные результаты исследования.** Сегодня игнорирование предприятием экологического фактора в процессе экономического развития может привести к снижению его конкурентных позиций на рынке, что подтверждается усиливающимся интересом потребителей к экологически чистой и качественной продукции.

С учетом этого стимулируются процессы экологизации хозяйственной деятельности предприятия, проявляющиеся в снижении техногенной нагрузки на окружающую среду; поддержке природного потенциала путем возобновления и режима экономии природных ресурсов; сокращении эколого-экономических затрат; комплексности изъятия полезных сырьевых компонентов; повторном использовании отходов; внедрении рециклинговых технологий и т. п. Все обозначенные проблемы решаются в зоне функционирования системы экологического менеджмента предприятия.

Экологический менеджмент – гибкий инструмент экологического регулирования, позволяющий наиболее рационально использовать ограниченные ресурсы предприятия с целью эффективного снижения его воздействия на окружающую среду.

Ключевое место в системе экологического менеджмента отводится экологическим аспектам. Согласно международным стандартам по экологическому управлению серии ISO 14001 экологический аспект представляет собой элемент деятельности или продукции (услуги) предприятия, который может взаимодействовать с внешней средой. Т. е. любое изменение в окружающей среде, позитивное или негативное, полностью или частично, является результатом действия экологических аспектов [1]. Процедуры управления экологическими аспектами позволяют сопоставить показатели деятельности предприятия и последствия его взаимодействия с внешней средой.

Рекомендуется идентифицировать экологические аспекты по отношению ко всей деятельности предприятия и его продукции (работам, услугам) с учетом входов и выходов, учитывая возможные изменения составляющих процесса. При этом следует руководствоваться критериями практической целесообразности, т. е. ограничиться теми аспектами, контроль которых оправдан (в первую очередь, с позиции их влияния на окружающую среду).

Таким образом, при разработке процедур управления экологическим



аспектами важной является задача определения их приоритетности. Программа ЮНЕП предлагает для этих целей достаточно простую систему оценки приоритетов (табл. 1) [2].

Таблица 1

Система оценки значимости экологических аспектов

Приоритетность	Критерии отнесения проблемы к данному уровню приоритетности
Неотложная необходимость. Необходимость немедленных действий	Проблема представляет серьезную реальную угрозу здоровью людей (как населения, так и сотрудников предприятия) и состоянию окружающей среды. Проблема представляет угрозу для продолжения деятельности организации в целом
Высокий уровень приоритетности	Проблема свидетельствует о несоответствии деятельности предприятия природоохранному законодательству, нормативно-техническим и другим требованиям и может привести к наступлению ответственности за выявленные нарушения. Высок риск загрязнения окружающей среды (значительных негативных изменений в окружающей среде)
Средний уровень приоритетности	Проблема свидетельствует о серьезных отклонениях в деятельности организации от декларированных экологической политикой принципов и обязательств. Проблема отражает упущенные возможности развития бизнеса, получения дополнительных экономических преимуществ. Проблема свидетельствует о серьезных нарушениях функционирования системы экологического менеджмента (рассматривается в случаях, когда таковая внедрена в организации и проводится анализ результатов ее функционирования)
Низкий уровень приоритетности	Проблема свидетельствует о некоторых незначительных нарушениях функционирования системы экологического менеджмента (рассматривается в случаях, когда таковая внедрена в организации и проводится анализ результатов ее функционирования)

Выявленные значимые экологические аспекты, как правило, документируются путем составления соответствующего реестра. Деятельность по идентификации экологических аспектов и их документированию должна осуществляться систематически с целью

уточнения и корректировки реестра – документа, содержащего описание проблем, которые подлежат решению.

Результаты управления экологическими аспектами предприятия определяют эколого-экономическую результативность, оцениваемую по системе показателей производственной сферы и сферы административного управления.

**Выводы.** Таким образом, на пути к устойчивому эколого-сбалансированному развитию, следует заострить внимание предприятий на необходимости построения и развития действенной, а не декларативной, системы экологического менеджмента.

Функционирование такой системы, в первую очередь, предполагает разработку процедур по регулированию значимых экологических аспектов, реализация которых позволит в комплексе улучшить эколого-экономические показатели хозяйствования предприятия и снизить нагрузку на окружающую природную среду.

#### Список литературы

1. Системы экологического менеджмента для практиков / С.Ю. Дайман, Т.В. Островкова, Е.А. Заика, Т.В. Сокорнова; под. ред. С.Ю. Даймана. – М.: Изд-во РХТУ им. Менделеева, 2004. – 248 с.
2. Экологическая оценка и экологическая экспертиза / О.М. Черп, В.Н. Виниченко, М.В. Хотулёва и др. – 3-е изд., перераб. и доп. – Эколайн, 2000. – 138 с.
3. Хобта В.М. Концептуальні положення регулювання екологічних наслідків діяльності підприємства / В.М. Хобта, О.Ю. Руднева // Вісник Хмельницького національного університету. – 2009. – № 6. – Т. 3. – С. 308-311.
4. Молчанов А.М. Математические модели в экологии. Роль критических режимов. // Математическое моделирование в биологии. – М., 1975. – С. 133-142
5. Реймерс Н.Ф. Экология (теория, законы, правила, принципы и гипотезы) / Н.Ф. Реймерс. – М.: Россия молодая, 1994. – 367 с.

### АКТУАЛЬНОСТЬ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННОМ БИЗНЕСЕ

**С.А. Лохматов**, *к.э.н., доцент*

**Е.В. Белова**

*Луганская государственная академия  
культуры и искусств им. М. Матусовского,  
г. Луганск*

**Постановка проблемы.** В последнее время все человечество волнует проблема надвигающегося глобального экологического кризиса. В современных условиях нарастает нагрузка на природную среду, в частности

происходит загрязнение и деградация земель и водных источников. Деградация природно-ресурсного потенциала вызывает необходимость наращивания затрат для рационализации управления природопользованием. Большое значение приобретает применение экологического менеджмента.

**Анализ исследований и публикаций.** Авторы, которые исследовали эту проблему, в частности Литвинов О.В., Матягина А.М., Смирнова Е.В., Хачатуров А.Е., Чередниченко О.А., Ферару Г.С. считают, что на сегодняшний день в развитых странах большое внимание уделяется вопросу улучшения качества жизни, как со стороны государства, так и со стороны общественных организаций [1, 2, 3, 4, 5]. Важным аспектом в решении данного вопроса является улучшение экологической обстановки. Лидеры мировой экономики, считая себя цивилизованным обществом, прилагают определенные усилия для разработки грамотной экологической политики на предприятиях.

**Целью публикации** является ориентирование управления на охрану окружающей среды и рациональное природопользование, которое в свою очередь будет способствовать формированию благоприятного имиджа предприятия, улучшению отношений с государственными органами власти, укреплению позиций на внутреннем рынке, завоеванию признания со стороны зарубежных потребителей.

**Основные результаты исследования.** Под экологическим менеджментом понимается организация охраны окружающей среды во всей ее совокупности (при поставке и расходе природных ресурсов, энергии и сырья, при осуществлении технологического процесса, при выпуске, сбыте и транспортировке продукции, при утилизации отходов производства всех видов от промышленных выбросов до упаковочных материалов).

Условием решения задачи управления развитием производства и экологическими процессами является формирование систем и механизмов управления, ориентированных на экологическое производство. Гармоничное сочетание экономической и природоохранной деятельности предприятия позволит достичь формирования на предприятии системы экологического менеджмента (СЭМ).

Разработка экологической политики включает этапы, приведенные на рис.1.

Экологическая маркировка – комплекс сведений экологического характера о продукции, процессе или услуге, входящий в состав их маркировки и (или) сопроводительной документации [5]. Экологическая маркировка служит для бизнеса средством продвижения экологических товаров на рынок.

Методология экологического менеджмента заключается в следующем: используя современные инструменты управления, предприятия могут становиться более безопасными для человека и окружающей среды, прибыльными, причем, что самое главное, – при имеющихся ресурсах. Формирование системы экологического менеджмента осуществляется по развернутой спирали. Начинается все с разработки, утверждения и публичного декларирования организацией экологической политики и целей. Политика должна содержать основополагающие принципы, обеспечивающие улучшение

и предотвращение воздействия на окружающую среду. Поэтому, участие в системе экологического менеджмента превращается в реальную необходимость.



Рис.1. Этапы экологической политики

Соблюдая требования законодательства в области природоохранной деятельности, производитель может получить ряд преимуществ, достижение которых осуществляется путем следующих действий:

1) снижение потребления энергии, воды и материалов на единицу продукции, что сопровождается экономией на затратах и позволяет предприятиям быть более конкурентоспособными на экологически чувствительных рынках;

2) снижение количества отходов предприятия при использовании малоотходных технологий;

3) экономия на затратах за счет предупреждения внештатных, аварийных ситуаций и уменьшения экологических рисков;

4) использование льгот, предоставляемых государством для поддержки экологически активных предприятий, которые помогут предприятию выполнять возрастающие требования природоохранного законодательства.

Разработка и внедрение экологической политики на предприятии позволит получить такие экономические выгоды производителям, как:

– создание и укрепление благоприятного имиджа компании, основанного на экологической ответственности;

– возможность выводить на рынок новые (экологические) продукты;

– дополнительные возможности для воздействия на потребителей и повышение конкурентоспособности производимой продукции и услуг;

усиление ценности бренда за счет демонстрации заботы об окружающей среде;

- новые возможности для повышения эффективности маркетинга и рекламы;
- членство в международных экологических союзах предпринимателей;
- создание и использование кредита доверия в отношениях с инвесторами, акционерами, органами местной власти и государственного экологического контроля, населением, экологической общественностью.

**Вывод.** Следование экологической политике и сертификация становятся одним из основных рыночных инструментов. В этой связи, считаю, что экологический менеджмент, благодаря своим несравненным преимуществам, должен стать основой современного бизнеса в каждой стране. Это шанс улучшить экологическую обстановку в стране, противостоять экономическому кризису, повысить уровень благосостояния и качество жизни населения.

#### **Список литературы**

1. Литвинов О.В. Маркировка товаров в России и за рубежом. Азбука знаков. – М.: Издание РИА «Стандарты и качество», 2008. – 308 с.
2. Матягина А.М. Экологически ответственный бизнес: монография / А.М. Матягина, Е.В. Смирнова. – М.: Изд-во «Авиа Бизнес Групп». – 2009. – 190 с.
3. Ферару Г.С. Тенденции развития системы экологического менеджмента в России / Г. С. Ферару // Экономика природопользования. – 2006. – № 3. – С. 75–94.
4. Хачатуров А.Е. Экологический маркетинг // Маркетинг в России и за рубежом. – 2008. – № 4. – С. 56–59.
5. Чередниченко О.А. Экологизация производства в птицепродуктовом подкомплексе как фактор повышения эффективности и устойчивости экономического развития: монография / О. А. Чередниченко. – Ставрополь: Ставроп. кн. изд-во. – 2007. – 128 с.

## **ГЕНЕЗИС ПОНЯТИЯ «УПРАВЛЕНИЕ ОТХОДАМИ» В СИСТЕМЕ УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСАМИ**

**М.В. Мудрик**

**О.Л. Дариенко**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Проблема размещения и утилизации отходов производства и потребления в последние годы выходит на первый план в большинстве стран мира. В связи с сокращением мест для размещения и захоронения отходов, в развитых странах поднят вопрос о «кризисе отходов» или «кризисе свалок».

В Донбассе проблема размещения и утилизации отходов стоит так же остро, как и во всем мире. Отходы представляют реальную угрозу экологической безопасности региона. Они оказывают негативное воздействие на окружающую среду и здоровье населения.

При этом следует отметить, что эффективная система управления отходами в регионе отсутствует, современные инструменты управления не используются, что приводит к нерешенности обозначенной проблемы.

**Анализ исследований и публикаций.** Вопросам управления отходами посвящены научные труды отечественных и зарубежных ученых. Это, прежде всего, работы А.Ф. Балацкого, С.Н. Бобылева, З.С. Бройде, Г.П. Выговской, А.Р. Губановой, В.П. Повара, В.С. Мищенко, И.С. Тихоцкого, В.М. Трегобчука, В.Я. Шевчука и др.

Несмотря на многочисленные научные исследования в данной сфере, среди ученых отсутствует единодушие относительно определения сущности понятия «управление отходами», что затрудняет его понимание, четкое разграничение и приводит к разногласиям в подходах к методике учета отходов и операций с ними

**Целью исследования** является анализ существующих подходов к определению сущности управления отходами.

**Основные результаты исследования.** Управление отходами является одним из наиболее важных и сложных международных вопросов. Эта проблема приобрела большое значение в связи с увеличением количества отходов, сложностью и междисциплинарным характером. Стремительная глобализация и урбанизация увеличили количество отходов, которые в настоящее время находятся на свалках во многих странах.

В последнее время проблема управления бытовыми отходами стоит особо остро. Анализируя само понятие «управление отходами», можно прийти к выводу, что оно является более емким по сравнению с понятиями «переработка», «утилизация» и даже «обращение с отходами», т. к. включает в себя организацию сбора отходов, их утилизацию (включая переработку, сжигание, захоронение и т. д.), а также мероприятия по уменьшению количества отходов. В понятие «управление отходами» входит: организация сбора отходов, утилизация отходов и мероприятия по уменьшению количества отходов (табл.1) [1, 2].

Таблица 1

**Анализ подходов к определению сущности понятия «управления отходами»**

Автор определения	Год	Сущность определения
Третьяков М.М., Корнилов А.М.	2002	Управление отходами объединяет и направляет усилия участников процесса управления отходами. Система управления отходами включает широкий спектр мероприятий, которые можно объединить в четыре основные группы: организационно-технические мероприятия; образовательно-воспитательные мероприятия; научно-исследовательские мероприятия; организационно-управленческие мероприятия
Воробьев А.Е., Джанянц А.В.	2003	Управление отходами – создание системы, позволяющей провести учет образования, утилизации, переработки или захоронения каждой тонны отходов, учитывая ее специфику; рассчитать и реализовать потребность в конкретных технологиях
Волынкина Е.П.	2006	Управление отходами (англ. – «Waste Management») – организация обращения с отходами с целью снижения их влияния на здоровье человека и состояние окружающей среды
Стародворский С.А.	2008	Управление отходами – стратегия и перспективная схема размещения отходов; программа реализации стратегии; региональные правила обращения с отходами; регламенты по нормам образования отходов в населенных пунктах области, системе учета и контроля и др.
Болотнов А.М	2009	Управление отходами представляет собой комплекс краткосрочных, среднесрочных и долгосрочных мероприятий по управлению отходами, направленных на осуществление концепции устойчивого развития – установление баланса между экономическим ростом и спадом, использованием ресурсов и образованием отходов с наибольшим экономическим эффектом и адаптированных к условиям конкретного региона, поскольку основные последствия деградации окружающей среды проявляются в пределах конкретной территории
Шубов Л.Я.	2010	Управление отходами – это технологический процесс, включающий системно связанные между собой операции их сбора, удаления (транспортировки), сортировки, переработки, утилизации и захоронения
Доронкина И.Г.	2011	Управление отходами – это сепарация, изменяющая качественный и количественный состав отходов и решающая задачи рационального использования техногенного сырья и минимизации количества отходов, направляемых на объекты переработки и захоронения
Ахметова Г.З., Федоров М.А.	2013	Управление отходами – сложный процесс, который включает в себя как технические вопросы, так и экономические, а также вопросы финансового управления, долгосрочного развития, психологические, социальные и другие вопросы
Кузнецов С.Н.	2015	Управление отходами – сбор, транспортировка, сортировка, переработка и захоронение отходов

В отечественной нормативной документации определение термина

«управление отходами» отсутствует, а на практике используется термин «обращение с отходами», сущность которого сводится к деятельности по сбору, накоплению, использованию, обезвреживанию, транспортированию, размещению отходов. Это определение не указывает на необходимость какого-либо управления данной деятельностью. Более близкое к термину «управление отходами» определение термина «обращение с отходами» дано в межгосударственном стандарте ГОСТ 30772-2001 [3], целью которого является гармонизация терминов с международной, региональной и отечественной правовой нормативной документацией: «обращение с отходами – виды деятельности, связанные с документированными организационно-технологическими операциями регулирования работ с отходами, включая предупреждение, минимизацию, учет и контроль образования, накопление отходов, а также их сбор, размещение, утилизацию, обезвреживание, транспортирование, хранение, захоронение, уничтожение и трансграничные перемещения». Это определение указывает на то, что обращение с отходами включает помимо непосредственных технологических работ с отходами (сбора, размещения и т. д.) организационно-технологическое регулирование этих работ, в том числе предупреждение, минимизацию, учет и контроль их образования. Цель регулирования в данном определении не сформулирована.

В связи с отсутствием какой-либо теоретической и законодательной базы в области управления отходами термин, «управление отходами» чаще всего просто заменяет термин «обращение с отходами» и обозначает процессы распоряжения отходами, включая сбор, транспортировку, переработку или захоронение. Однако результаты, достигнутые в этой области в европейских странах, для Донецкого региона продолжают оставаться недостижимыми.

Необходимость создания системы управления отходами осознается сегодня учеными, политиками и практиками всех стран мира. В принятой 15 июля 1975 г. Директиве № 75/442/ЕЭС (так называемой «Рамочной директиве»), являющейся первым законодательным документом в области управления отходами, впервые сформулированы и законодательно закреплены принципы обращения с отходами в виде Иерархии управления отходами.

**Выводы.** Опыт показывает, что управление обращением с отходами – сложный процесс со многими привлеченными сторонами, который включает в себя правовые, технические, экономические и экологические аспекты. Эффективное управление обращением с отходами, обеспечивающее достижение поставленных целей, должно осуществляться в соответствии с теорией управления, согласно которой управление – это система различных форм и методов воздействия



субъекта управления на объект управления для достижения поставленных целей [4, 5].

Приоритетной целью управления отходами является минимизация негативного воздействия отходов на окружающую среду и здоровье человека. Однако система управления бытовыми отходами включает также важные экономические вопросы: затраты и окупаемость для инвесторов, затраты и тарифы для органов власти и населения. Поэтому еще одной немаловажной задачей является минимизация затрат.

### Список литературы

1. Коршенко А.И. Организационно-экономические условия формирования системы управления отходами на муниципальном и межмуниципальном уровне (на примере Приморского края): автореферат диссертации ... канд. экон. наук / А.И. Коршенко; Хабаровский технический университет. – Хабаровск: 2005. – 23 с.
2. Волынкина Е.П. Комплексная система управления отходами металлургического предприятия / Е.П. Волынкина // Вестник Российской академии естественных наук: 2006. – Т. 6. – № 3. – С. 94-101.
3. Ресурсосбережение. Обращение с отходами. Термины и определения. Межгосударственный стандарт: ГОСТ 30772-2001. – Действующий [2001-01-07]. – М.: ИПК Издательство стандартов, 2002. – 21 с.
4. Тулохонова, А.В. Сценарии оптимизации управления отходами / А.В. Тулохонова, О.В. Уланова // Твердые бытовые отходы. – М., 2012. – № 11. – С. 44-51.
5. Мудрик М.В. Система управления твердыми бытовыми отходами в городе Горловке / М.В. Мудрик, О.Л. Дариенко // Региональная научно-теоретическая конференция «Экология глазами молодежи» (Горловка, 9 декабря 2015 г.): тез. докл. – Горловка: ТОУ ГТДонНУ, 2015. – С. 57-60.

## ОНКОЛОГИЧЕСКИЕ ЗАБОЛЕВАНИЯ КАК СЛЕДСТВИЕ ЭКОЛОГИЧЕСКОГО КРИЗИСА ДОНБАССА

**А.Н. Кузьменко**

**Е.Ю. Руднева**, к.э.н., доцент  
Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка

**Постановка проблемы.** Негативное воздействие загрязнения окружающей среды создает значительную угрозу для здоровья населения и является этиологическим фактором преждевременной смерти жителей экологически неблагополучных территорий. Одно из первых мест в Европе по количеству вредных выбросов и нагрузке на окружающую

среду занимает Донецкий регион – крупный индустриальный центр. На его территории создана мощная техносфера, которая включает более тысячи промышленных предприятий горнодобывающей отрасли, энергетики, тяжелого машиностроения, металлургической и химической промышленности, из которых 78 % относятся к экологически опасным [1].

**Целью исследования** является анализ экологических факторов, обуславливающих рост онкозаболеваемости в Донецком регионе.

**Основные результаты исследования.** На территории Донецкого региона можно выделить следующие приоритетные проблемы, не позволяющие в полной мере достичь требуемого качества окружающей среды:

- повышение антропогенной нагрузки на окружающую среду;
- загрязнение водных ресурсов и дефицит питьевой воды;
- загрязнение атмосферного воздуха вследствие повышения объемов выбросов загрязняющих веществ от стационарных и передвижных источников;
- загрязнение земельных ресурсов, почвенного покрова, проблема размещения и переработки отходов производства и потребления;
- недостаточное бюджетное финансирование природоохранных мероприятий.

Напряженная экологическая обстановка в Донбассе привела к резкому обострению проблем здоровья населения. Особую озабоченность вызывает рост числа онкологических заболеваний. В общей структуре смертности населения региона показатели онкосмертности занимают второе место после сердечно-сосудистых заболеваний, что указывает на их высокую медико-социальную значимость. Специалистами Международного агентства по исследованию рака (МАИР) было выяснено, что причиной 85-95 % злокачественных новообразований являются канцерогенные вещества.

Ежегодные выбросы загрязняющих веществ на 1 кв. км территории региона составляют в среднем 54,6 т. По данным 2013 года наибольший удельный вес в общем объеме составляли выбросы диоксида серы – 423,2 тыс. т, метана – 383,4 тыс. т, оксида углерода – 367,6 тыс. т, соединений азота – 81,4 тыс. т [2]. Также в номенклатуре выбросов промышленных предприятий Донецкого региона идентифицируют такие химические канцерогены, как бенз(а)пирен, хром, формальдегиды, сероводород, бензол, свинец, кадмий [3].

В Украине ежегодно фиксируется около 160 тыс. новых случаев онкологических заболеваний, приводящих к смерти более 90 тыс. человек, из них 35 % трудоспособного возраста. В России каждый год выявляется около 500 тыс. онкобольных. Статистические данные свидетельствуют о

том, что ежегодно данный диагноз ставится около 10-ти миллионам людей во всем мире.

На рис. 1 приведена динамика случаев выявления онкологических заболеваний у жителей Донецкого региона [4].

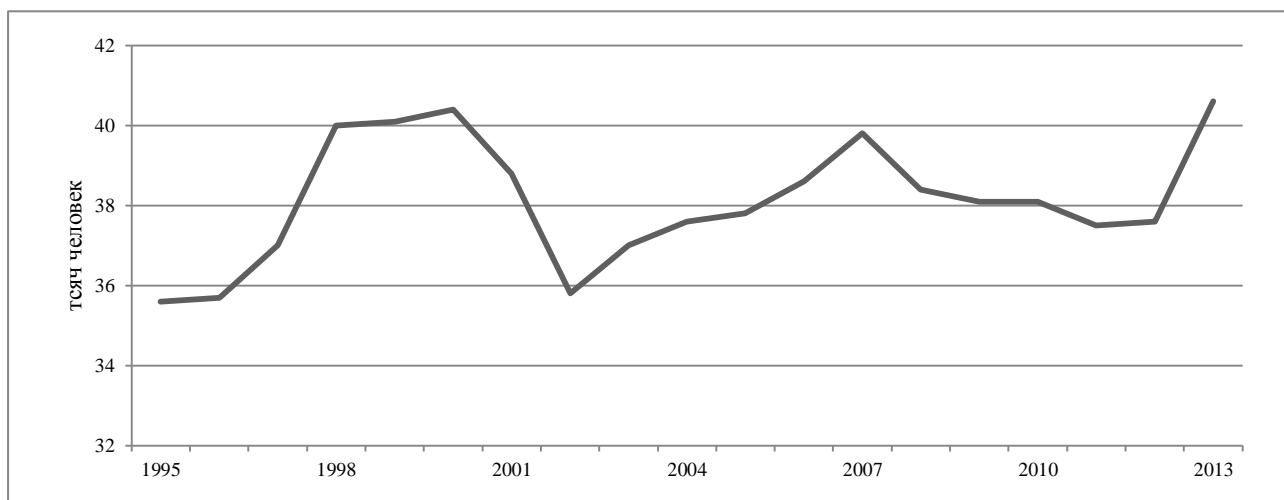


Рис. 1. Количество первичных случаев онкозаболеваний за период с 1995 г. по 2013 г.

Локализация злокачественных новообразований во многом определяется путем поступления канцерогенных веществ в организм человека. Они могут попадать в организм воздушным путем, с пищевыми продуктами, через кожу.

На рис. 2 показана динамика смертности населения Донецкого региона от злокачественных новообразований различной локации [3].

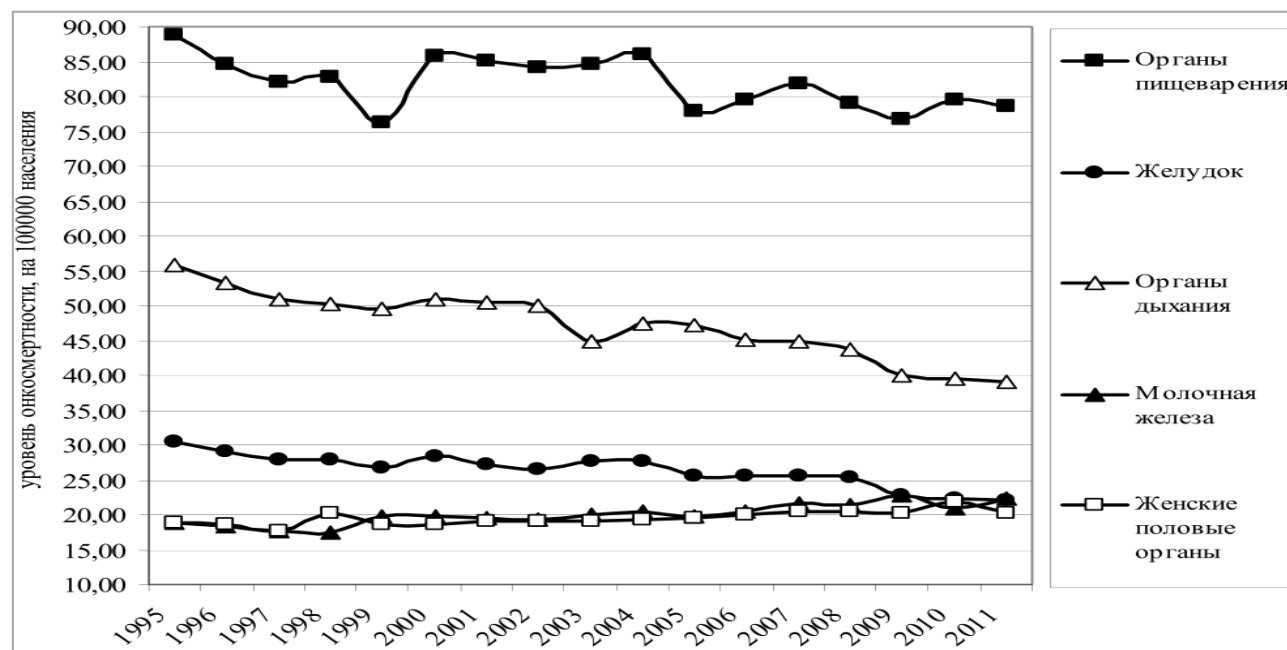


Рис 2. Динамика смертности населения Донецкого региона от

злокачественных новообразований различной локации

Максимальные уровни смертности жителей региона зафиксированы в результате опухолей органов пищеварения, органов дыхания, желудочно-кишечного тракта, молочной железы и женских половых органов. За период с 1995 г. по 2011 г. снизилась частота летальных исходов от опухолей органов пищеварения, дыхания и желудочно-кишечного тракта. В то же время возросло количество летальных исходов от злокачественных новообразований молочной железы и женских половых органов.

По данным исследований чаще всего онкозаболевания органов пищеварения наблюдаются в городах Снежное, Краматорск, Димитров, Харцызск. При этом рак желудка преобладает у жителей Новогродовки, Шахтерска, Константиновки и Дзержинска. Жители Ждановки, Славянска, Краматорска и Авдеевки чаще всего страдают онкологическими патологиями дыхательных путей. Наибольший уровень злокачественных опухолей молочной железы зафиксирован в Ждановке, Шахтерске, Селидово, Авдеевке; онкология женских половых органов преобладает в Артемовске, Дзержинске, Докучаевске и Харцызске [3].

Существенным показателем социальной и экологической обстановки региона является здоровье детей. По сравнению с 1990-м годом количество новообразований и врожденных аномалий возросло, соответственно, в 2,6 и 2,3 раза. Это является следствием высокого уровня техногенной нагрузки и загрязнения окружающей природной среды, что, в свою очередь, приводит к нарушениям в антитоксической системе человеческого организма [5].

Таким образом, неблагоприятные перспективы, определяемые показателями здоровья населения и качеством природной среды Донецкого региона, требуют безотлагательных регулирующих мер.

Можно предложить следующие мероприятия по уменьшению влияния экодеструктивных факторов на здоровье населения:

- рациональное использование минерального сырья;
- совершенствование технологии добычи и переработки полезных ископаемых;
- рекультивация нарушенных горной добычей и загрязненных промышленностью земель;
- комплексный подход к переработке твердых бытовых отходов;
- ужесточение контроля в области охраны окружающей среды;
- усовершенствование систем мониторинга региона;
- оздоровление населения с целью профилактики заболеваний, вызванных неблагоприятной экологической обстановкой.

**Выводы.** Сложившаяся в Донецком регионе экологическая ситуация

является следствием 200-летнего интенсивного использования природных ресурсов. Поэтому программы стратегического развития Донбасса обязательно должны предусмотреть комплекс мероприятий по усовершенствованию организационно-экономического механизма природопользования и обеспечения экологической безопасности региона.

#### **Список литературы**

1. Донецкий экологический портал [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.doneso.org.ua/index.php>
2. Сайт города Донецк. В Донецкой области уровень выброса загрязняющих веществ превышает среднеукраинский почти в восемь раз [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.62.ua/news/508827>
3. Дмитриенко, Е.А. Онкосмертность населения Донецкой области как показатель экологического неблагополучия территории / Е.А. Дмитриенко, Л.А. Чехал. – Донецк: Донецкий национальный медицинский университет имени М. Горького, – 2013. – С. 350-355.
4. Головне управління статистики у Донецькій області [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.donetskstat.gov.ua/statinform1/health3.php>
5. Земля тревоги нашей. По материалам Докладов о состоянии окружающей природной среды в Донецкой области в 2007-2008 годах / под ред. С. Третьякова, Г. Аверина. – Донецк, 2009. – 128 с.

### **ЭКОЛОГИЧЕСКИЙ И СОЦИАЛЬНЫЙ АСПЕКТЫ ОЦЕНКИ РАЦИОНАЛЬНОГО ПРИРОДОПОЛЬЗОВАНИЯ КУРОРТНО-ТУРИСТИЧЕСКОЙ ТЕРРИТОРИИ**

**Н.В. Ошовская**, к.э.н., доцент  
ФГАОУ ВО «Крымский Федеральный университет им. В. И. Вернадского»,  
Институт экономики и управления,  
г. Симферополь,  
(Российская Федерация)

**Постановка проблемы.** Оценка рационального природопользования курортно-туристической территории, как основного условия устойчивого развития общества, предполагает проведение комплексной оценки структурных составляющих системы рационального природопользования территории, включая экологический, экономический, социальный и медицинский аспекты. Это предопределено тем, что системообразующим элементом функционирования курортно-туристической территории является природно-ресурсный потенциал, поскольку создание курортно-оздоровительной услуги предполагает использование совокупности определенных компонентов природы, присущих курортно-туристической территории.

**Целью публикации** является оценка структурных составляющих

системы рационального природопользования курортно-туристической территории в экологическом и социальном аспектах.

**Основные результаты исследования.** Оценка рационального природопользования курортно-туристической территории в экологическом аспекте предполагает осуществление качественного анализа курортно-рекреационного потенциала территории, поскольку от качества рассматриваемых ресурсов зависит эффективность восстановления физического здоровья населения. В этой связи необходимым является определение влияния компонентов курортно-рекреационного потенциала (природные лечебные ресурсы, историко-культурные достопримечательности, социально-экономические и инфраструктурные условия) на элементы системы курортно-туристической территории с целью выявления степени их воздействия на эффективность ее функционирования. При этом необходимо отметить, что основополагающим элементом оценки курортно-рекреационного потенциала курортно-туристической территории является качественная характеристика ее экоядра, поскольку от состояния и уровня его сохранности зависит эффективность социально-экономического развития рассматриваемой территории и качество курортно-оздоровительных услуг. Таким образом возможно утверждать, что оценка рационального природопользования курортно-туристической территории включает оценку курортно-рекреационного потенциала территории в отношении определения степени воздействия его компонентов на состояние экосреды рассматриваемого территориального пространства.

Также в контексте экологического аспекта оценки курортно-туристической территории необходимым является качественный анализ климато-курортологического потенциала территории (ландшафт, высота над уровнем моря, число часов солнечного сияния, биотропность погод, число погод, благоприятных для рекреации, гидроминеральные ресурсы и климато-рекреационный потенциал), что предполагает выявление качественных и количественных характеристик для каждого компонента климато-курортологического потенциала рассматриваемого территориального образования. Это обусловлено тем, что профиль курортно-рекреационной деятельности и эффективность оказания курортно-оздоровительных услуг находятся в прямой зависимости от качественного состава природных лечебных факторов и рекреационных свойств природного комплекса курортно-туристической территории. Таким образом, природно-ресурсный потенциал является ядром климато-курортологического потенциала курортно-туристической территории, качественное состояние которого определяется характером природопользования, природной емкостью экосистем, а также уровнем сохранности экоядра территории.

Таким образом, оценка рационального природопользования курортно-туристической территории в экологическом аспекте позволит выделить в качестве экоядра участки природных ресурсов, формирующие базис курортно-рекреационного потенциала курортно-туристической территории. Это, в конечном итоге, позволит сформировать каркас, который основывается на зонирование курортно-туристической территории в отношении выделения особо-охраняемых природных зон посредством обособления участков природных комплексов, сохранение которых обеспечит гомеостаз природной среды рассматриваемого территориального пространства с целью сохранения экологической устойчивости экосистемы, и, как следствие, качества окружающей среды.

В отношении медицинского аспекта оценка курортно-туристической территории требует оценки климатических особенностей (солнечная радиация, влажность воздуха, температура, давление и др.) рассматриваемого территориального образования. Это обусловлено тем, что уровень биохимических процессов, протекающих в клетках здорового организма человека соответствует определенному состоянию природной среды территории. В этой связи необходимым является определение биотропного влияния климата на организм человека посредством оценки воздействия как каждого метеофактора климата в отдельности, так и всего комплекса климатолечебных факторов курортно-туристической территории. Таким образом оценка курортно-туристической территории в медицинском аспекте предполагает оценку рационального природопользования одного из компонентов природно-ресурсного потенциала территории – климата, структура и качественное состояние которого являются одним из условий сохранения экоядра окружающей среды.

В этой связи возможно констатировать тот факт, что для оценки курортной территории в отношении определения эффективности оказания курортно-оздоровительных услуг населению необходимым является анализ природно-ресурсного потенциала территории в контексте исследования климатического фактора.

**Вывод.** Таким образом оценка рационального природопользования курортно-туристической территории в экологическом и медицинском аспектах позволит выделить в качестве экоядра участки компонентов природы, симбиоз использования которых является основой для формирования курортно-оздоровительных услуг различной специализации. При этом сохранение лечебных природных ресурсов курортно-туристической территории в эталонном виде обеспечит качественное оказание курортно-оздоровительных услуг населению.

### Список литературы

1. Акимова Т.А., Хаскин В.В. Экология. Человек – экономика – природа- среда / Т.А. Акимова, В. В. Хаскин. – 3-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 495 с.
2. Беляев Г.С., Лобзин В.С., Копылова И.А. Психогигиеническая саморегуляция / Г.С. Беляев, В.С. Лобзин, И.А. Копылов. – Л., 1977. – 195 с.
3. Джабарова Н.К., Яковенко Э.С., Луковская И.А. и др. Оценка курортно-рекреационного потенциала Усть-Коксинского района Республики Алтай / Н.К. Джабарова, Э.С. Яковенко, И.А. Луковская и др. // Известия Бийского отделения русского географического общества. – 2007. – С. 57-62.
4. Крылова О.В. Биоклиматическая характеристика Беларуси для целей курортного лечения / О.В. Крылова // Медицинские новости. – 2005. – №2. – С. 15-18.
5. Оборин М.С. Подходы к определению сущности курортной инфраструктуры региона: теория и практика / М.С. Оборин // Известия УрГЭУ. – 2014. – №1(51). – С.66-71.

## ЭКОМАРКИРОВКА ТОВАРОВ КАК СВЯЗУЮЩЕЕ ЗВЕНО МЕЖДУ ЭКОЛОГИЧЕСКИМ ПОВЕДЕНИЕМ В ЦЕПОЧКЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬ-ПОТРЕБИТЕЛЬ

*А.В. Финогентова, к.э.н.  
ФГАОУ ВО «Крымский Федеральний  
университет им. В. И. Вернадского»,  
Институт экономики и управления,  
г. Симферополь  
(Российская Федерация)*

**Постановка проблемы.** На сегодняшний день ни для кого не секрет, что одной из наиболее остро стоящих проблем, является проблема экологического характера. Так, согласно исследованиям американской компании, Health Effects Institutes ежегодно около 5,5, млн. человек умирает от последствий загрязнения окружающей среды [1]. Россия является одной из стран, где проблема загрязнения окружающей среды еще не решена и характеризуется достаточным уровнем загрязнения, в большей степени техногенного характера, что выражается в загрязнении почв, водоемов, атмосферного воздуха, снижении численности растительного и животного биоразнообразия и в ухудшении состояния других составляющих окружающей среды. Однако, согласно индексу экологической эффективности, который дает возможность количественно оценить и провести сравнительный анализ показателей экологической политики, объединив их в две группы жизнеспособность экосистемы и экологическое здоровье, Россия в 2016 году занимает 32 место с количеством баллов 83,52, что говорит об улучшении экологической эффективности на 24,34% [2]. Следует отметить о необходимости



решения данной проблемы комплексно, что подразумевает заинтересованность и участие не только со стороны государства, но и со стороны каждого члена общества. Важное место в данном вопросе занимает экологическое поведение, которое можно рассматривать с точки зрения совокупности действий, поступков людей, которые определяются экологическим сознанием, экологической культурой и совокупностью знаний и умений в области использования природных ресурсов и природоохранной деятельности, осуществляющих прямое или косвенное воздействие на состояние окружающей среды, где одним из направлений реализации может служить экологическая маркировка продукции, как со стороны государства, предприятия – производителя продукции и потребителя, как приверженца экологически чистой, сертифицированной продукции со знаком высокого качества.

**Анализ исследований и публикаций.** Вопросам экологической маркировки посвящены работы таких ученых, как как Ферару Г.С., Чепурновой Е.Е., Чурмасовой Л.А., Титовой С.С., Цалко В.Г., Галиуллиной Г.К., Гурьевой М.А., Самохиной Е.В. и др.

**Цель** данной работы заключается в обосновании значимости экологической маркировки как одного из направлений реализации экологического поведения субъектов разных уровней, что оказывает влияние на экологическую обстановку и безопасность окружающей среды.

**Основные результаты исследования.** Экологическое поведение может быть присущим любому члену общества вне зависимости от рода занятий, уровня благосостояния, половых, расовых, религиозных, возрастных принадлежностей, а также любому предприятию не завися от его вида деятельности, формы собственности, величины уставного капитала и т.д. Рассматривая вопросы повышения качества окружающей среды важно отметить о необходимости стремления к участию в этом процессе не только физических лиц, простых граждан, но и предприятий, ориентирующих свою деятельность на соблюдение требований экологического законодательства, внедрение в производственный процесс ресурсосберегающих технологий [3, с. 181], а также производство экологически чистой маркированной продукции.

Следует обозначить, что понимается под экологической маркировкой – графическое отображение комплекса сведений экологического характера о товаре или услуге, означающее, что продукция оказывает меньшее воздействие на окружающую среду, чем аналогичные товары и/или произведена с применением экологически оптимальных технологий [5].

По отношению к экологической составляющей товаров потребителей можно отнести к трем группам: обращающих внимание на

данную составляющую, безразличных и тех, которые воспринимают информацию об экологическом товаре как рекламный ход, поэтому относятся с недоверием и не являются приверженцами таких товаров. На сегодняшний день количество потребителей экомаркированных товаров достаточно значительно. Немаловажную роль в их приобретении играют дети, не только как самые маленькие потребители, которым в силу физиологических особенностей требуется качественная, экологически чистая, сертифицированная продукция, но и в качестве тех, которые могут повлиять на решения родителей. Поэтому очень важно формировать экологическое сознание и поведение, развивать экологическую культуру с раннего возраста.

Всех потребителей, приверженцев экомаркированной продукции можно разделить на следующие группы:

1) истинно зеленые – потребители, которые принимают участие во всех экологических программах и мероприятиях, направленных на реализацию экологических планов и стратегий и которые готовы платить более высокую цену за экологическую составляющую продукции;

2) умеренно зеленые – потребители, которые готовы платить за экологическую составляющую продукции нормальную повышенную цену;

3) похожие на «зеленых» – потребители, которые по своему отношению к экологическим проблемам похожи на «зеленых», но не принимают никаких практических действий по реализации экологических программ, планов, мероприятий. Очень обеспокоены экологической обстановкой и качеством окружающей среды, но не принимают никакого участия, в том числе и потребительского [4, с. 57].

Приобретая продукцию экологически маркированную, потребитель получает информацию о том, что данная продукция является экологически чистой, не приносящей вред здоровью людей, природе и как деятельность предприятия, выпускающего данную продукцию способствует решению экологических проблем и улучшению качества жизни людей. В свою очередь выпуск экологически чистой, экосертифицированной продукции приносит пользу и для предприятия, что выражается в снижении издержек производства за счет экономии воды, энергии, сырья, уменьшение количества вырабатываемых отходов в результате внедрения в производство малоотходных технологий, сокращение транспортных расходов путем переработки логических схем в сторону экологизации, экономия на затратах в результате снижения экологических рисков, появляется возможность в получении льгот от государства в связи с ведением деятельности с учетом экологической составляющей, а также принятие участия в международных и государственных программах поддержки экологического бизнеса,

усиливается роль бренда, укреплается корпоративная структура, происходит признание продукции на международном уровне и т.д. [5].

**Вывод.** В заключении хотелось бы отметить, что, исходя из выше сказанного, экологическая маркировка является необходимым и важным элементом, как в экологическом потребительском поведении, так и в деятельности предприятий, стремящихся улучшить свою деятельность, повысить ее эффективность и экологическую направленность.

#### Список литературы

1. Материалы XVI Международного форума Экология большого города, 6-8 апреля 2016 г. / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ecology.expoforum.ru/publications/15.02.16/56c1b1ce4b0b219158844c32/?s=5629f720112ec2bf635a7298>
2. Официальный сайт свободной энциклопедии Википедия / Индекс экологической эффективности / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/>
3. Пашенцева А.В. Возможности применения экологических составляющих в предпринимательской деятельности / А.В. Пашенцева // Менеджмент предпринимательской деятельности: материалы четырнадцатой научно-практической конференции. – Симферополь, ИТ «Ариал», 2016. – 276 с.
4. Прокопенко О.В. Экологічний маркетинг : навч. посіб / О.В. Прокопенко. – К. : Знання, 2012. – 319 с.
5. Смирнова Е. «Экологическая маркировка. Руководство для бизнесменов и вдумчивых покупателей» / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cfin.ru/management/iso9000/qm/eco.shtml>

## ОЦЕНКА ЭКОЛОГИЧЕСКОГО СОСТОЯНИЯ ЛАНДШАФТА ДОНЕЦКОГО РЕГИОНА

**В.С. Ткаченко**

*Е.Ю. Руднева, к.э.н., доцент  
Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Экологическую обстановку, в таком крупном промышленном регионе как Донбасс, невозможно резко изменить в сторону улучшения из-за высокой техногенной нагрузки на природную среду. Важно понимать направления развития экологических процессов, тенденции загрязнения окружающей среды, их возможные последствия и риски для биосферы.

Основными целями государственной политики в сфере экологии и охраны окружающей природной среды являются создание экологически приемлемых условий жизни граждан, стимулирование экономического

развития без нанесения ущерба природе, сохранение ландшафтного и биологического разнообразия, достижение полного соответствия показателей развития региона европейским экологическим требованиям.

Наиболее актуальной современной задачей является повышение показателей экономического развития региона и, соответственно, качества жизни населения. При этом стоит помнить, что экономия на экологических затратах губительна для экономики, поскольку промышленный потенциал Донбасса ограничен состоянием природных ресурсов, а качество трудовых ресурсов региона, в конечном счете, зависит от состояния окружающей среды и уровня благосостояния.

Таким образом, проблема экологического состояния окружающей среды в Донецком регионе стоит особо остро, а поиск путей ее решения является актуальной научной и практической задачей.

**Целью исследования** является определение современной экологической ситуации земельных ресурсов Донецкого региона и анализ основных направлений ее улучшения.

**Основные результаты исследования.** Донбасс богат черноземами, мощность плодородных слоев которых достигает толщины в метр и более. На севере и северо-востоке региона преобладают плодородные типичные, обыкновенные и среднегумусные черноземы, на юге и юго-западе – малогумусные. По долинам рек и балок встречаются луговые и луго-болотные черноземы, преимущественно засоленные грунты и болотно-луговые почвы, на Азовских косах и по берегам Северского Донца – пески и супеси. Всего на карте области выделено около 60 видов почв и грунтов.

Земельный фонд Донецкого региона составляет порядка 2,5 тыс. га, из которых на сельскохозяйственные угодья приходится около 2,1 тыс. га [1]. Сегодня естественные ненарушенные почвы и земли в Донецком регионе практически отсутствуют. Природные территории сохранились лишь в заповедниках и частично на склонах Донецкого кряжа и Приазовской возвышенности.

Интенсивная сельскохозяйственная деятельность и природно-климатические условия приводят к значительной эрозии почв. Ситуация усугубляется проведением военных боевых действий в Донбассе, последствия которых всесторонне освещены в [2].

Деградирующие по разным причинам почвы составляют 85,8 % общей площади сельскохозяйственных земель, а деградирующие пашни – около 90 % общей площади пашни по региону. Высокая эродированность почвенного покрова наблюдается сразу в нескольких административных районах.

Кроме эрозии, основные неблагоприятные воздействия на земельные ресурсы и почвы связаны с засолением и подтоплением земель, нарушением природных ландшафтов, потерей органических веществ и уменьшением почвенного биоразнообразия.

Одной из основных причин деградации агроландшафтов региона, является высокое освоение и распаханность территории. В среднем по Донецкой области этот показатель равен 63,6 %. В Донбассе практически все

почвы (более 95 %) относятся к классу техногенноизмененных в результате интенсивной промышленной и сельскохозяйственной деятельности, а также ведения боевых действий.

Для городских почв региона характерны: очаговая загрязненность тяжелыми металлами и нефтепродуктами, нарушение кислотно-щелочного баланса и физико-механических свойств (сниженная влагоемкость, повышенная уплотненность грунта, каменистость), наличие включений строительного и бытового мусора, низкое содержание в почвах питательных элементов. Это ведет к ухудшению санитарно-гигиенических, экологических и биосферных функций городских ландшафтов. Наиболее высокий уровень загрязнения почв пестицидами отмечен в городах Горловка, Макеевка и Дружковка, а также в Марьинском и Ясиноватском районах. Высокое загрязнение почв ртутью наблюдается в городах Горловка (5,7 мг/кг), Дзержинск (3,2 мг/кг), Енакиево (2,6–2,8 мг/кг).

Свинец, занимающий по своей токсичности второе место после ртути, достаточно широко распространен в почвах всех районов Донецкого региона. Это обусловлено распространенностью источников свинца в городах: автомобильным транспортом, металлургическими и коксохимическими производствами, угольными котельными и т. д. В сельской местности содержание свинца в почвах связано с выпадением пыли промышленных предприятий и использованием свинецсодержащих пестицидов и гербицидов. Среднее содержание свинца почти в 3 раза выше в почвах городов (96,8 мг/кг) по сравнению с сельскими районами (35,4 мг/кг).

Цинк широко распространен в антропогенно-измененных почвах Донбасса. Среднее содержание цинка в почвах городов (228,1 мг/кг) более чем в 3 раза превышает его содержания в почвах сельской местности (60,8 мг/кг).

Содержание марганца в почвах городов региона (2296 мг/кг) в 2 раза выше, чем в сельской местности (1274 мг/кг), где уровень марганца в почвах не превышает действующих гигиенических норм.

Хром, являющийся одним из самых опасных канцерогенов, распространен в черноземных почвах Донбасса. Основным техногенным источником поступления хрома в окружающую среду являются предприятия по производству феррохрома, металлургические и коксохимические заводы. В регионе уровень загрязнения хромом относительно равномерный: в городах в среднем (226,0 мг/кг) его концентрация в почвах в 1,3 больше, чем в сельских районах (198,5 мг/кг).

Экологическая ситуация в регионе на сегодняшний день характеризуется как сложная и требует последовательной реализации комплекса инновационных, организационных, технических и других мероприятий экологической направленности. С учетом необходимости активного решения обозначенных проблем установлены такие приоритетные направления природоохранных мероприятий:

- разработка документов стратегического уровня с целью повышения эффективности реализации экологической политики Донецкого региона;
- сохранение и создание новых зеленых насаждений на территории

городов;

– создание системы мониторинга окружающей среды в городах с целью улучшения системы принятия экологически значимых решений.

**Вывод.** Таким образом, в результате реализации экологических программ ожидается снижение нагрузки на ландшафт, что является чрезвычайно актуальным для Донбасса. При этом, приоритетными в области улучшения качества земельных ресурсов и почв Донецкого региона должны быть следующие направления: увеличение площади рекультивируемых земель и обеспечение тенденции снижения количества нарушенных земель; существенное увеличение количества агротехнических мероприятий по защите почв от эрозии и засухи, а также по повышению плодородия земель; вывод из активного севооборота 100 тыс. га деградированной пашни под многолетние травяные культуры; перевод под лесные насаждения деградированных сельскохозяйственных земель региона; создание системы управления качеством почв в регионе; восстановление почв после окончания боевых действий.

### Список литературы

1. Доклад о состоянии окружающей природной среды города Донецка // под ред. С.Третьякова, Г.Аверина. – Донецк, 2007. – 65 с.
2. Дариенко, О.Л. Экоцид как форма экологического терроризма в Донбассе / О.Л. Дариенко // Экология глазами молодежи: материалы региональной научно-теоретической конференции (Горловка, 9 декабря 2015 года) / ТОУ ГТДонНУ. – Горловка: ТОУ ГТДонНУ, 2015. – С. 29-31.
3. Передельский Л.В. Экология: учебник для вузов / Л.В. Передельский, В.И.Коробкин. – М.: Феникс, 2008. – 603 с.

## ПРОГРЕССИВНЫЕ МЕТОДЫ ОЧИСТКИ ПИТЬЕВОЙ ВОДЫ

**А.А. Индрусская**

*ГОУ ВПО «Донбасская национальная академия строительства и архитектуры»,  
г. Макеевка*

**Постановка проблемы.** Проблема обеспечения населения Украины качественной питьевой водой с каждым годом усложняется, становится более острой. Практически все поверхностные, а в некоторых районах и подземные воды по урону загрязнения не отвечают требованиям стандарта на источники водоснабжения. Очистные сооружения устарели и не обновляются. Вода становится источником вредного влияния на здоровье людей, причиной возникновения многих массовых инфекционных заболеваний. Постоянный рост требований к качеству питьевой воды определяют поиск альтернативных методов очистки воды.

**Анализ исследований и публикаций.** Обеззараживание – это дезинфекция воды для улучшения ее санитарно-микробиологических

показателей качества реагентными или безреагентными методами.

К реагентным методам относятся озонирование, хлорирование. Использование озона эффективно, но не исключает образование побочных продуктов дезинфекции, кроме того влияние продуктов озонлиза на здоровье человека недостаточно изучено (Гочарук В.В., Петренко Н.Ф., Авчинников А.В.). Существующие схемы хлорирования имеют дают долгосрочный дезинфицирующий эффект и возможность оперативного контроля за процессом обеззараживания, но при хлорировании в питьевой воде образуются побочные продукты дезинфекции, являющиеся канцерогенами (Прокопов В.О., Зорина О.В.).

Безреагентным методом является ультрафиолетовое облучение. Вода, обработанная УФО, – методом не содержит остаточную концентрацию дезинфектанта. Широкое использование этого метода ограничено отсутствием оперативного контроля за процессом обеззараживания (Гончарук В.В., Авчинников А.В.)

**Целью** данной работы является изучение прогрессивных методов очистки, в частности обеззараживания питьевой воды.

**Основные результаты исследования.** Важнейшим направлением работы КП «Компания «Вода Донбасса» является постоянное повышение качества производимой и поставляемой в города области воды.

Сегодня существует множество технологий, позволяющих очистить воду до идеального состояния, но они рассчитаны на очистку малых объемов, где потребление не превышает 3-5 куб. м в сутки. Для объема, с которым работает «Вода Донбасса», а это более 1 млн. м куб. ежедневно, такие технологии экономически невыгодны.

Поэтому предприятие тщательно отбирает инновации и локально запускает их в работу в режиме тестирования. А пока основой системы очистки и обеззараживания остается самый распространенный в мире способ – применение хлора. В минувшем году для шести населенных пунктов были приобретены гипохлоритные установки. Три из них уже работают в гг. Комсомольское и Волноваха, в с. Кутейниково Амвросиевского района, Дебальцево и Селидово, пгт. Тельманово. На 9 фильтровальных станциях компании работают автоматические системы, позволяющие сэкономить до 20% хлора и в разы сократить его нежелательное влияние. Также системы обеспечивают оперативное реагирование 24 часа в сутки на изменения качества и количества воды.

Для улучшения характеристик продукта и уменьшения времени фильтрации на предприятии начали применять системы автоматической промывки фильтров. Используют в «Воде Донбасса» и скорые фильтры, загруженные песком, полностью очищающие воду от всех вредных примесей, а переход на новые дренажи позволяет еще и экономить промывную воду и электроэнергию.

Специалисты Компании рассматривают возможность широкого использования ультрафиолетовых установок для обеззараживания. Первая и пока единственная такая установка сегодня работает в Часовоярском РПУ. На предприятии предлагают применять ультрафиолет для первичного обеззараживания или в местах, где вода «не застаивается».

Еще одной перспективой для «Воды Донбасса» является постоянное применение угольных фильтров. Данная технология очень дорога при систематическом использовании, однако, сорбирование на активированных углях позволяет ликвидировать даже мельчайшие остатки неорганических веществ.

Сегодня угли используются предприятиями компании только для удаления запаха.

Качественная вода – это результат не только применения технологий очистки и обеззараживания, современных фильтров и реагентов, но и правильная технология поставки потребителю. В последние годы предприятием за счет собственных средств проведена ресурсоемкая работа по полному исключению подземных водозаборов из работы либо их частичному использованию, т.е. переход на централизованное водоснабжение в 11 городах области.

**Выводы.** Одним из важных факторов нормальной жизнедеятельности человека является обеспечение его чистой и физиологически полноценной питьевой водой. Ее состояние – это не только показатель качества, но и безопасности. Критериями качества питьевой воды являются ее влияние на состояние здоровья человека при длительном употреблении, отсутствие вредных химических элементов, бактерий и прочих микроорганизмов. Обеспечить необходимое качество питьевой воды позволяют реагентные и безреагентные методы обеззараживания.

#### Список литературы

1. Фрог Б.Н. Водоподготовка: учебное пособие для вузов по направлению «Строительство» специальности «Водоснабжение и водоотведение» / Б.Н. Фрог А. П. Левченко. – М. : Изд-во МГУ, 2010 . – 680 с.
2. Кожин В.Ф. Очистка питьевой и технической воды. Примеры и расчеты: учебное пособие для вузов по специальности «Водоснабжение и канализация» / В. Ф. Кожин . – 4-е изд., репринт. – М. : БАСТЕТ, 2008 . – 304 с.



**СЕКЦИЯ 9.**  
**МАТЕМАТИЧЕСКИЕ МЕТОДЫ, МОДЕЛИ И ИНФОРМАЦИОННО-  
КОММУНИКАЦИОННЫЕ ТЕХНОЛОГИИ В ЭКОНОМИКЕ И  
УПРАВЛЕНИИ ПРЕДПРИЯТИЯМИ**

**УПРАВЛЕНИЕ ПРЕДПРИЯТИЕМ НА ОСНОВЕ МЕТОДА  
ЭКСПЕРТНЫХ ОЦЕНОК**

**М.Е. Королёв**, *к.ф-м.н., доцент*

**Н.Н. Дудникова**, *к.т.н., доцент*

**С.А. Чубучный**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Для обоснования управленческих решений необходимо использовать знания специалистов-экспертов, которые в свою очередь должны быть представлены в определенном виде и обработаны при помощи математических методов.

Базы знаний интеллектуальных информационных систем, основанных на правилах, во многих реализациях используют данные, источниками которых являются именно специалисты-эксперты. Получение знаний от экспертов, обработка этих знаний и внесение их в хранилище системы – ответственная и трудная работа. От того, насколько эффективно будет сделана эта работа, во многом зависит качество (а иногда и возможность) решения системой задач поиска, анализа и синтеза информации.

Совокупность приемов сбора и обработки знаний и данных, которые готовы предоставить эксперты, получила название метода экспертных оценок.

**Анализ исследований и публикаций.** Разработкой и применением метода экспертных оценок занимались У. Гордон, А.А. Дорофеюк, Ю.В. Сидельников, Б.Г. Литвак, Ф.И. Орлов, Ю.Н. Тюрин, Л. Майлз, В. Гильде и др. [1–3].

**Целью исследования** является научное обоснование возможности управления предприятием на основе метода экспертных оценок.

**Основные результаты исследования.** Мнения экспертов, их знания и суждения в отношении процессов и явлений, не поддающихся инструментальному измерению, порой являются единственной информацией, которая может составлять содержание системы по

конкретной проблеме или задаче. Знания, получаемые от экспертов, иногда имеют характер довольно свободных высказываний, рассуждений или даже графических документов. В каждом конкретном случае они могут иметь самый различный вид [4-5].

Вся информация подвергается экспертизе и бывает разного свойства. Это могут быть оценки важности различных свойств объектов для отображения их в качестве показателей, учитываемых критерием сравнительной оценки альтернатив, или оценки предпочтительности отношений между сущностями предметной области (ПО), или альтернативные формулировки правил логического вывода и пр.

Необходимо провести обработку имеющейся информации о работе предприятий и исследование построенной модели неметрическими методами многомерного шкалирования.

Дана исходная корреляционная матрица:

$$R_h = \begin{pmatrix} 0 & 10 & 6 & 4 & 9 \\ 10 & 0 & 1 & 8 & 5 \\ 6 & 1 & 0 & 7 & 3 \\ 4 & 8 & 7 & 0 & 2 \\ 9 & 5 & 3 & 2 & 0 \end{pmatrix} .$$

Таблица 1

Первый цикл итерации: возведение в квадрат корреляционной матрицы

	$R_h^2 = R_h' R_h$					$S_i^2 = \sum_j r_{ij}$	$P_i^2 = R_h S_i^1$	$\alpha_i^2 = \frac{P_i^2}{P_{\max}}$	$d_i =  \alpha_i^2 - \alpha_i^1 $
Признак	X1	X2	X3	X4	X5				
<b>X1</b>	233	83	65	140	76	597	597	1,000	0,000
<b>X2</b>	83	190	131	57	109	570	570	0,955	0,127
<b>X3</b>	65	131	95	38	73	402	402	0,673	0,087
<b>X4</b>	140	57	38	133	97	465	465	0,779	0,055
<b>X5</b>	76	109	73	97	119	474	474	0,794	0,139

Аналогично проведены второй и третий циклы итераций, где приведена корреляционная матрица в четвертой и в восьмой степени соответственно.

Далее были определены нагрузки первого главного фактора (табл. 2).

Таблица 2

## Вычисление нагрузок первого главного фактора

Признак	$\alpha_i^{(5)} = U_i$	$\beta_i = R_{hi} \cdot \alpha_i^{(5)}$	$A = \frac{U_i \sqrt{\lambda_1}}{\left(\sum_i U_{ii}^2\right)^{1/2}}$
<b>X1</b>	1,000	22,644	2,595
<b>X2</b>	0,904	20,458	2,345
<b>X3</b>	0,639	14,466	1,658
<b>X4</b>	0,759	17,197	1,971
<b>X5</b>	0,749	16,953	1,943
Собственное число:	$\max \beta_i = \lambda_1 =$	22,6443	Вект. фак. нагр.

Аналогично определены нагрузки второго главного фактора.

Для визуализации представления стимульного пространства, остановимся на определении двух факторных направлений F1 и F2.

Таблица 3

## Итоговая таблица факторных нагрузок

	Главный фактор, $F_1$	Факторные нагрузки, $F_2$
<b>X1</b>	2,595	-2,137
<b>X2</b>	2,345	2,134
<b>X3</b>	1,658	1,421
<b>X4</b>	1,971	-1,445
<b>X5</b>	1,943	0,533

Была проведена стандартизация с использованием евклидова расстояния и определен алгоритмический шаг.

Были получены:  $Z = Z(x_1^o, x_2^o)$  – старые координаты стимулов в факторном пространстве X1, X2.  $Z^1 = Z^1(x_1^1, x_2^1)$  – новые координаты стимулов в факторном пространстве X1, X2, рис. 1.

Очень часто знания экспертов поступают в систему в такой форме, что их использование средствами машинной обработки невозможно. Но в каком бы виде они не поступали, эти знания представляют собой интеллектуальный ресурс, от качества предварительной обработки которого зависит полнота их использования при решении конкретных задач.

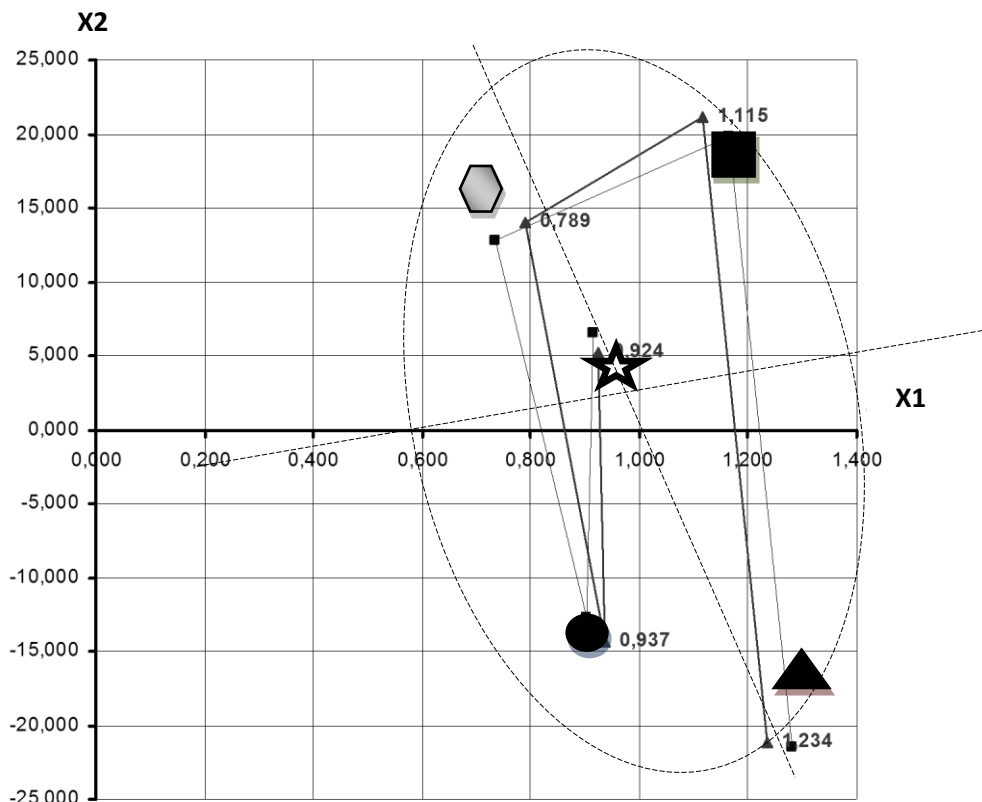


Рис. 1. Новые и старые координаты стимулов в факторном пространстве

**Вывод.** Таким образом, в данной работе были выявлены латентные факторы, представляющие мнения экспертов, и их суждения в отношении процессов управления предприятием не поддающихся инструментальному измерению с нанесением в факторном пространстве.

#### Список литературы

1. Сошникова Л.А. Многомерный статистический анализ в экономике / Л.А. Сошникова, В.Н. Тамашевич, Г. Уебе, М. Шефер. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2012. – 598 с.
2. Горкавий В.К. Математична статистика / В.К. Горкавий, В.В. Ярова. – К.: Професіонал», 2009. – 384 с.
3. Терещенко О.В. Многомерный статистический анализ данных в социальных науках / О.В. Терещенко. – Минск: БГУ, 2012. – 239 с.
4. Глинский В.В. Статистический анализ / В.В. Глинский, В.Г. Ионин. – М.: ИНФРА-М; Новосибирск: Сибирское соглашение, 2002. – 241 с.
5. Дронов С.В. Многомерный статистический анализ / С.В. Дронов. – Барнаул: Изд-во Алтайского гос. университета, 2006. – 239 с.

# ПРИМЕНЕНИЕ МЕТОДОВ ФАКТОРНОГО АНАЛИЗА В ИССЛЕДОВАНИИ РЫНКА АВТОМОБИЛЕЙ

*Н.Н. Дудникова, к.т.н., доцент*

**О.Н. Куктенко**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** В эффективной работе автотранспортных предприятий важную роль играют аналитические исследования, базирующиеся на обработке больших объемов данных и принятии управленческих решений на основе полученных результатов.

Для своевременного реагирования на изменения ситуации на рынке автомобилей необходимо проводить статистический анализ текущих данных, однако при этом всегда сталкиваются с проблемами выбора методов анализа и критериев оценки, необходимостью быстрой, эффективной и безошибочной их обработки.

**Анализ исследований и публикаций.** Для решения указанной проблемы широко применяют методы многомерного статистического анализа (МСА), а именно факторный анализ, представляющий собой совокупность методов, которые на основе реально существующих связей признаков (или объектов) позволяют выявлять латентные (скрытые) обобщающие характеристики организационной структуры и механизма развития изучаемых явлений и процессов. Однако данные методы требуют обязательного использования вычислительной техники, поскольку в силу своей сложности и трудоемкости нереализуемы без технических средств.

В настоящее время работа по освоению методов МСА и внедрению их в аналитическую практику становится особенно актуально, поскольку отслеживание и адекватная реакция на всевозможные изменения в любой сфере человеческой деятельности возможны при наличии системы объективного отражения и оперативной передачи достаточно полной микро- и макроуровневой информации.

Многомерные методы длительное время широко использовались в практической статистике стран Европы, Америки, Азии, где созданы и функционируют технологичные системы обработки и передачи многомерных данных в компьютерных сетях [1-3].

При решении практических задач широко применяется факторный анализ. Применением его в экономике занимались Блюмин С.Л., Суханов В.Ф., Чеботарёв С.В. и др., статистическими исследованиями –

С. Герасименко, А. Головач и др., а разработкой математического факторного анализа занимались Хотеллинг, Харман, Кайзер, Терстоун, Такер и др. [3-5].

**Цель исследования.** Необходимо определить местонахождение объекта – рынок автомобилей, в «пространстве восприятия (субъектов – потребителей)», создать его образ – визуализация на Евклидовой плоскости и найти латентные факторы.

**Основные результаты исследования.** Учитывая выше сказанное, для решения ниже приведенной задачи, будем использовать средства Excel и применять следующую последовательность методов анализа:

1) метод многомерного шкалирования Торгерсона [4], основанный на использовании количественных характеристик объектов;

2) метод главных факторов [4] (метод Хотеллинга), поскольку он позволяет сравнительно быстро выделить наибольшее количество общих факторов, учитывающих почти всю суммарную общность.

Пусть экспертами, например, профессиональными экономистами, оценивались четыре рынка автомобилей (А, В, С, D), расположенных в разных городах и имеющих различные объемы производства. При этом: А(X1) – рынок с определенно неблагоприятными условиями для покупателя, где к продаже представлено небольшое количество автомобилей, сервисные услуги ограничены и оказываются неквалифицированными работниками, имеется жесткая схема оплаты за покупку, например, только наличным расчетом; В(X2) – широкий выбор автомобилей (по маркам, уровню цен и т.д.), разнообразные сервисные услуги, в целом наиболее благоприятные условия для покупателя; С(X3) – ограниченный выбор автомобилей, суженный круг услуг, незначительные расхождения в ценах на автомобили, то есть ограниченные возможности для покупателя; D(X4) – рынок, специализированный на автомобилях одной марки, но предоставляющий разнообразные услуги, в общем, имеет благоприятные условия для покупателя (табл. 1).

Таблица 1

Исходные данные

Объект	Признак		
	ЭКСПЕРТ1=Р1	ЭКСПЕРТ2=Р2	ЭКСПЕРТ3=Р3
А=X1	28,8	446,6	80,4
В=X2	18,5	105,8	27,1
С=X3	19	141,6	28,5
Д=X4	20,1	2,9	43,8
Среднее значение	21,6	174,225	44,95

Свои «оценки» эксперты должны были дать по ранее сложившимся

представлениям после ознакомления с соответствующей информацией и общения с покупателями, в результате чего изучаемый рынок следовало отнести к классу А, В, С или D.

В результате проведенных расчетов были получены два главных фактора  $F_1$  и  $F_2$  (табл. 2).

Далее было проведено графическое отображение главного фактора (рисунок 1) и его логическая интерпретация.

Таблица 2

Итоговая таблица

Главный фактор (факторные нагрузки)		
	$F_1$	$F_2$
A-X1	-1,780	0,085
B-X2	0,538	-0,208
C-X3	0,336	-0,265
D-X4	0,906	0,389

На рис. 1, представлено факторное пространство – местонахождение объекта (рынок автомобилей) в «пространстве восприятия (субъектов – потребителей)».

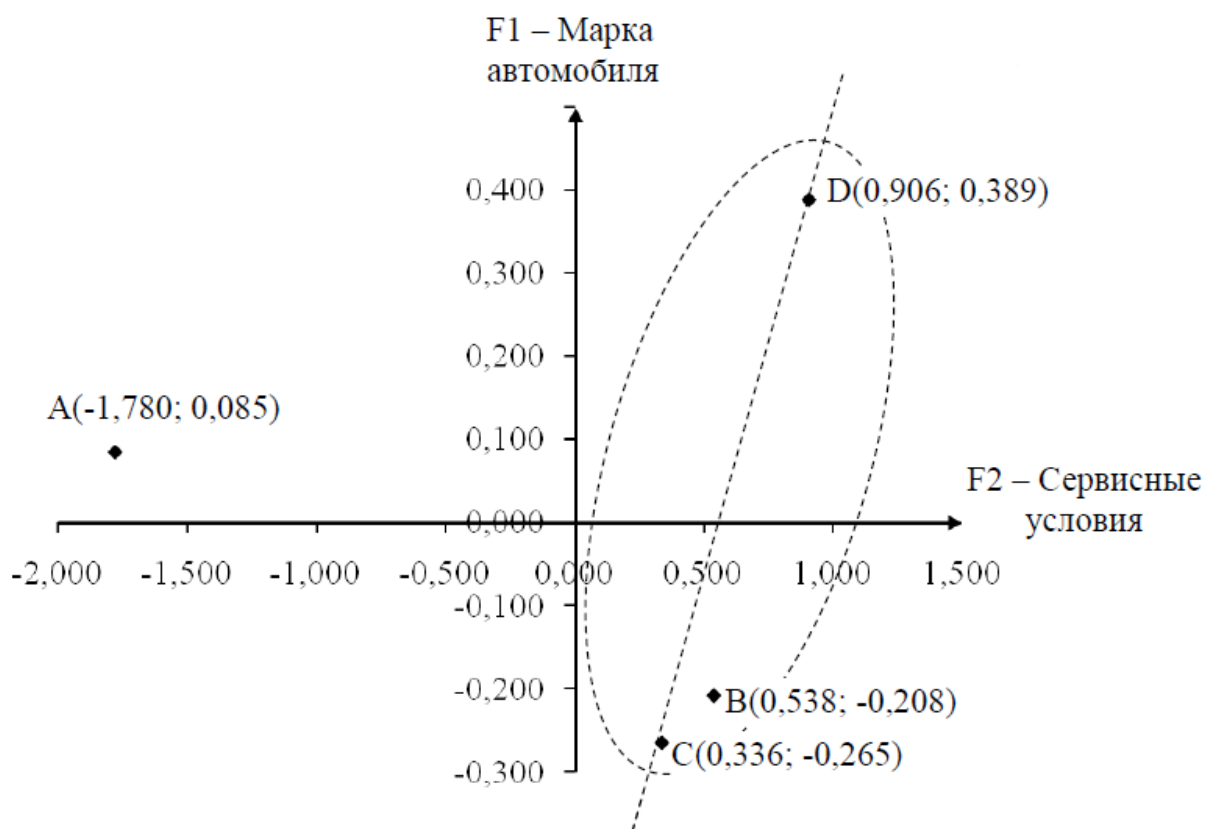


Рис. 1. Двумерная конфигурация шкал

При этом, А – неблагоприятные условия; В – широкий выбор автомобилей, разнообразные сервисные услуги; С – ограниченный выбор автомобилей, суженный круг услуг; D – специализированный на автомобилях одной марки, предоставляющий разнообразные услуги.

**Вывод.** Таким образом, в данной работе были получены и доказаны экспериментально латентные факторы, на основе статистических данных рынков автомобилей, действие которых на изучаемый объект, скрыто от исследователя. Проанализирована и протестирована автоматизированная классическая модель факторного анализа, произведена визуализация и интерпретация результатов, выполнена математическая проверка самого метода. По полученным результатам, можно сказать, что автоматизацию модели с исходной корреляционной матрицей можно считать успешной, что позволит использовать её на практике при экономическом анализе, где количество рассматриваемых объектов существенно велико.

#### Список литературы

1. Borg I. Modern Multidimensional Scaling: Theory and Applications / I. Borg, P.J.F. Groenen. – Springer, 2013. – 636 p.
2. Borg I. Applied Multidimensional Scaling / I. Borg, P.J.F. Groenen, P. Mair. – Springer, 2012. – 122 p.
3. Härdle W.K. Applied Multivariate Statistical Analysis 4th Edition / W.K. Härdle, L. Simar. – Springer, 2015. – 581 p.
4. Сошникова Л.А. Многомерный статистический анализ в экономике / Л.А. Сошникова, В.Н. Тамашевич, Г. Уебе, М. Шефер. – М.: ЮНИТИ – ДАНА, 2012. – 598 с.
5. Горкавий В.К. Математична статистика / В.К. Горкавий, В.В. Ярова. – К.: «Професіонал», 2009. – 384 с.

## ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ИНФОРМАЦИОННЫХ СИСТЕМ В ПРОЦЕССЕ ПОДБОРА ПЕРСОНАЛА

**Е.П. Мельникова**, *д.т.н., профессор,  
заведующая кафедрой менеджмента  
организаций*

**Т.А. Коваленко**  
*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** В современных условиях формирования рыночной экономики и повышения экономической эффективности деятельности предприятий важное значение приобретает комплексный



процесс управления персоналом, который включает в себя такие составляющие как мониторинг потребности организации в персонале, найм, подбор, высвобождение, развитие, оценка, аттестация персонала. Особое внимание фирмы уделяют процессу подбора персонала, ведь от того насколько рационально укомплектована организация персоналом зависит ее эффективность, конкурентоспособность и прибыльность на рынке товаров и услуг.

**Анализ исследований и публикаций.** Е.Р. Рудавина в практических рекомендациях «Книга директора по персоналу» рассматривает современные технологии управления персоналом, описывает опыт внедрения новых программ и процессов по управлению персоналом [3]. О. Б. Зачко в своей статье «Проектно-ориентированное управление персоналом в системе гражданской защиты» изучает разработку технологий управления персоналом с использованием проектно-ориентированного подхода, проводит сравнительный анализ программного обеспечения в отрасли управления персоналом [1].

**Целью публикации** является исследование процесса подбора персонала с использованием современных информационных систем.

**Основные результаты исследования.** Наиболее важной составной частью найма работников является профессиональная оценка, которая в значительной степени определяет результативность управления персоналом. Поэтому в современных организациях, как правило, подбору персонала уделяется должное внимание.

Подбор персонала – это процесс изучения психологических и профессиональных качеств работника с целью установления его соответствия требованиям рабочего места и подбора из имеющихся претендентов того, кто больше подходит на это рабочее место, с учетом его квалификации, специальности, личных качеств, способностей, характера и интересов организации [2].

Процессу подбора персонала предшествует несколько не менее важных и сложных процессов, таких, как оценка потребности в персонале, привлечение и набор кандидатов, выбор методов и технологий, а также проведения процедуры отбора, принятия решения по кандидатам, и, наконец, создание кадрового резерва.

В современных условиях стремительного развития научно-технического прогресса следует уделять больше внимания внедрению автоматизированных систем во все производственные, технологические и организационные процессы. Автоматизация управления решает многие проблемные вопросы, упрощает функциональные обязанности работников, уменьшает их рабочую нагрузку.

На сегодняшний день существует много программных продуктов, которые могут частично или почти полностью заменить человека в

процессе управления. Такие продукты могут быть комплексными и локальными. Комплексное программное обеспечение интегрирует все функциональные элементы предприятия и может включать в себя базы данных с информацией и расчетами по всем подсистемам предприятия. Но, как правило, комплексные информационные системы дорого стоят и используются только на крупных предприятиях [4].

Чтобы выбрать наиболее оптимальный программный продукт сначала следует провести тщательный анализ существующего программного обеспечения на рынке и ознакомиться со всеми преимуществами и недостатками таких информационных систем. Некоторые программы принято использовать не только при подборе персонала, но и при обычном психологическом тестировании, для его упрощения, автоматизации и ускорения. Проанализировав приведенные данные можно выбрать наиболее оптимальное программное обеспечение для конкретной ситуации.

Сравнительная характеристика программных продуктов для реализации функции подбора персонала [1].

1. ТЕЗАЛ (тезаурус автоматизированный личностный) – многофункциональная экспертная система, предназначенная для автоматизации процессов сбора и интерпретации информации о личностных качествах, интеграции тестовых данных и экспертных оценок. Функции программы:

- лингвистическое обеспечение работы психолога;
- создание текстовых интерпретаций и факторных профилей;
- построение реальных и «идеальных портретов» специалистов различных профессий с помощью опроса экспертов.

2. Профплан (интерактивная профориентационная система) – данная система разработана с целью поддержки консультационной работы сотрудников центров занятости, психологов, профессиональных консультантов, специалистов по развитию персонала. Функции программы:

- интерактивная визуализация диагностического профиля клиента профориентационной консультации;
- предоставление справочной информации по профессиям и специальностям;
- подготовка профессионального консультанта (в режиме тренинга и экзамена).

3. Компьютерная система тестирования MAINTEST: КОНКОМ (конструктор компетенций) – позволяет создавать отчеты в виде индивидуального профиля компетенций на основании результатов тестов для принятия оперативных управленческих решений. Предназначена для

использования работниками кадровых служб организаций, которые внедряют современные методы управления персоналом, основанные на использовании модели компетенции. Функции программы:

- расстановка кадров;
- конкурсный отбор;
- составление планов обучения и развития персонала.

4. Компьютерная система PSI-КАРТА – система количественной экспресс-диагностики для отбора кандидатов на типовые управленческие и исполнительские позиции и для кадрового мониторинга служащих. Функции программы:

- составление должностных PSI-карт для приема на работу в соответствии с имеющейся профессиограммой, подстройки их критериев требованиям конкретной организации;
- хранения и сравнение между собой полученных данных;
- проведения психологического тестирования тех качеств, оценка которых находится в компетенции психолога;
- осуществление мониторинга успешности профессиональной деятельности отобранных сотрудников с помощью процедуры аттестации.

**Вывод.** Результативность любого процесса зависит от того, насколько развит и реализован трудовой потенциал человека. Таким образом, повышение эффективности подбора персонала предприятий – не только средство и условие развития общественного производства, но и приоритетная цель качественного улучшения современной экономики [4]. Для повышения эффективности процесса управления персоналом необходимо использовать современные информационные технологии, в частности те, которые могут использоваться руководителями и специалистами кадровых служб при решении задач отбора персонала, анализа межличностных отношений в коллективе, ведении баз данных по кадрам. Информационные системы позволяют выявить уровень профессиональной квалификации работников, их психофизиологические параметры, а также проследить за динамикой изменения определенных характеристик, чтобы выделить те из них, которые имеют отклонения от общепринятых общественных норм.

#### Список литературы

1. Зачко О. Б. Проектно-ориентированное управление персоналом в системе гражданской защиты [Электронный ресурс] / О. Б. Зачко, Marek Chmiel, Paweł Chmiel // Technika, Informatyka, Inżynieria Bezpieczeństwa. – 2014. – Т. 2, с. 465–473 – Ченстохова: dLibra Digital Library, 2014. – Режим доступа: <http://dlibra.bg.ajd.czest.pl:8080/dlibra/doccontent?id=2988> – Загл. с экрана.
2. Крушельницкая О.В. Управление персоналом: учебное пособие / О.В. Крушельницкая, Д. П. Мельничук; 2-е изд., перераб. и доп. – К. : Кондор, 2005. – 308 с.

3. Рудавина Е.Р. Книга директора по персоналу: практические рекомендации / Е.Р. Рудавина, В.В. Екомасов. – СПб. : Издательский дом «Питер», 2008. – 368 с.
4. Технологии подбора персонала на базе современных программных продуктов [Электронный ресурс] // Персонал Престиж. – 2014. – 6 июня. – СПб. : Персонал Престиж, 2014. – Режим доступа: <http://персонал-престиж.рф/технологии-подбора-персонала-на-базе/>, свободный.

## **МОДЕЛИРОВАНИЕ ПРОЦЕССА ВЫБОРА СТРАТЕГИЧЕСКИХ АЛЬТЕРНАТИВ**

**Е.В. Столярова**

*ООО «Си-Ультра», г. Москва  
(Российская Федерация)*

**Е.Г. Курган, к.э.н., доцент**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** В условиях рыночной экономики успешность работы предприятия в основном зависит от эффективного планирования и, в первую очередь, от правильно выбранной стратегии. Современный темп увеличения объема знаний настолько велик, что стратегическое планирование – единственный способ прогнозирования будущих возможностей.

Стратегия экономической организации – это совокупность ее главных целей и основных способов достижения данных целей, это обобщенная модель действий, необходимых для достижения поставленных целей через распределение ресурсов компании. Разрабатывать стратегические действия компании – это значит определять общее направление ее деятельности. В связи с этим особую актуальность приобретает проблема выбора стратегических альтернатив при принятии стратегических решений.

**Анализ исследований и публикаций.** Большой вклад в развитие и разработку теоретических, методических и практических основ формирования стратегии предприятия внесли И. Ансофф, А.С. Виханский, А.П. Градов, М.И. Круглов, Г. Минцберг, М. Портер, А.Дж. Стрикленд, А.А. Томпсон, А. Чандлер и др.

**Цель исследования.** Смоделировать порядок выбора стратегической альтернативы для косметической компании.

**Основные результаты исследования.** Целью стратегии предприятия должно быть развитие и поддержка эффективного сообщения его задач и ресурсов с возможностями рынка. Каждое предприятие, функционируя на рынке, действует в условиях неопределенности и риска. Стратегия предприятия направлена на достижение определенных целей как в настоящем, так и в будущем с учетом влияния внешних и внутренних факторов, а также

экономической и социальной ответственности. Стратегия носит комплексный характер, практическую направленность, ориентацию на использование преимуществ фирмы [1]. Одна и та же цель может быть достигнута различными способами в той или иной рыночной ситуации. Поэтому предприятие должно разрабатывать несколько вариантов стратегии и выбрать наиболее приемлемый.

ООО «Си-Ультра» – российская компания, которая с 1999 года разрабатывает, производит и продает косметику на основе биоактивного кремния. Компания объединила достижения российской академической науки в области органического кремния с производством высокоэффективных косметических и космецевтических препаратов, многие из которых не имеют аналогов в мире.

Компания относится к категории развивающихся фирм. С позиции стратегического развития в качестве стратегических альтернатив фирме целесообразно использовать стратегии «Наилучшего качества», «Индивидуального имиджа» или «Ограниченного роста».

«Ограниченный рост». Данной альтернативы придерживается большинство фирм. Для таких стратегий характерно установление целей от достигнутого уровня, скорректированного с учетом уровня инфляции. Организации часто выбирают эту альтернативу потому, что это самый легкий, удобный и наименее рискованный способ действия.

Стратегия «Наилучшего качества». Этот подход использует сфокусированную стратегию на дифференциальной основе, ключевым моментом которой является высокое качество продукции или ее уникальные свойства. Торговые или маркетинговые действия нацелены непосредственно на покупателей, ориентированных на качество. Великолепное мастерство, престижное качество, частое обновление продукции, тесный контакт с покупателями для достижения их участия в разработке более лучшей продукции – все это обычно сопровождает подход «Продукция высшего качества».

Стратегия «Индивидуального имиджа». Некоторые развивающиеся компании строят свою стратегию на пути, который резко отличается от стратегии конкурентов. Разнообразие стратегических подходов может включать:

- создание репутации низких цен;
- обеспечение престижного уровня качества по приемлемой цене;
- готовность пойти на все для обеспечения высокого уровня обслуживания покупателей;
- конструирование уникальных особенностей продукции;
- стремление занимать лидирующее положение во внедрении новой продукции или внедрении нетрадиционной творческой рекламы.

Для ООО «Си-Ультра» приемлемо использование любой из указанных стратегий, так как в идеологии фирмы заложены эксклюзивные конкурентные преимущества:

- вместо того чтобы наносить на кожу готовое действующее вещество,

целесообразнее создать условия для выработки недостающего активного компонента клетками самой кожи;

– вместо заместительной терапии кожи следует вводить в косметику биорегуляторы, которые заставят клетки усилить синтез собственных белков и других биополимеров;

– вместо антибиотиков и антисептиков имеет смысл использовать иммуномодуляторы, которые повышают защитные функции кожи.

Для выбора альтернативного управленческого решения по предложенным стратегиям целесообразно воспользоваться методом платежной матрицы.

Метод платежной матрицы позволяет дать оценку каждой альтернативы как функции различных возможных результатов реализации этой альтернативы.

Анализ зависимости объема продаж от состояния внешней среды на основе ретроспективных данных о деятельности ООО «Си-Ультра» показал, что независимо от принятого решения объем продаж является монотонно убывающим при ухудшении состояния внешней среды. Сущность критериев Вальда, Сэвиджа и Гурвица [2] позволяет утверждать, что при монотонной зависимости элементов платежной матрицы от состояния внешней среды на выбор оптимального решения будут влиять только значение объема продаж при худшей и лучшей ситуации. Таким образом, матрица будет иметь всего два столбца.

Дополнительным преимуществом предложенного подхода является то, что оптимальное по критерию Вальда решение всегда будет соответствовать тому решению, которое при худшем состоянии внешней среды дает лучший результат, то есть это решение определяется данными второго столбца ( $j = 2$ ).

Выражение для вычисления критерия Гурвица принимает вид

$$G_k = \beta \times y_{k2} + (1 - \beta) \times y_{k1} . \quad (1)$$

Пусть по критерию Вальда выбрано решение  $k^*$ , тогда при  $\beta = 1$  это решение будет оптимальным и по критерию Гурвица.

При уменьшении значения  $\beta$  иное решение  $\hat{k}$  может стать оптимальным по критерию Гурвица, если только, то есть когда  $G_{\hat{k}} > G_{k^*}$

$$\beta \times (y_{\hat{k}2} - y_{k^*2}) + (1 - \beta) \times (y_{\hat{k}1} - y_{k^*1}) > 0 . \quad (2)$$

Выражение  $(y_{\hat{k}2} - y_{k^*2})$  всегда будет отрицательным. Это следует из оптимальности решения  $k^*$  по критерию Вальда. Поэтому прирост результата в лучших условиях внешней среды должен компенсировать возможные потери при неблагоприятных условиях. Для принятия решения важно, при каком значении  $\beta$  произойдет переход от решения  $k^*$  к  $\hat{k}$ . Приравнявая (2) к нулю получим:

$$\frac{1}{\beta} = 1 - \frac{\Delta y_2}{\Delta y_1}, \quad \beta = \frac{\Delta y_1}{\Delta y_1 - \Delta y_2}, \quad (3)$$

где  $\Delta y_2 = y_{\hat{k}2} - y_{k^*2}$ ,

$\Delta y_1 = y_{\hat{k}1} - y_{k^*1}$ .

Если полученное значение  $\beta < 0,5$ , принимать решения нецелесообразно. При значениях  $0,8 < \beta < 1$  нецелесообразно придерживаться решения. В промежутке  $0,5 < \beta < 0,8$  решение определяется склонностью руководства предприятия к риску.

При помощи указанного метода продемонстрируем выбор стратегической альтернативы для ООО «Си-Ультра»:

$k = 1$  – стратегия «Ограниченный рост», что позволит сохранить при благоприятных условиях текущий уровень доходов, при неблагоприятных условиях доходы уменьшатся на 20 %;

$k = 2$  – стратегия «Наилучшего качества», при благоприятных условиях приведет к увеличению дохода на 20 %, при неблагоприятных условиях уменьшение доходов составит 30 %

$k = 3$  – стратегия «Индивидуального имиджа», при благоприятных условиях приведет к увеличению дохода на 50 %, при неблагоприятных же условиях уменьшение доходов составит 50 %.

Платежная матрица примет следующий вид (текущий уровень дохода принимаем за единицу):

$$\begin{pmatrix} 1 & 0,8 \\ 1,2 & 0,7 \\ 1,5 & 0,5 \end{pmatrix}.$$

Оптимальным по критерию Вальда будет первое решение по критерию Сэвиджа избирается второе и третье решение. Найдем значения, при котором преимущество от первого решения переходит ко второму:

$$\beta = \frac{\Delta y_1}{\Delta y_1 - \Delta y_2} = \frac{0,2}{0,2 - (-0,1)} = \frac{0,2}{0,3} = 0,67.$$

Полученное значение превышает 0,5, но меньше, чем 0,8, поэтому руководству необходимо в условиях выбора второго варианта решения принять дополнительные меры по страхованию от наступления неблагоприятного экономического положения.

**Выводы.** Использование на конкретном предприятии предложенного методического подхода к анализу и поиску оптимальных решений позволит в процессе реализации стратегической деятельности выявлять существующие и возможные в будущем проблемы (узкие места) под влиянием внешней среды и

осуществлять поиск возможностей, прогнозировать экономическое положение предприятия в условиях различной рыночной конъюнктуры и разрабатывать эффективные управленческие решения при выборе стратегических альтернатив.

#### Список литературы

1. Шершньова З.Є. Стратегічне управління: підруч. / З.Є. Шершньова. – 2-ге вид., перероб. і доп. – К.: КНЕУ, 2004. – 699 с.
2. Гурвиц А. Теория аналитических и эллиптических функций / А. Гурвиц. – Л.– М.: Гостехиздат, 1993. – 344 с.

## МЕТОД РЕЙТИНГОВОЙ ОЦЕНКИ ПОТЕНЦИАЛЬНЫХ АУТСОРСЕРОВ ЛОГИСТИЧЕСКИХ УСЛУГ

**О.А. Курносова-Юркова**, *к.э.н., доцент*  
*Автомобильно-дорожный институт*  
*ГОУ ВПО «Донецкий национальный*  
*технический университет»,*  
*г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Восстановление промышленности Донбасса обуславливает необходимость внедрения передовых методов управления, способных обеспечить выход отечественных производителей на качественно новый конкурентный уровень. Перспективным направлением является усовершенствование логистической системы промышленных предприятий на основе аутсорсинга бизнес-процессов. Основными причинами перехода к аутсорсингу, являются: разрушенная в ходе военных действий инфраструктура, недостаток собственных ресурсов, потребность в сокращении затрат и др. При выборе стратегии аутсорсинга логистических бизнес-процессов необходимо исходить из комплексной оценки собственных возможностей предприятий и наиболее эффективных вариантов использования потенциала партнеров с целью наиболее эффективного функционирования и развития предприятий.

**Анализ исследований и публикаций.** Теоретический базис современной логистики формируют труды таких авторов, как Б.А. Аникин, В.М. Аристов, А.В. Бубела, Н.В. Гузенко, В.В. Дыбская, Е.И. Зайцев, Р.А. Кожевников, Е.В. Крикавский, Р.С. Мизевич, Л.Б. Миротин, Н.В. Румянцев, В.И. Сергеев, Л.В. Фролова, С.М. Хаирова, Н.И. Чухрай, Р.В. Шеховцов и др. В трудах перечисленных авторов поднимаются вопросы качества логистического сервиса, предлагаются методики оценки поставщиков, оценки надежности цепей поставок и др. Вместе с тем, до настоящего момента отсутствуют методы рейтинговой оценки аутсорсеров логистических услуг, способных системно оценить надежность потенциальных партнеров предприятия.



**Цель исследования.** Цель статьи – предложить метод рейтинговой оценки потенциальных аутсорсеров логистических услуг для выявления перспективных партнеров предприятий.

**Основные результаты исследования.** Эффективность предприятий во многом зависит от выбора хозяйственных связей, являющихся неотъемлемым элементом цепи поставок. От качественного выбора партнеров и аутсорсеров логистических услуг в современных условиях зависит надежность работы всей производственно-экономической системы. В связи с этим, в работе предлагается метод рейтинговой оценки потенциальных аутсорсеров логистических услуг. Предлагаемый методический подход включает следующие этапы расчетов:

1. Выбор показателей (признаков), определяющих влияние факторов на надежность работы с потенциальным поставщиком логистических услуг. Исходные данные представляются в виде матрицы  $(A_{ij})$ , т.е. таблицы, где в строках записаны номера показателей-факторов  $(i = \overline{1, m})$ , а в столбцах – номера анализируемых предприятий – поставщиков логистических услуг  $(j = \overline{1, n})$ :

$$A = \begin{bmatrix} a_{11} & a_{1j} & \dots & a_{1n} \\ a_{21} & a_{2j} & \dots & a_{2n} \\ a_{i1} & a_{ij} & \dots & a_{in} \\ a_{m1} & a_{mj} & \dots & a_{mn} \end{bmatrix}. \quad (1)$$

2. По каждому показателю находится максимальное значение и заносится в столбец условного эталонного предприятия  $(n+1)$ .

3. Исходные частные показатели матрицы  $(A_{ij})$  стандартизируются в соответствии с показателями эталонного предприятия по следующей формуле:

$$x_{ij} = \left( 1 - \frac{a_{ij}}{a_{i(n+1)}} \right)^2, \quad (2)$$

где  $x_{ij}$  – стандартизированные показатели  $j$ -го аутсорсера логистических услуг.

4. Для каждого поставщика логистических услуг значение его рейтинговой оценки определяется по формуле:

$$R_j = \sqrt[2]{\sum_{i=1}^n x_{ij}}, \quad (3)$$

где  $R_j$  – рейтинговая оценка предприятия.

5. Все предприятия упорядочиваются (ранжируются) в порядке снижения рейтинговой оценки. Наивысший рейтинг имеет аутсорсер логистических услуг с минимальным значением  $R$ .

**Вывод.** Таким образом, предложенный метод позволяет составить рейтинг потенциальных аутсорсеров логистических услуг и выбрать наиболее надежных партнеров, предоставляющих сервис на высоком уровне. Применение предложенного методического подхода в управлении предприятиями никаких ограничений по количеству анализируемых показателей и аутсорсеров логистических услуг не предусматривает. Внедрение его в практику хозяйственной деятельности позволяет повысить эффективность логистической системы предприятий.

#### Список литературы

1. Плоткин Б.К. Экономико-математические методы и модели в логистике: учеб. пособие / Б.К. Плоткин, Л.А. Делюкин. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2010. – 96 с.
2. Лукинский Н.С. Модели и методы теории логистики: учеб. пособие / Н.С. Лукинский; 2-е изд. – СПб: Питер, 2008. – 448 с.

## ВОЗМОЖНОСТИ РЕКЛАМЫ В СОЦИОКУЛЬТУРНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

**А.Е. Пожидаев**, к.э.н., доцент

**А.М. Ивасишина**

*Луганская государственная академия культуры и искусств им. М.Л. Матусовского, г. Луганск*

**Постановка проблемы.** Современная реклама представляет собой довольно сложный и многогранный феномен, на который оказывают влияние новые экономические, социокультурные, политические и технологические условия. Реклама безоговорочно участвует в оформлении жизненного пространства современного человека, также оказывает некоторое воздействие на его сознание и поведение, формирует видение повседневного мира и общественной жизни. На сегодняшний день данная тематика актуальна, так как реклама является одним из самых эффективных методов воздействия на потребителя. Она может воздействовать сразу на несколько каналов восприятия человека:

визуальный, слуховой, а также реклама действует на подсознательное восприятие окружающего мира человеком [1, 2].

**Анализ исследований и публикаций.** Данную проблему рассматривали такие современные труды отечественных и западных специалистов как Р. Акша, Россер Ривс, Г.Васильев, С.В. Веселов, Дэвид Огилви, Джон Кейплз, М.Н.Азенберг, Б.Л.Борисов, Дж. Росситер, Л. Перси, О.А. Феофанов, а также федеральный закон «О рекламе» от 18.07.95 г.

**Цель исследования:** проанализировать возможности и роль рекламы в социально-культурной сфере.

**Задача научного исследования:** исследовать сущность и содержание рекламы, проанализировать роль рекламы в социокультурном пространстве.

**Основные результаты исследования.** Проблеме воздействий в рекламе, особое внимание уделяется осознаваемым и неосознаваемым воздействиям, а также детально рассматривается различия между рациональными воздействиями, которые основаны на логике и убеждающих аргументах, и нерациональными, основанными на эмоциях и чувствах. Проблема психологических воздействий в рекламе тесно связана с проблемой выбора. Рекламисты, а также бизнесмены выбирают такие способы организации рекламных кампаний, которые или применяют специальные технологии воздействия или нет, а потребители же сталкиваются с этой проблемой, когда подвергаются таким воздействиям или, наоборот, имеют необходимость самостоятельно принимать решение [3].

Существует несколько методов психологического воздействия рекламы на человека (рис. 1):

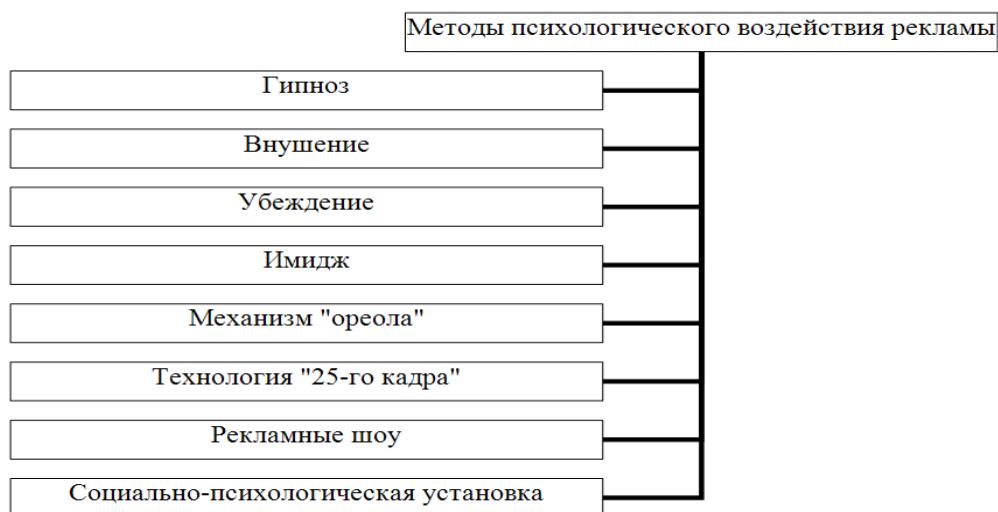


Рис.1. Методы психологического воздействия рекламы на человека

В рекламной деятельности чаще всего используются зрительные, слуховые, вкусовые, двигательные, обонятельные, осязательные и некоторые другие виды ощущений. Здесь актуальной становится проблема исследования ощущений, возникающих при восприятии рекламы или при потреблении рекламируемого продукта. В рекламе, все ее элементы – заголовки, текст, иллюстрации, логотип, общий образ – очень тесно взаимодействуют, и в рамках единого целого определяют общий эффект рекламы.

Существует три системы восприятия реальности личностью (рис. 2).



Рис. 2. Системы восприятия реальности человеком [4]

В некоторых случаях можно говорить о комплексном воздействии двух, а то и сразу всех трёх систем восприятия.

За тем как рекламная информация воспринимается человеком, отвечает когнитивный компонент.

Изучение когнитивного компонента предполагает анализ ряда процессов переработки информации: ощущение; восприятие; память; представление; воображение; мышление; речь [5, 6].

Эффективная, успешная реклама должна быть направлена сразу и на бессознательное, и на сознательное, то есть и на мысли, и на чувства, и на отношения, и на поведение человека. Такой подход воздействует на покупателя со всех сторон – убеждает, привлекает, заставляет, вынуждает, приказывает исполнять пожелания продавца. Он не оставляет места риску. Это стратегия точного планирования и в то же самое время планирования творческого.

**Вывод.** У социальной рекламы есть огромный потенциал развития. Социальная реклама является мощным инструментом формирования общественного мнения. Она способствует социальной поддержке

населения, восстановлению гуманистических отношений между людьми и на этой основе – развитию новых экономических связей и построению гражданского общества.

Результат воздействия рекламы на социум сегодня уже не ограничивается регулированием потребительского поведения людей и динамики спроса на товары и услуги. Она несет в себе и определенную культуру, и определенный набор знаний.

Сущность социальной рекламы состоит в том, чтобы изменить отношение общественности к какой-либо социальной проблеме, а в перспективе – выработать новые социальные ценности. Роль социальной рекламы высока, но вопрос об изученности формирования массовых социальных оценок, стереотипов, традиций и т.д. остается открытым, проблема социальной рекламы практически не освещена в научной литературе.

#### **Список литературы**

1. Гермогенова Л.Ю. Эффективная реклама в России. Практика и рекомендации / Л.Ю. Гермогенова. – М.: Рус Партнер ЛТД, 2004. – 258 с.
2. Мокшанцев Р.И. Психология рекламы: учеб. пособие / [под науч. ред. М.В. Удальцова]. – М.: ИНФРА – М, Новосибирск: Сибирское соглашение, 2000. – 230.
3. Лебедев А.Н. Психология рекламы // Психология: учебник для экономических вузов / [под общ. ред. В.Н. Дружинина]. – СПб.: Питер, 2006. – 608 с.
4. Феофанов О.А. Реклама: новые технологии в России. – СПб.: Питер, 2001. – 384 с.
5. Федорова Л.Н. Реклама в социоинформационном пространстве: Социологические эссе. – М.: Моск. рекл. обозрение, 1996. – 106 с.

## **ОПТИМИЗАЦИОННЫЙ ПОДХОД К ОПРЕДЕЛЕНИЮ ВЫПУСКА В БАЛАНСОВОЙ МОДЕЛИ**

**Д.В. Фесенко**

**В.В. Кириченко**

*Автомобильно-дорожный институт  
ГОУ ВПО «Донецкий национальный  
технический университет»,  
г. Горловка*

**Постановка проблемы.** Определение объемов выпускаемой продукции является одной из основных производственных задач. Нетривиальность этой задачи является следствием того, что для достижения определенного объема выпуска необходимо часть произведенной продукции потратить на внутренние потребности

производства, которые сами зависят от объема выпуска и потому заранее неизвестны. Кроме необходимости соблюдения баланса между выпуском и потреблением (который не всегда возможен) следует учитывать интересы производителей. Проблема усложняется с ростом количества производственных секторов.

**Анализ исследований и публикаций.** Первый поход к определению выпуска известен как многопродуктовая модель Леонтьева. В рамках этой модели объёмы производства определились так, чтобы обеспечить производственные потребности и заданный спрос. Цена продукции при этом также определялась исключительно из балансовых соображений. Такой поход является оправданным только при плановой экономике. В рыночных же условиях спрос зависит от многих факторов, цена среди которых является одним из основных. Игнорирование обратной связи между потребителем и производителем делает производство не только малоэффективным, но и может привести к потере устойчивости всей экономической системы.

**Цель исследования.** Целью работы является построение и исследование такой многопродуктовой модели, при которой достигается наибольшая эффективность производства при условии сбалансированности внутрипроизводственных связей.

**Основные результаты исследования:**

Классическая балансовая модель Леонтьева исходит из нескольких существующих упрощений:

- Количество сырья приходящегося на единицу продукции постоянно;
- Спрос считается внешней переменной.

Первое предположение можно считать выполненным в том случае, если выпуск планируется на сравнительно небольшом временном интервале, на котором влияние научно-технического прогресса не слишком заметно. Предположение же касающегося спроса совершенно не реалистично в рыночных условиях, поскольку спрос не является заданной наперёд величиной, а изменяется в зависимости от большого количества фактов и одним из основных является цена. Учёт данного факта позволяет иначе подойти к определению выпуска. Так как целью каждого предприятия является получение максимальной прибыли, а не фиксированных добавочных стоимостей  $V_i$ , то задачу выпуска можно рассматривать как оптимизационную, критерием оптимальности в которой является  $\sum X_i V_i$ .

Нахождение оптимальных объёмов выпуска требует предварительного знания зависимости кривой спроса. Обычно на практике эта кривая получается экспериментальным путём. Мы в целях

упрощения будем опираться только на основные закономерности зависимости спроса и кроме того будем полагать, что оптимизация ведётся на небольшом интервале цен, так что зависимость можно приближённо считать линейной. Пусть

$$Y_i = C_{i1}P_1 + C_{i2}P_2 + \dots + C_{in}P_n + b_i,$$

где  $C_{ij}$  – коэффициенты характеризующие влияние цены на  $i$ -ю продукцию на спрос на  $j$ -ю продукцию;  $b_i$ -максимальный спрос на продукцию  $i$ -го вида.

В матричном виде

$$Y = CP + B.$$

Диагональные элементы матрицы с отрицательны, т.к. спрос падает с увеличением цены. Остальные элементы отличны от нуля в том случае, если продукция взаимозаменяемая или взаимодополняющая. Знак этих элементов будет соответственно отрицательный и положительный.

Суммарная прибыль всех предприятий

$$\sum X_i V_i = X^T V.$$

Присоединяя к этому уравнению остальные уравнения балансовой модели и считая  $V_i$  переменными получаем следующую оптимизационную задачу.

$$\begin{cases} Y = (I - A)X \\ V = (I - A)TP \\ Y = B + CP \end{cases}$$

$$Z = X^T V \xrightarrow{X} \max.$$

Решением этой задачи будет

$$X^* = (I - A)^{-1} (C^{-1} + C^{-1T})^{-1} C^{-1} B.$$

При использовании данной формулы на практике необходимо убеждаться в выполнении обычных предположений о максимуме функции нескольких переменных.

При выпуске  $X^*$  спрос и цены определяются так:

$$Y = (C^{-1} + C^{-1T})^{-1} C^{-1} B,$$

$$P = C^{-1} \left( (C^{-1} + C^{-1T})^{-1} C^{-1} - I \right) B.$$

В простейшем случае, когда продукция не взаимозаменяемая матрица  $C$  имеет диагональный вид:

$$C = \begin{pmatrix} -C_{11} & 0 & \dots & 0 \\ 0 & -C_{22} & \dots & 0 \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ 0 & 0 & 0 & -C_{nn} \end{pmatrix}, C_{ii} > 0.$$

Тогда

$$C^{-1} + C^{-1T} = 2C^{-1} = 2 \begin{pmatrix} -C_{11}^{-1} & 0 & \dots & 0 \\ 0 & -C_{22}^{-1} & \dots & 0 \\ \vdots & \vdots & \ddots & \vdots \\ 0 & 0 & 0 & -C_{nn}^{-1} \end{pmatrix},$$

$$X^* = \frac{1}{2} (I - A)^{-1} B,$$

$$Y = \frac{1}{2} B,$$

$$P = C^{-1} \left( \frac{1}{2} I - I \right) B = -\frac{1}{2} C^{-1} B.$$

Таким образом, спрос в оптимальном режиме равен половине максимального спроса, а цены определяются из

$$P_i = \frac{1}{2} \frac{b_i}{C_{ii}}.$$

Определим также максимальную прибыль

$$\begin{aligned} Z^* &= \frac{1}{2} B^T (I - A)^{-1T} (I - A)^T C^{-1} \left( (I - A) \frac{1}{2} (I - A)^{-1} B - B \right) = \\ &= -\frac{1}{4} B^T C^{-1} B = \frac{1}{4} \left( \frac{b_1^2}{C_{11}} + \frac{b_2^2}{C_{22}} + \dots + \frac{b_n^2}{C_{nn}} \right) = \frac{1}{4} \sum_i \frac{b_i^2}{C_{ii}} \end{aligned}$$



Следовательно, прибыль будет тем больше, чем выше потенциальная ёмкость рынка и чем более пологая зависимость спроса.

### **Выводы.**

1. При линейной зависимости спроса от цены оптимальный выпуск существует, если модель является продуктивной.

2. Для определения оптимального выпуска можно пользоваться обычной формулой балансовой модели, в которой следует положить спрос равный половине максимально возможного.

3. Эффект от оптимизационного подхода тем выше, чем больше ёмкость рынка и чем менее пологая зависимость спроса.

### **Список литературы**

1. Аллен Р. Дж. Математическая экономия / Р.Дж. Аллен ; [пер. с англ. под ред. Альб. Л. Ванштейна]. – М.: Изд-во иностр. лит., 1963. – 670 с.
2. Колемаев В. А. Математическая экономика / В.А. Колемаев. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 399 с.
3. Печерских И. А. Математические модели в экономике / И.А. Печерских, А. Г. Семёнов. – Кемерово: Кемеровский технологический институт пищевой промышленности, 2011. – 191 с.

Электронное издание

АКТУАЛЬНЫЕ ВОПРОСЫ ЭКОНОМИКИ И УПРАВЛЕНИЯ:  
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ И ПРИКЛАДНЫЕ АСПЕКТЫ

Материалы Первой международной  
научно-практической конференции  
г. Горловка  
17–18 мая 2016 г

Ответственный редактор  
**Мельникова** Елена Павловна

*Редакционно-техническое оформление,  
компьютерная верстка, дизайн обложки Е.Ю. Руднева, О.Л. Дариенко  
Корректор Н.А. Кудоярова*

Подписано к размещению на сайте 05.05.2016 г.  
Объем данных 6,05 Мб

Автомобильно-дорожный институт  
ГОУВПО «Донецкий национальный технический университет»  
284646, Донецкая обл., г. Горловка, ул. Кирова, 51  
Тел.: +380 (6242) 4-00-19  
kf-mo@adidonntu.ru