

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный
университет имени Тараса Шевченко»
ФГБОУ ВПО «Кабардино-Балкарский государственный
университет им. Х.М. Бербекова»
ГУ «Институт экономических исследований»
ФГБОУ ВО «Адыгейский государственный университет»
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
ГО ВПО «Донецкий национальный
университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского»
ФГБОУ ВО «Воронежский государственный
аграрный университет имени императора Петра I»
Международная Академия науки и практики организации производства

МЕХАНИЗМЫ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ В УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ ТРАНСГРАНИЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

*Материалы III Международной
научно-практической конференции*

Под редакцией канд. экон. наук, доцента И.А. Денисенко

(г. Луганск, 21–22 марта 2019 г.)

В двух томах

Том 2

Луганск
2019

УДК [321.01:316.334.3:338.2](06)

ББК 66.033.1я43

М 67

Рецензенты:

- Азарян Е.М.* – проректор по научной работе, заведующая кафедрой маркетинга и коммерческой деятельности ГО ВПО «Донецкий национальный университет экономики и торговли имени Михаила Туган-Барановского», доктор экономических наук, профессор;
- Гончаров В.Н.* – заведующий кафедрой экономики предприятий и управления трудовыми ресурсами ГОУ ЛНР «Луганский национальный аграрный университет», доктор экономических наук, профессор;
- Припотень В.Ю.* – заведующий кафедрой менеджмента ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский государственный технический университет», доктор экономических наук, доцент.

Механизмы обеспечения экономической безопасности в условиях развития трансграничного сотрудничества : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. : в 2 т. (г. Луганск, 21–22 марта 2019 г.) / под ред. канд. экон. наук, доцента И.А. Денисенко. – Луганск : типография г. Луганск, ул. Даля, д. 3(б), 2019. – Т. 2. – 545 с.

В сборнике материалов конференции представлены научные статьи и тезисы, в которых рассмотрены актуальные проблемы обеспечения экономической безопасности, государственного управления экономической безопасностью регионов, отраслей экономики, предприятий, персонала; развития финансовой системы, а также функционирования механизмов экономико-правового обеспечения и национальной безопасности в условиях трансграничного сотрудничества.

Предназначается для научных работников, преподавателей, аспирантов, студентов экономических специальностей, специалистов экономической отрасли.

УДК

[321.01:316.334.3:338.2](06)

ББК 66.033.1я43

Рекомендовано Научной комиссией Луганского национального университета имени Тараса Шевченко в качестве научного издания (протокол № 8 от 16 апреля 2019 г.)

© Коллектив авторов, 2019

© ЛНУ имени Тараса Шевченко, 2019

СОДЕРЖАНИЕ

РАЗДЕЛ 1 ЭКОНОМИКА И ТЕОРИЯ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ

- Голованова Лариса Ивановна,*
научный руководитель: Скороход Наталья Николаевна
ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ИНФОРМАЦИОННЫХ
ТЕХНОЛОГИЙ КАК ОСНОВА ФОРМ ОТЧЁТНОСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОГО КОМИТЕТА СТАТИСТИКИ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ..... 17
- Дубовик Екатерина Сергеевна,*
научный руководитель: Спорняк Светлана Александровна
СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ
ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 23
- Гиманова Наталия Николаевна,*
Здор Александра Дмитриевна
ГОСУДАРСТВЕННОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ
ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРИМЕРЕ
ЮЖНОЙ КОРЕИ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ 28
- Зленко Валентина Игоревна,*
научный руководитель: Бойчук Сергей Сергеевич
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ
НЕПРИЗНАННОСТИ: УРОКИ И СТРАТЕГИЯ
УСПЕХА ТАЙВАНЯ 35
- Зотова Вероника Витальевна,*
научный руководитель: Заика Ирина Петровна
АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА
ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ 41
- Карпова Ольга Сергеевна,*
научный руководитель: Спорняк Светлана Александровна
АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ВНЕШНЕЙ ТОРГОВЛИ
НА ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ 45
- Кулькова Татьяна Сергеевна,*
научный руководитель: Заика Ирина Петровна
СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ГЕНДЕРНОГО
НЕРАВЕНСТВА В ОПЛАТЕ ТРУДА В ЛНР 50

<i>Лемеш Светлана Николаевна,</i> <i>научный руководитель: Скороход Наталья Николаевна</i> ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОСНОВА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СОСТОЯНИЯ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ	56
<i>Мережко Дарья Руслановна,</i> <i>научный руководитель: Спорняк Светлана Александровна</i> СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЧИСЛЕННОСТИ И РАССЕЛЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ В ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	63
<i>Мирошниченко Денис Викторович,</i> <i>научный руководитель: Спорняк Светлана Александровна</i> ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ И СИСТЕМЫ В РАЗВИТИИ СТАТИСТИКИ	68
<i>Чигрин Ирина Сергеевна,</i> <i>научный руководитель: Спорняк Светлана Александровна</i> СТАТИСТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ.....	73
<i>Чубаров Вадим Алексеевич,</i> <i>научный руководитель: Скороход Наталья Николаевна</i> ВОСПРОИЗВОДСТВО НАСЕЛЕНИЯ И ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	78

РАЗДЕЛ 2

АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ФИНАНСОВОЙ СИСТЕМЫ В УСЛОВИЯХ ТРАНСГРАНИЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

<i>Антонова Валентина Витальевна,</i> <i>научный руководитель: Агеева Анна Александровна</i> АНАЛИЗ БЮДЖЕТНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ И ПУТИ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ	82
<i>Бокач Алена Владимировна,</i> <i>научный руководитель: Шаповалова Светлана Михайловна</i> ОСОБЕННОСТИ НОРМАТИВНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ФИНАНСИРОВАНИИ БЮДЖЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	87

Борисова Оксана Николаевна, научный руководитель: Миндрус Светлана Васильевна УПРАВЛЕНИЕ ДЕБИТОРСКОЙ И КРЕДИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОСНОВА ЕГО ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ.....	91
Брагунцов Иван Александрович, научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БУХГАЛТЕРСКОЙ ОТЧЁТНОСТИ В СООТВЕТСТВИИ С МЕЖДУНАРОДНЫМИ СТАНДАРТАМИ	96
Буряк Евгения Павловна, Скляревская Ирина Борисовна, научный руководитель: Корсакова Ольга Сергеевна ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И КРИТЕРИИ ЕЁ ОЦЕНКИ	101
Галкина Екатерина Витальевна, научный руководитель: Шаповалова Светлана Михайловна УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЁТ КАК ПОДСИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ	105
Гулякова Любовь Ивановна, Карпачева Александра Владимировна, научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ НАЛОГОВОГО АУДИТА.....	111
Зайка Элла Сергеевна, научный руководитель: Бибикова Римма Николаевна РОЛЬ ПЛАСТИКОВЫХ КАРТ В РОССИЙСКОМ ПЛАТЕЖНОМ ОБОРОТЕ.....	115
Звягинцева Юлия Александровна, научный руководитель: Бибикова Римма Николаевна СОБСТВЕННЫЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	120
Зозуля Дмитрий Сергеевич, научный руководитель: Шаповалова Светлана Михайловна ОПТИМИЗАЦИЯ ДЕНЕЖНЫХ ПОТОКОВ КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТЬЮ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ	124

<i>Иванова Яна Николаевна, научный руководитель: Агеева Анна Александровна</i> МЕТОДИКА АНАЛИЗА ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	128
<i>Капёнкина Елена Олеговна, научный руководитель: Шаповалова Светлана Михайловна</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОДХОДОВ К ПЛАНИРОВАНИЮ И ПРОГНОЗИРОВАНИЮ СРЕДСТВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТА.....	133
<i>Коваль Владислав Олегович, научный руководитель: Корсакова Ольга Сергеевна</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕНЕЖНЫХ ПОТОКОВ – СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЧАСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	137
<i>Левчук Юлия Александровна, научный руководитель: Корсакова Ольга Сергеевна</i> БЮДЖЕТИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ ФИНАНСОВОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ	141
<i>Малхасян София Айковна, научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна</i> НАЛОГОВАЯ СИСТЕМА ЛНР: ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ	146
<i>Месяцева Ирина Николаевна, научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна</i> ВЛИЯНИЕ АМОРТИЗАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ НА ФОРМИРОВАНИЕ СОБСТВЕННЫХ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	150
<i>Поправка Инна Владимировна, научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна</i> МЕТОДЫ СОСТАВЛЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЁТНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	154
<i>Портянников Владимир Владимирович, научный руководитель: Шаповалова Светлана Михайловна</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРАКТОВКИ ПОНЯТИЙ «ПЛАТЁЖЕСПОСОБНОСТЬ» И «ЛИКВИДНОСТЬ»	158

<i>Ревина Татьяна Игоревна,</i> <i>научный руководитель: Шаповалова Светлана Михайловна</i> СИНТЕЗ ФИНАНСОВОГО И СМЕТНОГО ПОДХОДА В ПЛАНИРОВАНИИ РАСХОДОВ БЮДЖЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	163
<i>Руденко Анна Геннадиевна,</i> <i>научный руководитель: Шаповалова Светлана Михайловна</i> КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ПРОВЕДЕНИЮ НАЛОГОВОГО КОНТРОЛЯ.....	166
<i>Сухова Наталья Николаевна,</i> <i>научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ОБОРОТНЫМИ АКТИВАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	170
<i>Тихоненко Алина Александровна,</i> <i>научный руководитель: Ирина Викторовна Иванюк</i> ОБЗОР МЕТОДИК АНАЛИЗА ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ	175
<i>Цыганок Анна Николаевна,</i> <i>научный руководитель: Шаповалова Светлана Михайловна</i> ФОРМИРОВАНИЕ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ ПРИБЫЛЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	179
<i>Цымбалистый Анатолий Иванович,</i> <i>научный руководитель: Шаповалова Елена Николаевна</i> МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	184
<i>Чайка Елена Валерьевна,</i> <i>научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна</i> ОБОСНОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ	190
<i>Ярмоленко Виктория Юрьевна,</i> <i>научный руководитель: Корсакова Ольга Сергеевна</i> ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ЗАТРАТ ПРЕДПРИЯТИЯ	193

РАЗДЕЛ 3
ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ
ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ
ПРЕДПРИЯТИЙ

<i>Беспалова Светлана Михайловна,</i> <i>научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна</i> ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ.....	198
<i>Гольфельд Альбина Владимировна,</i> <i>научный руководитель: Сердюков Эдуард Витальевич</i> ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ ТРУДА.....	204
<i>Грицай Павел Витальевич,</i> <i>научный руководитель: Шаповалова Елена Николаевна</i> ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ	210
<i>Децак Елена Александровна,</i> <i>Мардус Николай Александрович,</i> <i>научный руководитель: Провоторова Наталья Викторовна</i> ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ	215
<i>Дудник Елена Константиновна,</i> <i>научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна</i> РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ	220
<i>Елистратенко Александр Валериевич</i> <i>Ретивцев Игорь Владимирович</i> СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ	224
<i>Ефименко Анастасия Михайловна,</i> <i>Чернякова Татьяна Михайловна</i> КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ЭЛЕМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	228
<i>Заец Надежда Сергеевна,</i> <i>научный руководитель: Шидов Андемиркан Хачимович</i> КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ	233

<i>Медведев Михаил Сергеевич,</i> <i>научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРЕДПРИЯТИИ	240
<i>Миколайчук Александр Сергеевич,</i> <i>научный руководитель: Шаповалова Елена Николаевна</i> СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ	244
<i>Мельник Юлия Алексеевна,</i> <i>научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна</i> ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА	250
<i>Новичихина Дарья Алексеевна,</i> <i>научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ.....	255
<i>Слепухина Елена Сергеевна,</i> <i>Ретивцев Игорь Владимирович</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ.....	263
<i>Толощук Татьяна Витальевна,</i> <i>Заиченко Оксана Анатольевна</i> АКТУАЛЬНОСТЬ И МЕТОДЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА. ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	268
<i>Федорова Анастасия Юрьевна,</i> <i>Заиченко Оксана Анатольевна</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	273
<i>Чевердак Екатерина Игоревна,</i> <i>Бессмертная Вита Викторовна,</i> РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ	278
<i>Шурнюк Татьяна Юрьевна,</i> <i>научный руководитель: Провоторова Наталья Викторовна</i> МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ	282

<i>Лещенко Денис Олегович,</i> <i>Гиманова Наталия Николаевна</i> ПЕРСПЕКТИВЫ И ПРОБЛЕМЫ НАЛОГА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ДОХОД	286
<i>Мешкова Анастасия Анатольевна,</i> <i>научный руководитель: Заиченко Оксана Анатольевна</i> ПОДБОР ПЕРСОНАЛА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ.....	289
<i>Хромовская Ольга Анатольевна,</i> <i>Чуйкова Оксана Анатольевна</i> ПУТИ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА	293
<i>Чикова Мария Михайловна,</i> <i>Заиченко Оксана Анатольевна</i> МОТИВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ КАК РЫЧАГ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА	296

РАЗДЕЛ 4 УПРАВЛЕНИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

<i>Бойчук Сергей Сергеевич,</i> <i>Воловик Анастасия Борисовна</i> СОВРЕМЕННЫЕ ТРЕНДЫ РЕКЛАМЫ КАК БАЗИС ДЛЯ РЕКЛАМНЫХ КАМПАНИЙ	303
<i>Емец Анастасия Васильевна,</i> <i>научный руководитель: Денисенко Игорь Анатольевич</i> ВЛИЯНИЕ КОНКУРЕНТНОЙ БОРЬБЫ НА УПРАВЛЕНИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ	308
<i>Емец Екатерина Васильевна,</i> <i>научный руководитель: Денисенко Игорь Анатольевич</i> ATL И BTL НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ МАРКЕТИНГОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ	312
<i>Емченко Анжела Викторовна,</i> <i>научный руководитель: Семёнова Оксана Николаевна</i> ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ РЕКЛАМНОЙ КАМПАНИИ ДЛЯ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ	317

<i>Зимовнова Екатерина Владимировна,</i> <i>научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна</i> РАЗРАБОТКА РЕКЛАМНОЙ КАМПАНИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ	322
<i>Ильченко Елена Константиновна,</i> <i>научный руководитель: Денисенко Игорь Анатольевич</i> ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ АССОРТИМЕНТНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ	326
<i>Кузнецов Денис Владимирович,</i> <i>Ретивцев Игорь Владимирович</i> ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ	329
<i>Левченко Валерия Валерьевна,</i> <i>научный руководитель: Ружинская Инна Витальевна</i> ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РЕКЛАМНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	333
<i>Малькина Татьяна Александровна,</i> <i>научный руководитель: Ружинская Инна Витальевна</i> ОСОБЕННОСТИ И АНАЛИЗ РЫНКА РЕКЛАМНЫХ УСЛУГ	338
<i>Мешкова Анастасия Анатольевна,</i> <i>научный руководитель: Семёнова Оксана Николаевна</i> СПОРТИВНЫЙ МАРКЕТИНГ	343
<i>Отовицкая Нина Романовна,</i> <i>научный руководитель: Ружинская Инна Витальевна</i> ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ	347
<i>Письменский Эдуард Эдуардович,</i> <i>Ретивцев Игорь Владимирович</i> ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ КАК МАРКЕТИНГОВОЕ НАПРАВЛЕНИЕ КОНКУРЕНТНОЙ БОРЬБЫ	352
<i>Румянцева Анна Николаевна,</i> <i>научный руководитель: Ружинская Инна Витальевна</i> СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЕКЛАМНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ	357

*Семенова Оксана Николаевна,
Некипелова Карина Александровна,
научный руководитель: Бойчук Сергей Сергеевич*
СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПРОДВИЖЕНИЯ
ПРОДУКЦИИ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ 361

*Сулейманова Виктория Ильдаровна,
Слепенчук Денис Константинович
научный руководитель: Бойчук Сергей Сергеевич*
УПРАВЛЕНИЕ АССОРТИМЕНТНОЙ ПОЛИТИКОЙ
ПРЕДПРИЯТИЯ 368

*Чубарова Елена Михайловна,
научный руководитель: Ружинская Инна Витальевна*
РАЗРАБОТКА ФИРМЕННОГО СТИЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ 373

РАЗДЕЛ 5

ТЕНДЕНЦИИ И ЗАКОНОМЕРНОСТИ ОБЩЕГО И СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

*Горовенко Юлия Игоревна,
Заиченко Оксана Анатольевна*
ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ 379

*Горшкова Марина Сергеевна,
научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна*
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ
СТРУКТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ 385

*Григоренко Александра Олеговна,
научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна*
РЕИНЖИНИРИНГ ПРОЦЕССОВ КАК МЕТОД
УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ 390

*Иваненко Татьяна Сергеевна,
научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна,*
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ
КАЧЕСТВОМ ПРОДУКЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ 394

*Иконен Илари Олави,
научный руководитель: Пожидаетев Артур Евгеньевич*
CHANGE OF PARADIGM IN RISK MANAGEMENT –
COULD INCREASING A RISK LEVEL BE A SOLUTION
OF MODERN RISK MANAGER? 398

<i>Луганский Александр Алексеевич, Бессмертная Вита Викторовна</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ	404
<i>Мухина Татьяна Юрьевна, научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна</i> ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	410
<i>Погребенный Дмитрий Александрович, Ретивцев Игорь Владимирович</i> УПРАВЛЕНИЕ ПРИБЫЛЬНОСТЬЮ КОММЕРЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ	414
<i>Пручай Александр Павлович, научный руководитель: Бойчук Сергей Сергеевич</i> «СТРАТЕГИЯ ОТРИЦАНИЯ» КАК ОСНОВА РЕШЕНИЯ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ЗАВИСИМОГО КАПИТАЛИЗМА И ДОМИНИРОВАНИЯ ЗАПАДА В КОНЦЕПЦИЯХ МАО ЦЗЭДУНА И ЭРНЕСТО ЧЕ ГЕВАРЫ	419
<i>Синельников Андрей Александрович, Заиченко Оксана Анатольевна</i> РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ.....	424
<i>Тишкова Екатерина Андреевна, научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна</i> СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ	431
<i>Худякова Анна Константиновна, Ретивцев Игорь Владимирович</i> БАЗОВЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ	436

РАЗДЕЛ 6
СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ РАЗВИТИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

- Белецкая Ирина Ивановна,*
научный руководитель: Кислая Татьяна Николаевна
ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ
ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ 441
- Брыксин Виталий Владимирович,*
научный руководитель: Гамина Татьяна Сергеевна
ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И СРЕДСТВ МАССОВОЙ
ИНФОРМАЦИИ..... 447
- Василенко Анна Сергеевна,*
научный руководитель: Карпенко Елена Михайловна
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ
В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕГИОНА 452
- Василенко Анна Сергеевна,*
научный руководитель: Карпенко Елена Михайловна,
Белецкая Ирина Ивановна,
научный руководитель: Кислая Татьяна Николаевна
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ 458
- Гостева Татьяна Ивановна,*
научный руководитель: Кислая Татьяна Николаевна
АСПЕКТЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ
ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ 464
- Грамма Лариса Петровна,*
научный руководитель: Кислая Татьяна Николаевна
ФОРМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ
ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ..... 469
- Гуменная Наталия Сергеевна,*
научный руководитель: Чернякова Татьяна Михайловна
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
КАДРОВОЙ СЛУЖБОЙ В ОРГАНАХ
ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ..... 475

<i>Децак Елена Александровна, Мардус Николай Александрович, научный руководитель: Провоторова Наталья Викторовна</i> ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ	481
<i>Ерёмин Павел Анатольевич, научный руководитель: Карпенко Елена Михайловна</i> КУЛЬТУРА И СТИЛЬ В ГОСУДАРСТВЕННО- УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ.....	485
<i>Иванова Елена Анатольевна, научный руководитель: Карпенко Елена Михайловна</i> СТРУКТУРА ИМИДЖА ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ.....	491
<i>Иванова Нина Витальевна, научный руководитель: Гамина Татьяна Сергеевна</i> КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ СВЯЗАННЫЙ С КОРРУПЦИОННЫМ АСПЕКТОМ	495
<i>Козачинский Анатолий Анатольевич, научный руководитель: Литвиненко Наталья Кимовна</i> ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ОРИЕНТИРОВ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ.....	501
<i>Коновченко Анна Викторовна</i> УПРАВЛЕНИЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ СТУДЕНТОВ В ИСТОРИЧЕСКОЙ РЕТРОСПЕКТИВЕ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛОЙ	504
<i>Морозова Елена Викторовна, научный руководитель: Гамина Татьяна Сергеевна</i> НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ	509
<i>Роман Ольга Васильевна, научный руководитель: Карпенко Елена Михайловна</i> РОЛЬ КОММУНИКАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ	513

<i>Рыжанкова Анна Сергеевна,</i> <i>научный руководитель: Концедал Игорь Николаевич</i> АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА И ОСОБЕННОСТИ ЕЁ РЕАЛИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ	516
<i>Тарасовская Виктория Александровна,</i> <i>научный руководитель: Чернякова Татьяна Михайловна</i> ВЛИЯНИЕ ФАКТОРОВ НА ФОРМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ФИНАНСОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ	521
<i>Хотян Лариса Юрьевна,</i> <i>научный руководитель: Пожидает Артур Евгеньевич</i> ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ЛНР В СФЕРЕ ГРАЖДАНСКОЙ ЗАЩИТЫ	525
<i>Чернякова Татьяна Михайловна,</i> <i>Дрозняк Ольга Владимировна</i> РОЛЬ НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКИ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	530
<i>Шерстюк Оксана Дмитриевна,</i> <i>научный руководитель: Литвиненко Наталья Кимовна</i> ФОРМЫ ГОСУДАРСТВЕННО-ОБЩЕСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ	536
<i>Шурнюк Татьяна Юрьевна,</i> <i>научный руководитель: Провоторова Наталья Викторовна</i> МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ	540

1. ЭКОНОМИКА И ТЕОРИЯ МАКРОЭКОНОМИЧЕСКОЙ ПОЛИТИКИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЁННОСТИ

УДК [311:330.46] (477.61)

Голованова Лариса Ивановна,
магистрант,

научный руководитель: Скороход Наталья Николаевна,
доцент кафедры экономической теории и прикладной статистики,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ФАКТОРЫ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ КАК ОСНОВА ФОРМ ОТЧЁТНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО КОМИТЕТА СТАТИСТИКИ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

***Аннотация:** автором проанализированы экономические факторы и текущее состояние информационных технологий в социально-экономической статистике, рассмотрена роль информационных технологий в социально-экономической статистике.*

***Ключевые слова:** экономические факторы информационных технологий, социально-экономическая статистика, отчётность.*

***Annotation:** the author analyzes the economic factors and the current state of information technology in socio-economic statistics, considers the role of information technology in socio-economic statistics.*

***Key words:** economic factors of information technologies, socio-economic statistics, reporting.*

Социально-экономическая статистика является базой для организации статистической информационной системы. Реализует функцию обратной связи по отношению к органам управления, предоставляя им необходимую статистическую информацию о деятельности отраслей экономики и подведомственных им предприятий, выполняя важные сигнальные функции.

Статистическая деятельность ЛНР осуществляется в соответствии с Законом «О государственной статистике» и задачами, отнесёнными к её компетенции на основе профессиональной независимости и самостоятельности [1].

К основным задачам социально-экономической статистики относятся: сбор, обработка и представление пользователям

необходимой статистической информации о деятельности всех отраслей экономики, разработка научно обоснованной статистической методологии, соответствующей потребностям общества, региональным и международным стандартам, координация статистической деятельности с отраслевыми министерствами и ведомствами [5, с. 44].

На статистику возлагается ответственность за своевременную объективную и достоверную обработку и представление статистической информации на республиканском, региональном уровнях на основе единой научной методологии [6].

Статистическая отчётность имеет особенности, ей характерны большие объёмы, цикличность получения и обработки данных, большой удельный вес данных, используемых для дальнейшей обработки или длительного хранения. Сбор первичных показателей проводится в абсолютном виде, затем в результате преобразования получают относительные показатели.

Процесс производства статистической информации построен по типовой методике разработанной в соответствии с «Законом о государственной статистике». Методика описывает процесс производства информации органами статистики и разработана в соответствии с Законом ЛНР «О государственной статистике» [1, 2], состоит из восьми процессов с учётом subprocesses. В соответствии с методикой органы статистики придерживаются процессов и subprocesses, которые применимы в деятельности при формировании статистических наблюдений.

Государственная статистика призвана решать задачи, обеспечивающие изучение массовых явлений, что позволяет устанавливать сложные взаимосвязи и их взаимодействие и давать обоснованную оценку состояния и развития экономики.

Основные задачи, которые решает социально-экономическая статистика можно сформулировать следующим образом:

- сбор, обработка и представление необходимой статистической информации различных пользователей о деятельности всех отраслей экономики и подведомственных им предприятий;
- разработка научно-обоснованной статистической методологии, соответствующей потребностям общества на современном этапе, а также международным стандартам;
- координация статистической деятельности органов управления экономикой и обеспечение им условий при проведении отраслевых статистических наблюдений;
- разработка экономико-статистической информации, её анализ и составление необходимых балансовых расчётов;

– гарантирование полноты и научной обоснованности всей официальной статистической информации;

– предоставление пользователям равного доступа к открытой статистической информации путём распространения официальных докладов о социально-экономическом положении.

Статистическая информационная система обусловлена экономическими факторами, предъявляемыми к сложным информационным системам. К ним относятся единство элементов системы с точки зрения их оптимального взаимодействия для достижения общей цели, большие размеры и сложность поведения системы.

Развитие информационных технологий осуществляется по следующим основным направлениям:

– модернизация технической базы государственной системы статистики;

– модернизация системного программного обеспечения, промышленных программных средств, используемых для разработки статистической информации;

– совершенствование технологии формирования статистических информационных ресурсов, реализуемой прикладными программными средствами и самого прикладного программного обеспечения задач электронной обработки информации.

Органы статистики Луганской Народной Республики проводят свою работу на основе общих принципов, единой методологии и организации государственной статистики. Основной их целью является осуществление централизованного руководства делом учёта и статистики в государстве.

Госкомстат ЛНР собирает и обрабатывает статистическую информацию, которая отличается разнообразием, массовостью и различной периодичностью поступления. Для выполнения данной работы он располагает сетью вычислительных установок по сбору и обработке информации с определённым уровнем автоматизации статистических работ.

Органы государственной статистики работают по единой методологии и единому плану статистических работ. Задачи плана систематизированы по отраслям статистики, которые соответствуют отраслям экономики. Статистические задачи, решаемые в различных отраслях статистики, по назначению подразделяются на регламентные задачи, задачи информационно-справочного обслуживания и задачи углублённого экономического анализа.

Под регламентными задачами понимаются задачи обработки данных статистической отчётности на уровне Госкомстата ЛНР.

Каждая регламентная задача, связана с обработкой данных конкретной формы статистической отчётности или несколько тесно связанных по экономико-статистическому содержанию форм отчётности.

Регламентные задачи с небольшими объёмами и несложными алгоритмами обработки на одном из уровней Госкомстата ЛНР могут решаться с помощью системы обработки малых статистических задач (СОМСЗ).

Задачи информационно-справочного обслуживания предусматривают формирование по запросам необходимых статистических данных для оперативного составления докладов, аналитических записок и справок, не регламентированных по содержанию. Их решение обеспечивается с помощью автоматизированного банка данных (АБД), под которым понимают автоматизированную систему накопления, хранения, поиска, обработки и выдачи информации по запросам пользователей в заданном виде.

Задачи углублённого экономического анализа основаны на использовании динамических рядов, методов математической статистики и других экономико-математических методов. Организационно-технологической формой их решения явились аналитические комплексы (АК), представляющие собой совокупность пакетов прикладных программ, ориентированных на реализацию математико-статистических методов.

Информационными массивами АК являются данные, формируемые на основе объединения информационных массивов двух или более КЭОИ.

Учитывая необходимость для решения ряда задач углублённого экономического анализа определённых совокупностей статистических данных за ряд лет, в Госкомстате ЛНР применяется регистровая форма наблюдения. Организационно-технологической основой её реализации являются автоматизированные регистры, позволяющие хранить и обрабатывать значительные совокупности данных, организованных в виде массивов, независимых от структуры статистических отчётов по каждому объекту или определённой группе объектов наблюдения.

Регистровая форма наблюдения особенно эффективна для статистической информации, характеризующей относительно устойчивые объекты, регистры можно рассматривать как автоматизированную картотеку групп однородных единиц статистического наблюдения определённого типа. Её применение даёт возможность пользователю путём заполнения унифицированного

бланка запроса получать различные данные, характеризующие деятельность того или иного объекта (информационно-справочное обслуживание).

Электронная обработка данных включает следующие основные программно реализуемые технологические этапы:

- сбор, ввод, контроль данных, поступающих от объектов наблюдения;

- формирование нормативно-справочной информации для обработки статистических данных;

- формирование сводных итогов и расчётных показателей, формирование массивов данных для передачи между уровнями системы.

В технологии сбора информации новым решением является применение электронных форм взамен бумажных, внедрение безбумажной технологии. Электронная форма – это компьютерная программа для ввода данных. Электронные формы в настоящее время разрабатываются для проведения статистического наблюдения, что позволит частично отказаться от заполнения бумажных бланков наблюдений.

Ввод статистических данных может осуществляться различными способами:

- при применении электронных форм наблюдения и электронном обмене данными информация от объекта наблюдения поступает в электронном виде;

- оператор вводит информацию с заполненного бланка с одновременным визуальным контролем результатов своих действий на экране компьютера;

- оператор вводит информацию с высокой скоростью, не глядя при этом на экран компьютера (метод слепого ввода);

- ввод с использованием сканеров, обеспечивающих преобразование информации бумажных бланков в электронный вид. Способ не получил распространения из-за высокой стоимости оборудования и недостаточно высокого качества программных пакетов распознавания данных.

Достоверность статистической информации во многом зависит от предоставления экономисту возможности выполнения аналитической работы с информацией на основе баз данных и современных пакетов программ математико-статистической обработки и моделирования.

Современные информационные технологии в статистике применяются на всех этапах разработки и проведения статистического наблюдения, включающих: разработку форм статистического

наблюдения, формирование плана выборки, сбор и ввод данных, обработку и анализ данных, предоставление информации пользователю.

Таким образом, статистикой накоплен большой объём статистических данных о социально-экономических процессах в развитии общества. На основе анализа этих данных можно выявлять явные и скрытые тенденции, строить стратегию дальнейшего развития, находить новые решения.

Список использованной литературы

1. Закон Луганской Народной Республики «О государственной статистике» от 18.09.2015 №65-П.
2. Божко В.П. Информационные технологии в статистике / под ред. проф. В.П. Божко и проф. А.В. Хорошилова. – М.: Финстатинформ, 2011.
3. Григорьева Р.П. Статистика / Р.П. Григорьева. – М., 2009. – 510 с.
4. Головнина Л.А. Экономический анализ / Л.А. Головнина, О.А. Жигунова. – М.: КноРус, 2010.
5. Гусынин А.Б. Статистика / А.Б. Гусынин. – М.: Норма, 2010. – 452 с.
6. Сиденко А.В. Статистика / А.В. Сиденко. – М.: Финансы и статистика, 2009. – 500 с.
7. Ковалев А.И. Информационное обеспечение с точки зрения процессного подхода / А.И. Ковалев. – НТИ. Сер.1, 2001. – 182 с.

УДК [311:331.2] – 047.44

Дубовик Екатерина Сергеевна,
магистрант,

научный руководитель: Спорняк Светлана Александровна,
доцент кафедры экономической теории и прикладной статистики,
канд. экон. наук, доцент,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ЗАРАБОТНОЙ ПЛАТЫ В РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Аннотация: в статье на основании данных Федеральной службы государственной статистики произведен анализ заработной платы в 2007–2017 гг. Рассмотрены основные факторы, влияющие на дифференциацию заработной платы: уровня профессиональной подготовки, занимаемой должности, вида экономической деятельности, возраста, пола.

Ключевые слова: заработная плата, уровень заработной платы, дифференциация заработной платы.

Annotation: *In the article, based on the data of the Federal State Statistics Service, an analysis of wages in 2007–2017 was made. The main factors affecting the differentiation of wages are considered: the level of professional training, position held, type of economic activity, age, gender.*

Key words: salary, wage level, wage differentiation.

Одним из важнейших источников доходов общества является заработная плата, которая составляет более половины всех доходов населения в развитых странах. В России также основная доля денежных доходов приходится на заработную плату. Поэтому, исследования рынка труда, уровня и динамики заработной платы, её дифференциации являются одной из составляющих при определении благосостояния российского общества.

Заработная плата – это та сумма денег, которую наёмный работник получает от работодателя за выполнение конкретной, указанной в должностной инструкции или описанной в устной форме работы.

Оплата труда представляет собой оценку труда социумом и зависит от ряда факторов: уровня профессиональной подготовки, занимаемой должности, вида экономической деятельности, возраста, географического местоположения и т.д.

Оценивая современную ситуацию на рынке труда России, экономисты приходят к выводу: если в стране в ближайшие годы значительно не повысятся уровень оплаты труда и реальные доходы населения, то низкий платёжеспособный спрос на внутреннем рынке станет мощным препятствием для экономического роста [1].

Рассмотрим основные факторы, влияющие на оплату труда на основании данных Федеральной службы статистики [4].

Различия в уровне оплаты труда зависят, в первую очередь, от должности, занимаемой работником (табл. 1).

Таблица 1 – Средняя начисленная заработная плата работников по профессиональным группам

Профессиональные группы	2007	2009	2011	2013	2017
Всего	13570	18084	22717	28702	38609
Руководители	23934	33506	41581	52001	74539
Специалисты высшего уровня квалификации	14854	20119	24989	33005	43361
Специалисты среднего уровня квалификации	11395	15058	18960	25848	36451
Работники, занятые подготовкой информации, учётом и обслуживанием	8800	12230	14807	18904	25252
Работники сферы обслуживания, ЖКХ, торговли	8852	11969	14554	18818	23465
Квалифицированные работники сельского, лесного, охотничьего хозяйств, и пр.	-	-	-	16337	23446
Квалифицированные рабочие промышленных предприятий, строительства, транспорта, связи	14555	18046	23104	27943	36299
Операторы, аппаратчики, машинисты установок и машин	14815	18706	23477	27966	37427
Неквалифицированные рабочие	6199	8358	10533	13552	18846

Уровень оплаты труда руководителей в период с 2007 по 2013 гг. в 3,9–4,0 раза выше оплаты труда неквалифицированных рабочих. В 2013 году заработная плата руководителей была в 2 раза больше заработной платы специалистов среднего уровня, квалифицированных рабочих и операторов.

Наибольшая дифференциация оплаты труда по профессиональным группам в Российской Федерации наблюдалась в 2009 и 2013 гг., наименьшая – в 2007 г.

Одной из основных проблем, по данным исследований, остаётся уровень заработной платы основных производственных работников, недостаточный для нормального воспроизводства рабочей силы. Стоит выделить и вопросы нерегулярности и непредсказуемости индексации зарплаты, необоснованную дифференциацию, непрозрачность системы вознаграждения. Это приводит к тому, что частный, и общественный капитал не вкладывают средства в научно-технические преобразования, так как внедрение научно-технического

прогресса возможно тогда, когда затраты на это ниже сэкономленной заработной платы. При этом следует отметить, что Россия является социальной страной. Служащие государственных учреждений и предприятий, врачи, учителя, пенсионеры, инвалиды, неполные семьи составляют более 80% населения страны [1].

Различия в оплате труда у работников с разным уровнем образования также имеют место (таблица 1).

Таблица 1 – Средняя начисленная заработная плата работников по уровню образования в РФ, руб. [5]

Уровень образования	2007	2009	2011	2013	2015	2017	2017 г. к 2007 г.
Все работники, в т.ч. имеющие образование:	13570	18084	22717	28702	32911	38609	2,85
высшее профессиональное	17799	24366	29927	38233	43362	51316	2,89
среднее профессиональное	11830	15276	18901	23869	26929	30777	2,60
начальное профессиональное	12136	15321	19746	23926	27128	31076	2,56
средне (полное) общее	11787	14780	18538	22886	25944	29982	2,54
основное общее	9992	12343	15970	21622	23724	27952	2,80
не имеют основного общего	10793	14545	19850	19850	23814	30917	2,86

В 2007 г. заработная плата работника с высшим образованием в 1,65 раза превышала зарплату работника без основного общего образования, а в 2017 году – в 1,66 раза. Заметна тенденция увеличения степени дифференциации оплаты труда работников по уровню образования в 2013 году до 1,93 раза, и снижения в 2017 г. до 1,66 раза. Следует заметить, что за период 2007–2017 гг. заработная плата работников без образования увеличивалась более высокими темпами, чем заработная плата работников со средним полным и средним общим образованием и поэтому в 2017 году имеет не самый низкий уровень. Это объясняется и увеличением потребности в рабочих как квалифицированных, так и низкой квалификации на рынке труда.

Гендерные различия заработной платы играют большую роль в её дифференциации. В экономике России за период с 2008 по 2017 гг. доля женщин в численности занятых практически не меняется и составляет 49% [4].

В определённых видах деятельности преобладает численность занятых женского пола. Больше всего женщин специалистов высшего

уровня квалификации занято в образовании, и здравоохранении (83,3 и 65,9% соответственно). В категории специалисты среднего уровня квалификации женщины преобладают по таким родам занятий: специалисты по информационно-коммуникационным технологиям и средний специальный персонал по экономической и административной деятельности 72,6% и 70,3% соответственно. В категории служащих, занятых подготовкой и оформлением документации, учётом и обслуживанием удельный вес женщин составляет 84,1%. Работники сферы обслуживания и торговли, охраны граждан и собственности также преимущественно женщины – 69,3%.

Мужскими видами деятельности, в которых доля женщин меньше 20%, являются квалифицированные рабочие промышленности, строительства, транспорта и операторы производственных установок и машин, сборщики и водители. Там, где велика численность работников мужского пола, величина заработной платы превышает среднероссийский уровень [4].

Различия в уровне оплаты труда мужчин и женщин зависят от вида деятельности, в котором занят работник, и его должности.

Вид деятельности выступает в качестве одного из важнейших факторов дифференциации уровня оплаты труда.

Таблица 3 – Отношение заработной платы женщин к заработной плате мужчин по обследованным видам экономической деятельности за 2017 год

Виды экономической деятельности	%
Всего по обследуемым видам экономической деятельности	71,7
Сельское, лесное хозяйство, охота, рыболовство и рыбоводство	83,1
Добыча полезных ископаемых	73,4
Обрабатывающие производства	76,8
Обеспечение электрической энергией, газом и паром	86,5
Водоснабжение; водоотведение, организация сбора и утилизации отходов	83,4
Строительство	95,7
Торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств	75,2
Транспортировка и хранение	72,1
Деятельность гостиниц и предприятий общественного питания	80,7
Деятельность в области информации и связи	78,9
Деятельность по операциям с недвижимым имуществом	85,6
Деятельность профессиональная, научная и техническая	75,1
Деятельность административная и сопутствующие дополнительные услуги	86,1
Образование	93,0
Деятельность в области здравоохранения и социальных услуг	88,8
Деятельность в области культуры, спорта, организации досуга	75,3

Из табл. 3 видно, что по всем видам экономической деятельности размер заработной платы женщин ниже, чем у мужчин. Особенно высокая дифференциация заработной платы по таким видам экономической деятельности, как: транспортировка и хранение; добыча полезных ископаемых; деятельность профессиональная, научная и техническая; торговля оптовая и розничная; ремонт автотранспортных средств.

Дифференциация заработной платы работников по возрастным группам приведена в табл. 4.

Таблица 4 – Средняя начисленная заработная плата работников по возрастным группам

Годы	2007	2009	2011	2013	2015	2017
Все работники	13570	18084	22717	28702	32911	38609
в том числе по возрастным группам:						
от 18 до 19 лет	8562	10832	13857	17314	20280	23328
от 20 до 24 лет	11937	15693	19750	25131	28477	32259
от 25 до 29 лет	14385	19112	24225	30431	34449	40828
от 30 до 34 лет	14625	20122	25478	32376	36715	43653
от 35 до 39 лет	14248	19295	24597	31612	36679	43420
от 40 до 44 лет	13851	18394	23718	30450	34483	41312
от 45 до 49 лет	13841	18313	22711	28654	32999	38962
от 50 до 54 лет	13446	17698	21821	27106	31310	36328
от 55 до 59 лет	13073	17137	21246	26324	29783	34315
от 60 до 64 лет	12847	16665	20067	24956	28261	31949
65 лет и выше	11315	15687	19963	25325	29916	32199

Из табл. 4 можно сделать вывод, что наименьший уровень заработной платы наблюдается по возрастной группе – от 18 до 19 лет, затем максимально повышается в возрасте от 30 до 39 лет, затем постепенно снижается в возрасте после 60 лет. Разница между наименьшим и наибольшим значением составляет в 2013 и 2017 году 1,87 раза (наибольшее значение) и в 2007 году – 1,71 раза (наименьшее значение).

Таким образом, уровень профессиональной подготовки, занимаемая должность, вид экономической деятельности, возраст, пол являются важными факторами, влияющими на дифференциацию оплаты труда. Однако необходимо при дальнейшем исследовании обратить внимание на зависимость уровня средней оплаты труда и реальных доходов населения, что выражается в покупательной способности и являются важными показателями благосостояния населения.

Список использованной литературы

1. Абдулгамидова Д.А. Заработная плата как ключевой аспект современного рынка труда [Электронный ресурс] / Д.А. Абдулгамидова. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/zarabotnaya-plata-kak-klyuchevoy-aspekt-sovremennogo-rynka-truda>
2. Декина М.П. Статистический анализ факторов дифференциации оплаты труда в Российской Федерации [Электронный ресурс] / М.П. Декина. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/v/statisticheskiy-analiz-faktorov-differentsiatsii-oplaty-truda-v-rossiyskoj-federatsii>
3. Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения НИУ ВШЭ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.hse.ru/rf/ms/>
4. Федеральная служба статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru>

УДК 330.341.1:338.242.4[(519.5)+(470+571)]

Гиманова Наталия Николаевна,

ассистент кафедры экономической теории и прикладной статистики,

Здор Александра Дмитриевна,

студент,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет

имени Тараса Шевченко»

ГОСУДАРСТВЕННОЕ СТИМУЛИРОВАНИЕ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРИМЕРЕ ЮЖНОЙ КОРЕИ И РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

***Аннотация:** в данной работе рассмотрены методы государственного стимулирования инновационной деятельности, применяемые в Южной Корее и Российской Федерации.*

***Ключевые слова:** государственное стимулирование инновационной деятельности, прямые методы стимулирования, косвенные методы стимулирования, финансирование, креативная экономика, инновационные технологии, чеболей.*

***Annotation:** this paper discusses the methods of state incentives for innovation, used in South Korea and the Russian Federation.*

***Key words:** government incentives for innovation, direct incentives, indirect incentives, financing, creative economy, innovative technologies, chaebols.*

В современном обществе роль науки очень велика, так как она обеспечивает развитие научно-технического прогресса и внедрение его достижений в экономику и повседневную жизнь. Развитие научной отрасли может позволить кризисному государству выйти из этого положения, увеличить количество рабочих мест и объёмы произведённой продукции, а также снизить затраты на производство, повысить качество товара, рентабельность производства и улучшить условия труда. В то же время, сфера научно-исследовательских и опытно-конструкторских работ (НИОКР) требует больших финансовых и материальных затрат, а также очень высокой квалификации работников. Поэтому в значительных масштабах она представлена лишь в наиболее развитых странах мира.

Каждый год составляется рейтинг Bloomberg Innovation Index, который оценивает достижения государств в сфере инновационной деятельности. По результатам 2018 года первые места занимают Южная Корея, Швеция и Сингапур. Россия поднялась на 25 позицию в данном рейтинге, а в прошлом году занимала 26 место, что свидетельствует о развитии инновационной деятельности в стране [7].

Рассмотрим инновационную политику Южной Кореи и Российской Федерации.

Правительство Южной Кореи уделяет особое внимание развитию среднего и малого предпринимательства, привлечению финансирования в новые бизнес-проекты в сферы информационных и коммуникационных технологий. Для реализации поставленных задач государством была создана программа «Креативной экономики». Эта программа включает в себя сферы рекламы, искусства, архитектуры, ремесла, а также отрасли тяжёлой, химической промышленности и судостроения [5].

Главными субъектами, по реализации программы «Креативной экономики» были назначены: Министерство науки, телекоммуникаций и планирования будущего (Ministry of Science, ICT and Future Planning, далее MSIP) и Министерство торговли, промышленности и энергетики (Ministry of Trade, Industry and Energy, далее MOTIE), расходы которых составили более 60% государственных расходов на НИОКР, а именно 31,9% на MSIP и 30,4% на MOTIE.

MOTIE занимается координацией 40 агентств, среди них Корейская ассоциация международной торговли (Korea International Trade Association, далее KITA), Агентство по развитию торговли Кореи (Korea Trade Promotion Agency, далее KOTRA), Корейская газовая корпорация (Korean Gas Corporation), Агентство по поддержке малого и среднего бизнеса и др.

На данный момент действует стратегия «Производство инноваций 3.0». В процессе её реализации планируется модернизация промышленности – объединение производства и информационных технологий. «Производство инноваций 3.0» основывается на интернет среде (IoT), 3D-печати и «Больших данных». Правительство Южной Кореи займётся развитием данных технологий, а также их адаптацией. Даная цель будет достигнута путём разработки устройств для автоматизированных машин и других товаров массового производства. Также модернизация затронет логистические центры, судоходную сферу.

В рамках реализации стратегии планируется к 2020-му году создать 10 000 умных производств для конвергенции технологий аппаратного и программного обеспечения с государственным бюджетом 900 млн долл. [7].

Для того чтобы реализовать программу «креативной экономики» были разработаны налоговые льготы:

- чистые операционные убытки ограничены до 80% для крупных компаний.

- увеличен срок предоставления налоговых кредитов на 3 года, но снижена ставка налогового кредита для инвестиций в НИОКР и энергосберегающие производства.

- изменение критериев определения недвижимого имущества крупных компаний, для налогообложения доходов от прироста капитала (эта мера направлена на то, чтобы заставить крупные чеболи создавать независимые от головных компаний самостоятельных филиалы и тем самым снижать долю чеболей в экономике).

- сокращение объёма электронных услуг, подлежащих регистрации для уплаты НДС.

- введена взаимная нулевая ставка НДС на определённые услуги, оказываемые нерезиденту, в том случае если в стране нерезидента также применяются нулевая ставка.

Что касается источников финансирования, то государственное финансирование осуществляется с помощью Корейского банка развития (Korea Development Bank, далее КБР), который вместе с Промышленным банком Кореи (Industrial Bank of Korea, далее ПБК) образовал Глобальный партнёрский фонд размер которого составил 72,3 млн долл. Этот фонд является инвестором для венчурных фондов, где будут участвовать зарубежный венчурный капитал или иностранные компании в качестве стратегического инвестора [3].

Финансирование небольших проектов малых и средних предприятий осуществляется с помощью «краудфандинговой» системы (онлайн-финансирование), которая включает в себя:

– быструю капитализацию инвестиций (существует специализированная биржа KONEX Korea New Exchange, созданы процедуры слияния и поглощения, а также информирование о таких процедурах всех сторон);

– разного рода финансовая поддержка (оценка разработок и бесплатное консультирование в сфере налогообложения и привлечения инвесторов, большой размер налоговых вычетов);

– инкубационные программы (освобождение от совместной ответственности стартапов младше 5 лет, освобождение от плохой кредитной истории, развитие фонда перезапуска проектов, внедрение программ корпоративной адаптации).

Также существует государственный фонд развития малых и средних предприятий «Фонд создания будущего» размер которого составляет 480 млн долл., из которых 220 млн долл. инвестируются в новые проекты, а 260 млн долл. – в процессы слияния и поглощения.

В рамках креативной экономики осуществляется тесное сотрудничество государства с крупнейшими ТНК РК (чеболями), которые являются основными инвесторами в сфере технопарков и региональных инновационных кластеров.

Особое внимание в программе «Производство инноваций 3.0» уделяется инфраструктуре и региональному развитию. Чтобы решить проблему диспропорций регионального развития, по всей стране было запланировано создать 17 специализированных центров креативной экономики и инноваций (CCEI). В рамках кооперации между государством и бизнес-структурами, согласно отраслевой направленности, каждая из чеболей отвечает за один или несколько таких центров. В задачи инновационных центров входит финансирование, разработка идей и новых проектов, поддержка запуска стартапов и обмен результатами исследований. Чеболи традиционно играли и продолжают играть важную роль в развитии экономики страны, доля 5 крупнейших чеболей в ВВП РК, по разным оценкам, составляет от 45 до 60% [3].

В России в сфере НИОКР дела обстоят куда хуже, чем в Южной Корее, поскольку большая часть финансирования приходится на государство, а участие предприятий составляет лишь 10%, но правительство предпринимает меры для стимулирования инновационной деятельности.

Политика стимулирования инновационной деятельности в России проводится путём применения прямых и косвенных методов.

Среди прямых методов используется субсидирование, т.е. предоставление государством средств субъектам инновационной деятельности для покрытия части расходов необходимых для

научно-исследовательских работ на безвозмездной основе [1]. Также полученные средства могут пойти на погашение кредитов. Предоставление средств производится на основании законодательно установленных критериев отбора.

Также в Российской Федерации практикуется выдача грантов предприятиям в сфере инновационной деятельности. По своей сути гранты – это безвозмездно и безвозвратно, а иногда и возмездно, полученные средства субъектами инновационной деятельности, которые выбираются на конкурсной основе, на определённые научно-исследовательские или опытно-конструкторские работы на условиях грантодателя.

Основная цель грантовой системы – поддержка и развитие научной сферы, а также задействованных в инновационной сфере предприятий.

Гранты бывают разных видов:

– гранты, которые выдаются на НИОКР за счёт средств государственных и негосударственных специализированных фондов. Такие гранты выдаются лишь крупным и важным проектам, а размеры грантов довольно-таки большие;

– гранты, которые выдаются за счёт фондов, созданных юридическими организациями, венчурными компаниями и т.п.

На данный момент в России существует более 110 грантообразовательных фондов, самые крупные из которых «Российский фонд фундаментальных исследований», «Фонд содействия развитию малых форм предприятий в научно-технической сфере», «Фонд Сколково».

Также на территории Российской Федерации функционируют различного рода международные организации, которые занимаются выдачей грантов российским субъектам инновационной сферы. К ним относятся «Европейское физическое общество», «Фонд Форда» (США), «Корейский фонд науки и техники» и т.д.

За счёт внебюджетного финансирования в России практикуются инновационные кредиты и инновационный лизинг.

Что касается инновационных кредитов, то они не пользуются особой популярностью, поскольку банки предпочитают сотрудничать только с высокорентабельными организациями, с низким риском, кредиты которым быстро окупятся и принесут банкам доход, в отличие от технологических компаний, кредиты которым окупаются медленно, или вообще не окупаются, а также имеют высокие риски. Но для решения этой проблемы существует государственная финансовая поддержка, которая заключается в предоставлении государством гарантий по обязательствам предприятия

по результатам отбора на основании постановлений Правительства Российской Федерации №1016 от 14 декабря 2010 г. и №1017 от 14 декабря 2010 г. Также государство оказывает поддержку в виде погашения процентов или их доли по кредиту в форме субсидий. Так, например, ставка по кредиту для юридических лиц колеблется 20–22%, а для инновационных компаний составляет в среднем 7,5% годовых.

В рамках поддержки и стимулирования инновационной деятельности государством была создана корпорация «Внэшэкономбанк», задачами которой являются управление проектами, созданными, чтобы предложить бизнесу и государству лучшие инновационные решения, объединить частные и государственные ресурсы и создать дополнительные возможности для всех участников партнёрства. ВЭБ занимается частичным финансированием проектов в различных сферах, а именно энергетика, инфраструктура, инновации, экспорт, эффективность добывания и использования природных ресурсов и др.

В 2017 году «Внэшэкономбанк» предоставил средства в размере 169 млрд рублей, а планировалось 110 млрд рублей, т.е. план был перевыполнен на 54% [6].

Инновационный лизинг, как и инвестиционный кредит, ещё не нашёл широкого применения, но по другим причинам. Инновационный лизинг – относительно новое явление, которое заключается во временном предоставлении в аренду оборудования с возможностью дальнейшего выкупа арендатором. Особенностью данного явления является то, что он сам по себе является инновацией. Достоинство данного инструмента состоит в том, что условия его получения намного проще, чем при получении инновационного кредита, поскольку нужно предоставлять лишь прогнозируемые финансовые потоки. Как и при инновационном кредитовании, имеет место государственная поддержка в виде покрытия процентов и оплату первого взноса по лизинговому договору. Процент применения данного метода составляет около 4,5%.

Есть ещё один способ, который мало используется в России – венчурное финансирование, т.е. инвестирование в НИОКР для получения максимальной прибыли. Инвесторы осуществляют свою поддержку компании либо через вложение денежных средств в акционерный капитал открытых или закрытых обществ в обмен на долю в нем, либо через предоставление инвестиционного кредита сроком от 3–7 лет. Преимуществом данного метода перед перечисленными выше заключается в том, что нет необходимости в гарантиях и залогах, есть возможность участия в процессе реализации,

ну, и конечно, получение максимальной прибыли.

В России существует около 80-ти венчурных фондов, а самыми крупными из них являются «РосНано», «Фонд ВТБ» и Российская венчурная компания».

Удельный вес в развитии инноваций занимают государственные заказы, поскольку они формируют первоначальный спрос на продукцию. В целях стимулирования инновационной деятельности была создана федерально-контрактная система (ФКС) и государственно-частное партнёрство. Это является своего рода финансированием научных разработок, созданием стандартов и нормативов для создания безопасной продукции, а также стимулированием спроса со стороны других субъектов инновационной деятельности. Процентная часть заказов со стороны государства составляет 70%, а со стороны субъектов – всего лишь 5%.

Подводя итоги, хочется выделить следующие проблемы, связанные с инновационной деятельностью в РФ. Первое – неэффективное использование выделенных средств на научные разработки. По словам президента Национальной ассоциации инноваций и развития информационных технологий О.А. Усковой, «эти деньги, как правило, тратятся на уже существующие проекты, которые реализуются и исполняются в рамках других параллельных научно-инновационных программ и бюджетов. Выделение гранта в этом случае никак не влияет на скорость и глубину проводимых научных исследований, и фактически идёт на выплату премиальных членам исследовательской группы» [4]. Также имеет место нецелевое использование средств для наживы грантополучателей.

Второе – низкая доля участия субъектов Российской Федерации, т.е. основная часть финансирования приходится на государство.

Третье – низкий уровень международного сотрудничества, т.е. необходимо обеспечить содействие притоку иностранных технологий, перенятие опыта зарубежных стран.

Список использованной литературы

1. Индикаторы инновационной деятельности, 2015: статистический сборник / Н.В. Городникова [и др.]; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М.: НИУ ВШЭ, 2015. – 320 с.

2. Литвинова А.В. Развитие методов и инструментов государственного стимулирования инновационной деятельности в России / А.В. Литвинова, М.В. Парфенова // Государственный советник, 2013. – №3. – С. 43.

3. Клаус Шваб Четвертая промышленная революция / Шваб Клаус. – М.: Эксмо, 2017. – С. 425.

4. Ускова О.А. Более половины государственных грантов расходуются впустую [Электронный ресурс] / О.А. Ускова. – Режим доступа: http://www.polit.ru/news/2011/10/13/jamp_NAIRIT/ (Дата обращения: 07.03.2019).

5. Хан Ёнъю. История Кореи. Новый взгляд / Хан Ёнъю. – М.: Восточная литература, 2010. – 758 с.

6. Банк развития. Инновационная деятельность [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.veb.ru/strategy/innovation/> (Дата обращения: 07.03.2019).

7. Bloomberg [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.bloomberg.com/news/articles/2019-01-28/u-s-canada-make-strides-in-bloomberg-2019-innovation-index> (Дата обращения: 07.03.2019).

УДК 339.97

Зленко Валентина Игоревна,
студент,

научный руководитель: Бойчук Сергей Сергеевич,
канд. филос. наук., доцент кафедры маркетинга и менеджмента,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИЕ ПРОБЛЕМЫ УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ НЕПРИЗНАННОСТИ: УРОКИ И СТРАТЕГИЯ УСПЕХА ТАЙВАНЯ

***Аннотация:** в статье анализируются факторы развития тайваньской экономики, а также рассматриваются социально-экономические проблемы устойчивого развития государства в условиях непризнанности.*

***Ключевые слова:** Тайвань, непризнанность, экономическая стратегия, устойчивое развитие, социально-экономические проблемы.*

***Annotation:** the article analyzes the factors of development of the Taiwanese economy. Also the socio-economic problems of sustainable development of the state in the conditions of non-recognition are considered.*

***Key words:** Taiwan, non-recognition, economical strategy, sustainable development, socio-economic problems.*

Тайвань – частично признанное государство. Китай не признаёт его суверенитет и считает Тайвань неотъемлемой частью своей территории. Любому государству на международной арене невозможно одновременно состоять в дипломатических отношениях и с Китаем и Тайванем, так как признание одного автоматического означает непризнание другого, и наоборот. На сегодняшний день Тайвань признают всего 17 государств (по состоянию на март 2019 г.) [10]. Несмотря на это, Тайвань продолжает осуществлять свою внешнюю политику методами народной дипломатии, а именно через свои экономические и культурные представительства во многих странах мира. Экономическое развитие, а также разработанные цели устойчивого развития в условиях непризнанности в этой связи играют особенно важную роль и занимают основное место в данном исследовании.

Актуальность. На современной политической карте мира существует более 20 непризнанных государств. Непризнанность остро влияет на экономические процессы внутри и извне государства, но несмотря на это Тайвань – один из четырёх «азиатских тигров» и занимает 22-е место в мире по величине ВВП [8]. Экономический опыт Тайваня может быть примером для непризнанных и развивающихся государств.

Целью исследования является анализ факторов развития тайваньской экономики, а также рассмотрение социально-экономических проблем устойчивого развития в условиях непризнанности.

Историография. Социально-экономический аспект развития Тайваня крайне малоизучен. Существует несколько работ отечественных исследователей, которые заняли особое место в подготовке данного исследования: это труды А.Г. Ларина «Тайвань – социально-экономический, политический, идеологический феномен» [3] и «Тайваньская модернизация на фоне российской и китайской» [4]. В этих работах автор рассматривает экономические, идеологические и политические параметры тайваньского общества, анализирует причины эффективности тайваньского варианта и его полезность для других государств. Весомый вклад в исследовании данной темы внёс А.С. Иващенко благодаря работе «Проблемы социально-экономического развития новых индустриальных стран Юго-Восточной Азии (Южная Корея, Сингапур, Тайвань) в 70-е гг. XX в.» [2]. Здесь автор выявляет и изучает трудности и препятствия в социально-экономическом развитии НИС – одной из которых и является Тайвань. И монография В.Г. Борова «Модернизация тайваньского общества» [1], в которой рассматривается процесс

экономической модернизации Тайваня с 1950 года до начала XXI века.

За чуть более полвека рационального управления экономикой Тайвань превратился из слабо развитого сельскохозяйственного острова в экономическую державу. В 1960-х годах иностранные инвестиции помогли внедрить на острове трудоёмкие технологии, благодаря чему Тайвань стал крупным экспортёром трудоёмкой продукции, а уже в 1980-х годах акцент сместился на все более сложные, капиталоемкие и технологичные продукты для экспорта и на развитие сектора услуг. Тайвань превратился из получателя помощи США в 1950–1960-х годах в донора помощи и крупного иностранного инвестора, особенно в Азии. Сегодня Тайвань является страной-кредитором, владеющей пятым по величине в мире запасом валютных резервов (433 млрд долл.) [7].

Движущей силой быстрого экономического роста Тайваня является внешняя торговля. Главные торговые партнёры острова – США, Китай, Япония и Гонконг. Торговля ориентирована на экспорт, потому остаётся уязвимой от колебаний мировой экономики. Структура экспорта также изменилась с преимущественно сельскохозяйственных товаров на промышленные. ещё одним немаловажным шагом на пути экономического развития было вступление Тайваня в ВТО в качестве особой таможенной территории в январе 2002 года [6].

Тайваньские фирмы – лидеры в производстве ПК. Текстильное производство, хотя и имеет все меньшее значение, является ещё одним крупным промышленным экспортным сектором. В импорте преобладают сырьё и средства производства, которые составляют более 90% от общего объёма. Тайвань импортирует уголь, нефть и газ для удовлетворения большинства своих энергетических потребностей [5].

Отсутствие с подавляющим большинством стран дипломатических отношений не помешало быстрому расширению торговли Тайваня. Тайвань имеет торговые представительства почти в 100 странах, с которыми он не имеет официальных отношений. Он является членом Азиатского банка развития, ВТО, форума Азиатско-Тихоокеанского экономического сотрудничества (АТЭС), также является наблюдателем в ОЭСР. Данный факт отражает экономическое значение Тайваня и его стремление к дальнейшей интеграции в мировую экономику.

Сейчас Тайвань сталкивается со многими экономическими проблемами, как и другие развитые страны. С перспективой дальнейшего перемещения трудоёмких отраслей в страны с более

дешёвой рабочей силой, будущее развитие Тайваня будет зависеть от дальнейшего перехода к высокотехнологичной и ориентированной на сферу услуг экономике. Важным моментом в этой связи является также и участие Тайваня в международных и региональных экономических организациях и их желание превратить остров в азиатско-тихоокеанский «региональный операционный центр». Это, бесспорно, стимулирует либерализацию тайваньской экономики и её развитие в целом.

Ещё один фактор стабильного экономического роста и социального благополучия – принятие Тайванем принципа устойчивого развития общества, который предусматривает ответственность государства и гражданского общества в обеспечении возможности удовлетворения потребностей как теперешнего, так и последующих поколений. Концепция устойчивого развития состоит из 3-х составляющих: экономической, социальной и экологической, которые взаимосвязаны и важны для благополучного развития общества.

В 2015 году на саммите ООН была принята Повестка дня в области устойчивого развития на период до 2030 года, в которой изложены цели устойчивого развития (ЦУР) [9]. В 2017 году руководство Тайваня заявило, что будет содействовать устойчивому развитию, своевременно внедрять ЦУР, и поделится результатами глобального партнёрства с международным сообществом. Оно также призвало другие страны сотрудничать с Тайванем в поисках устойчивого развития для всего мира.

Уже в 2018 Тайвань обнародовал Отчёт о реализации ЦУР 2018 года, в котором рассматриваются вопросы и проблемы, поднятые участниками семи общественных форумов, проведенных на Тайване Национальным советом по устойчивому развитию в 2017 и 2018 годах, с акцентом на пять вопросов, определённых в качестве приоритетных: разумное управление ресурсами; устойчивое преобразование энергии; чистый воздух; развитие экономики; экологическая безопасность; международное партнёрство для ЦУР. Анализ отчёта определяет взгляд Тайваня на эти проблемы, изучает их текущее состояние и описывает меры, которые необходимо предпринять.

Кроме того, в докладе указывается, что Национальный совет по устойчивому развитию формулирует собственные цели Тайваня в области устойчивого развития, используя ЦУР в качестве ориентира. Отмечается, что для реализации ЦУР на Тайване правительство будет работать с другими странами над реализацией официальных целей и установит более амбициозные для устойчивого развития Тайваня,

чем те, которые закреплены в основном документе.

ЦУР Тайваня включают 18 целей: 1) укрепление служб социального обеспечения и экономической безопасности; 2) борьба с голодом, обеспечение безопасности пищевых продуктов и способствование устойчивому ведению сельского хозяйства; 3) обеспечение здорового образа жизни и содействие благополучию для всех в любом возрасте; 4) обеспечение качественного образования и возможности обучения на протяжении всей жизни; 5) достижение гендерного равенства и расширение прав и возможностей; 6) обеспечение качества окружающей среды и устойчивое управление природными ресурсами; 7) содействие устойчивому и инклюзивному экономическому росту; 8) содействие полной и продуктивной занятости для всех; 9) создание доступной, безопасной, экологически чистой транспортной структуры; 10) сокращение неравенства внутри тайваньского общества, а также между Тайванем и другими странами; 11) стремление сделать города и населённые пункты инклюзивными и безопасными; 12) обеспечение устойчивых моделей потребления и производства; 13) совершенствование адаптационных мер по борьбе с изменением климата и его последствиями; 14) сохранение и устойчивое использование морских экосистем и предотвращение деградации морской среды; 15) сохранение и устойчивое использование наземных экосистем для обеспечения сохранения биоразнообразия и предотвращения деградации земель; 16) обеспечение доступа к правосудию для всех и создание эффективных, подотчётных институтов; 17) установление диверсифицированного партнёрства; 18) сохранение безъядерного статуса.

18 сентября 2018 года Тайвань рассказал о результатах страны в достижении этих целей, в том числе о сокращении как бытовых, так и промышленных отходов на 80% и сохранении биоразнообразия. Также особо был отмечен Закон об электроэнергии, в котором говорится, что к 2025 году оборудование для атомной энергетики должно быть полностью отключено, а доля возобновляемых источников энергии в структуре энергопотребления должна составить 20% [11]. Таким образом, можно отметить приверженность Тайваня курсу на устойчивое развитие и заявить, что это является важным фактором в становлении благополучия социума и стабильного экономического роста даже в условиях частично признанного государства.

Анализируя тайваньский опыт, обозначим несколько причин и факторов, благодаря которым Тайвань смог преодолеть изоляцию на международной арене и стать развитым государством со стабильной

экономикой: 1) инвестиции, благодаря чему стало возможным внедрение высоких технологий; 2) ориентир на экспорт (сложные, капиталоемкие и технологичные продукты); 3) активная внешняя торговля; 4) участие в международных и региональных экономических организациях; 5) открытие экономических представительств в других странах.

В завершении особо подчеркнём, что Тайваню удалось выработать свою стратегию успеха, которая вполне может стать примером как для непризнанных государств, так и для развивающихся.

Список использованной литературы

1. Буров В.Г. Модернизация Тайваньского общества / В.Г. Буров. – М.: Рос. АН, Ин-т философии, 1998. – 234 с.
2. Иващенко А.С. Проблемы социально-экономического развития новых индустриальных стран Юго-Восточной Азии (Южная Корея, Сингапур, Тайвань) в 70-е гг. XX – начале XXI вв. / А.С. Иващенко // Вестник Адыгейского государственного университета, 2014. – №2. – С. 50 – 58.
3. Ларин А.Г. Тайвань – социально-экономический, политический, идеологический феномен / А.Г. Ларин // История и современность, 2006. – №1. – С. 69 – 78.
4. Ларин А.Г. Тайваньская модернизация на фоне российской и китайской / А.Г. Ларин // Мировая экономика и международные отношения, 2011. – №12. – С. 79 – 88.
5. Внешняя торговля – Тайвань [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://кноета.ru/atlas/Тайвань/topics/Внешняя-торговля>
6. Вслед за Китаем в ВТО принят Тайвань [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.rbc.ru/economics/11/11/2001/5703beба9a7947afa08cc9dd>
7. Список стран по международным резервам [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Список_стран_по_международным_резервам
8. Тайвань – на 22-м месте в рейтинге стран с самым высоким уровнем благосостояния в мире [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://taipanorama.tw/news.php?unit=134&post=112536>
9. Цели в области устойчивого развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/ru/sustainable-development-goals/>
10. Экономика вместо политики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://profile.ru/politics/ekonomika-55415/>
11. Taiwan Launches 2018 SDG Progress Report. – URL: <http://sdg.iisd.org/news/taiwan-launches-2018-sdg-progress-report/>

Зотова Вероника Витальевна,
магистрант,

научный руководитель: Заика Ирина Петровна,
доцент кафедры экономической теории и прикладной статистики,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

АНАЛИЗ ФАКТОРОВ, ВЛИЯЮЩИХ НА ДЕМОГРАФИЧЕСКИЙ ПОТЕНЦИАЛ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

***Аннотация:** в статье отражена роль демографического потенциала для социально-экономического развития страны, приводится анализ данных, характеризующих влияние факторов на демографический потенциал Российской Федерации.*

***Ключевые слова:** демографический потенциал, социально-экономическое развитие страны, численность населения, демографическая ситуация.*

***Annotation:** the article reflects the role of the demographic potential for the socio-economic development of the country, provides an analysis of data characterizing the influence of factors on the demographic potential of the Russian Federation.*

***Key words:** demographic potential, socio-economic development of the country, population, demographic situation.*

В современном мире демографический потенциал является важнейшим элементом социально-экономического развития любой страны. Наиболее распространёнными, в последнее время, являются такие демографические проблемы, как: спад рождаемости, рост смертности, старение населения, сокращение продолжительности жизни и это далеко не весь перечень. В связи с этим возникает необходимость изучения демографического потенциала и факторов, влияющих на него, его прогнозирования, а также выбора соответствующих мер государственного регулирования.

Демографический потенциал является одним из важнейших факторов социально-экономического развития любой территории и может выражаться в показателях численности населения и трудовых ресурсов, а также плотности населения. Незначительная численность и плотность населения, нехватка трудовых ресурсов существенно тормозят социально-экономическое развитие многих субъектов

Российской Федерации. Но имеются регионы, в которых численность населения и трудовых ресурсов избыточна, о чём свидетельствуют высокий уровень безработицы, низкий уровень жизни населения и другие показатели [1, с. 65 – 66].

Для того чтобы проанализировать демографическую ситуацию России за 2001–2018 гг. для начала следует рассмотреть статистические данные о динамике изменений численности населения, представленные Федеральной службой государственной статистики [2]. При их изучении можно сделать вывод о том, что наибольшая численность населения за период 2001–2018 гг. наблюдалась в 2018 г. – 146900 тыс. чел., а наименьшая в 2009 г. – 142700 тыс. чел. Также мы видим, что снижение численности населения происходит до 2009 г. включительно, а после него начинается постепенный рост, в результате которого, начиная с 2016 г. мы можем наблюдать прирост численности, по отношению к базисному году. Значит, в целом динамика численности населения характеризуется положительной тенденцией. Но стоит отметить, что резкий скачок числа жителей в 2015 г. обусловлен в большей степени территориальным расширением России.

Особое значение для изучения процессов воспроизводства населения и трудовых ресурсов, для планирования различных показателей промышленного производства, бытового обслуживания, здравоохранения, образования, для изучения вопросов семьи и прочего имеет такой демографический признак как пол [3]. Он является одним из важнейших врождённых признаков человека. Население по полу делится на мужчин и женщин, соотношение между которыми образует половую структуру.

Соотношение мужского и женского пола в динамике за 2001–2018 гг., можно наиболее ярко увидеть, исследуя коэффициент нагрузки мужского пола женским (на 1000 чел.) опираясь на данные Федеральной службы государственной статистики [2]. При этом мы видим, что на протяжении всего представленного периода численность женщин превышает численность мужчин, эта разница увеличивается до 2009 г. включительно, а именно с 1141,02‰ до 1165,402‰, то есть на 23,38‰. И после чего эта разница начинает снижаться и уже в 2018 г. принимает значение 1157,122‰, что на 7,8‰ меньше по сравнению с 2009 г. Естественно сокращение разницы между женским и мужским полом это позитивное изменение, поскольку увеличивает шансы на замужество.

Но, не смотря на позитивные изменения, тенденция превышения числа женщин над количеством мужчин остаётся неизменной.

Что во многом объясняется тем, что мужчины больше, чем женщины, заняты на работах с тяжёлыми и вредными условиями труда. Они чаще злоупотребляют алкоголем, курением, что ведёт к увеличению смертности от целого ряда заболеваний [4, с. 341].

Одним из важнейших факторов, мы исследовали естественное движение населения, которое показало, что численность рождённых постепенно увеличивается, в 2017 г. по сравнению с базисным 2001 г. этот рост составил 378703 чел. или 29 п.п., а в численности умерших, обратная ситуация, наблюдается постепенное снижение, которое в 2017 г. по сравнению с базисным составило 428731 чел. или 19 п.п. То есть, изучая общую картину, мы можем сделать вывод о том, что имеет место ежегодное сокращение разрыва между численностью рождённых и умерших, в результате чего в 2013 г. мы можем увидеть естественный прирост населения, который продлился до 2015 г. включительно.

Поскольку мы видим, что численность населения России ежегодно увеличивается, а естественный прирост снижается два последних года, то мы можем сделать вывод о том, что рост численности населения связан в большей степени с механическим движением населения, а именно с миграцией.

Особенность миграции населения состоит в том, что в отличие от других демографических процессов она достаточно быстро реагирует на социально-экономические и социально-политические изменения в обществе, направляя потоки людей туда, где более развита экономика и спокойнее политический климат. Миграция активно воздействует на демографическую ситуацию страны, изменяя численность населения, его половозрастную и брачно-семейную структуры [5, с. 162].

Исходя из данных Федеральной службы государственной статистики [2], миграционный прирост не имеет стабильной тенденции к возрастанию, но мы можем сказать, что по отношению к базисному 2001 г., он увеличился с 81781 чел. до 211878 чел. в 2017 г., то есть на 130097 чел. или на 2,6 п.п. При этом самый низкий показатель был отмечен в 2004 г. – 41275 чел., а наибольший в 2011 г. – 319761 чел. Что касается влияния миграционного прироста на численность населения, то можно заметить, что их динамика не совпадает, поскольку последние годы характеризуются ежегодным увеличением численности населения и при этом снижением естественного и миграционного прироста. Но, тем не менее, миграционный прирост 2017 г. составил 211878 чел., что на 1,6 п.п. превышает естественную убыль – 135818 чел. и в свою очередь, обуславливает прирост численности населения России в 2018 г.

Огромное влияние на снижение численности населения имеет младенческая смертность и число прерываний беременности. Младенческая смертность представляет собой смертность среди детей младше одного года и является одним из базовых статистических показателей демографии, составляющих смертность населения.

Этому аспекту анализа в статистике смертности придаётся особое значение. С одной стороны, смертность в возрасте до одного года значительно превышает уровень смертности в других возрастных группах (кроме старших возрастов). С другой стороны, величина младенческой смертности рассматривается в международной статистике как весьма информативный показатель уровня и качества жизни населения, социально-экономического развития страны [6, с. 230].

Изучая статистические данные, о младенческой смертности, представленные Федеральной службой государственной статистики [2], можно сделать вывод о том, что в целом тенденция носит позитивный характер. Поскольку младенческая смертность в России на протяжении всего исследуемого периода, ежегодно снижалась, начиная с 2004 г. – 17339 чел. и несмотря на резкий скачок с 13168 чел. в 2011 г. до 16306 чел. в 2012 г., она продолжила снижаться и уже в 2017 г. достигла своего минимального значения 9577 чел.

Анализируя данные, мы видим, что количество прерываний беременности имеет устойчивую тенденцию к снижению, что, безусловно, является положительным социально-демографическим аспектом. А число родившихся соответственно ежегодно увеличивается, следовательно, мы можем наблюдать прямую зависимость двух этих явлений. Данная тенденция сохраняется до 2016 г., поскольку в 2017 г., несмотря на стабильный спад количества прерываний беременности, происходит снижение рождаемости. Данную ситуацию, в большей степени, можно связать с тем, что большинство нынешних матерей родились в 1990-х годах, когда рождаемость была невысокой.

Как все мы знаем, одним из факторов, стимулирующих рождаемость со стороны государства, являются социальные выплаты за рождение ребёнка. Поэтому мы рассмотрели динамику изменения единовременного пособия при рождении ребёнка и ежемесячного пособия по уходу за ребёнком до 1,5 года в России за 2001–2018 гг. Анализируя полученные данные, мы увидели, что величина единовременного пособия при рождении ребёнка и ежемесячного пособия по уходу за ребёнком до 1,5 года в России ежегодно увеличивается. В результате чего единовременное пособие при

рождении ребёнка выросло с 1500 руб. в 2001 г. до 16759 руб. в 2018 г., т.е. на 15259 руб. (или в 11,2 раз), а ежемесячное пособие по уходу за ребёнком до 1,5 года с 200 руб. в 2001 г. до 3795,60 руб. в 2018 г., т.е. на 3595,6 руб. (или в 19,0 раз). Соответственно, мы видим, что государство оставляет для себя приоритетным данный инструмент стимулирования рождаемости.

Список использованной литературы

1. Симагин Ю.А. Динамика численности населения и социально-экономическое развитие регионов России / Ю.А. Симагин, В.Г. Глушкова // Региональные исследования, 2012. – №3(37). – С. 65 – 69.

2. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.gks.ru/wps/wcm/connect/rosstat_main/rosstat/ru/statistics/population/demography/ (Дата обращения: 27.02.2019).

3. Демографическая статистика [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://vsepomogu.ru/statistika/329-6.html> (Дата обращения: 16.02.2019).

4. Национальная экономика Беларуси: учебник / В.Н. Шимов [и др.]; под общ. ред. В.Н. Шимов. – 3-е изд. – Минск: БГЭУ, 2009. – 751 с.

5. Воронцов А.В. Демография: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / А.В. Воронцов, М.Б. Глогов. – М.: Издательство Юрайт, 2017. – 287 с.

6. Карманов М.В. Демографическая статистика: учеб. пособие / М.В. Карманов. – М.: КноРус, 2015. – 480 с.

УДК [339.5:330.34.014-026.23] (470+571)

Карпова Ольга Сергеевна,
магистрант,

научный руководитель: Спорняк Светлана Александровна,
доцент кафедры экономической теории и прикладной статистики,

канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

АНАЛИЗ ВЛИЯНИЯ ВНЕШНЕЙ ТОРГОВЛИ НА ЭКОНОМИЧЕСКИЙ РОСТ

Аннотация: в статье исследуется влияние внешней торговли на экономический рост страны, проведен анализ внешнеторгового оборота, экспорта и импорта, а также товарной структуры внешней торговли России за последние годы. Выявлено, что экспорт,

цены на нефть и условия торговли оказывают влияние на темпы экономического роста.

Ключевые слова: внешняя торговля, внешнеторговый оборот, экспорт, импорт, экономический рост.

Annotation: the article examines the impact of foreign trade on the country's economic growth, analyzes foreign trade turnover, exports and imports, as well as the commodity structure of Russian foreign trade in 2010–2016. It has been revealed that exports, oil prices and terms of trade influence the rate of economic growth.

Key words: foreign trade, foreign trade turnover, export, import, economic growth.

Вопрос о выборе внешнеторговой политики, приводящей к экономическому росту, давно изучается экономистами. Вклад внешнего сектора в экономический рост оценивается неоднозначно: с одной стороны, большинство развивающихся стран, придерживаются стратегии экономического роста на экспортной основе, с другой стороны, экономисты отмечают, что внешнеторговая ориентация может оказать негативное влияние на внутреннее производство.

Сторонники экспортно-ориентированного роста отмечают, что такая политика приводит к специализации экономики и получении положительного эффекта масштаба, кроме того экспортный сектор, чтобы конкурировать на внешних рынках, должен быть эффективным: создавать рынок для высококвалифицированных работников, развивать и распространять технологии, заимствовать технологии за рубежом, выделяют также роль экспорта в доступе к иностранной валюте.

Теория международной торговли свидетельствует о том, что рост экспорта положительно влияет на экономический рост. Важно также отметить, что в литературе отмечается обратный эффект – влияние объема производства на объем экспорта. Авторы отмечают, что рост ВВП предполагает рост производительности и экономию затрат, что делает экспорт более эффективным. Среди теорий, освещающих негативную роль внешней торговли, мы выделяем теорию «ресурсного проклятия» или голландской болезни. Теория предполагает, что постоянный экспорт ресурсов приводит к истощению запасов в ведущем секторе, а увеличение обменного курса вызывает снижение эффективности других видов экспорта. В результате наблюдается негативное влияние экспорта на валовой внутренний продукт страны. Обладая значительными запасами энергоресурсов, Россия занимает лидирующие позиции в мире в сфере добычи и экспорта энергоресурсов определяет сильную зависимость

экономики от внешнего сектора. Объём и цены экспорта, а также условия торговли традиционно используются авторами для анализа российской экономики [3].

Характер влияния экспорта на экономический рост неоднозначен: доход от экспорта формирует бюджет страны, но негативные последствия для отечественного рынка также существуют, что подтверждается исследованиями голландской болезни в России [1]. Таким образом, вопрос оценки характера и направления влияния внешнего сектора на рост российской экономики является актуальным.

Рассмотрим показатели внешней торговли: внешнеторговый оборот, экспорт и импорт по данным таможенной статистики [4].

Если оценить общую картину внешней торговли России за 2010–2016 гг., наглядно видно два периода развития (рис. 1). До кризиса присутствовала положительная динамика по показателям внешней торговли, период 2010–2013 гг. можно назвать этапом постепенного восстановления экономики России от предыдущего кризиса 2008 года. После 2013 года произошло резкое сокращение объёмов экспорта и импорта.

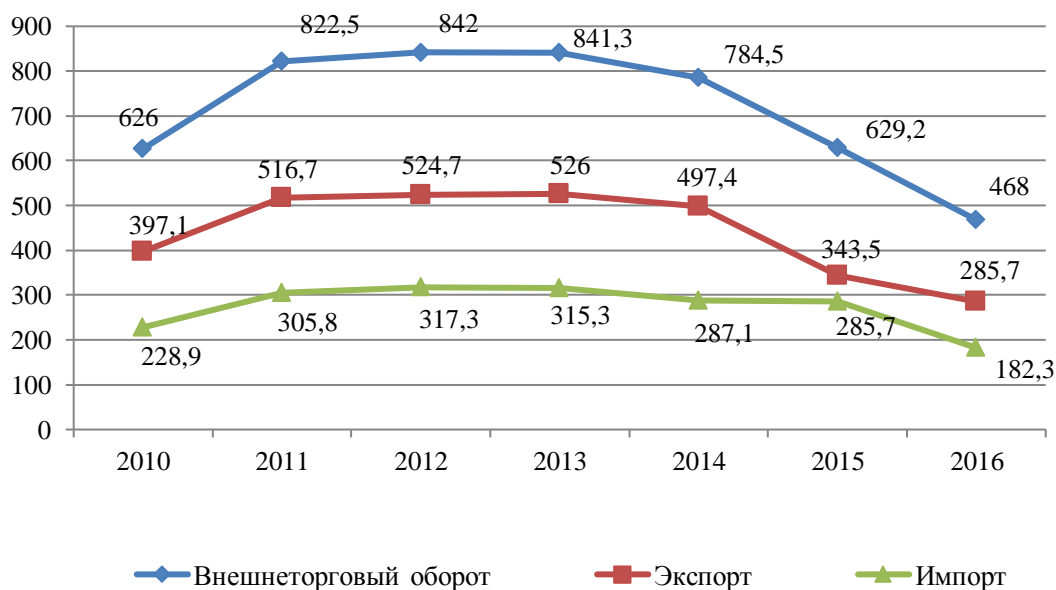


Рисунок 1 – Показатели внешней торговли РФ, млрд долларов США (по данным таможенной статистики)

Для российской экономики тяжёлым стал 2015 год: падение цен на нефть, девальвация рубля и осложнение отношений со странами – торговыми партнёрами отрицательно сказались на всех сферах жизни государства. Особенно сильный спад продемонстрировала внешняя торговля.

В 2015 году внешнеторговый оборот России составил 629,2 млрд долларов, сократившись по сравнению с прошлым годом на 19,8%. Однако в 2016 году наблюдается дальнейшее снижение внешнеторгового оборота до 468,0 млрд долларов, что на 25,6% ниже по сравнению с предыдущим годом и на 40,2% чем в 2014 году. В целом, за период 2013–2016 гг. внешнеторговый оборот снизился в 1,8 раза, экспорт в 1,8 раза, импорт в 1,7 раза

Главной причиной этого стали цены на нефть – из-за избыточного предложения на мировом рынке нефти и дальнейшего наращивания темпов добычи со стороны стран-членов ОПЕК нефтяные котировки вновь обновили многолетние минимумы. Нефть марки Brent за год подешевела с 55 до 33 долларов за баррель. Это отразилось и на стоимостных объёмах экспорта нефти, и на падении доходов федерального бюджета. Падение нефтяных цен повлекло за собой сильнейшую девальвацию рубля – в декабре 2015 года доллар превысил отметку в 70 рублей, а евро – в 80 рублей, хотя ещё год назад это казалось невозможным. Ухудшение конъюнктуры на нефтяном рынке и ещё большая девальвация свели на нет торговую активность и поставки сезонных товаров [1].

Основу российского экспорта составляют преимущественно топливно-энергетические товары, т.к. значительное влияние на динамику показателей платёжного баланса оказывают цены на топливно-энергетические товары, в частности, нефть (рис. 2).

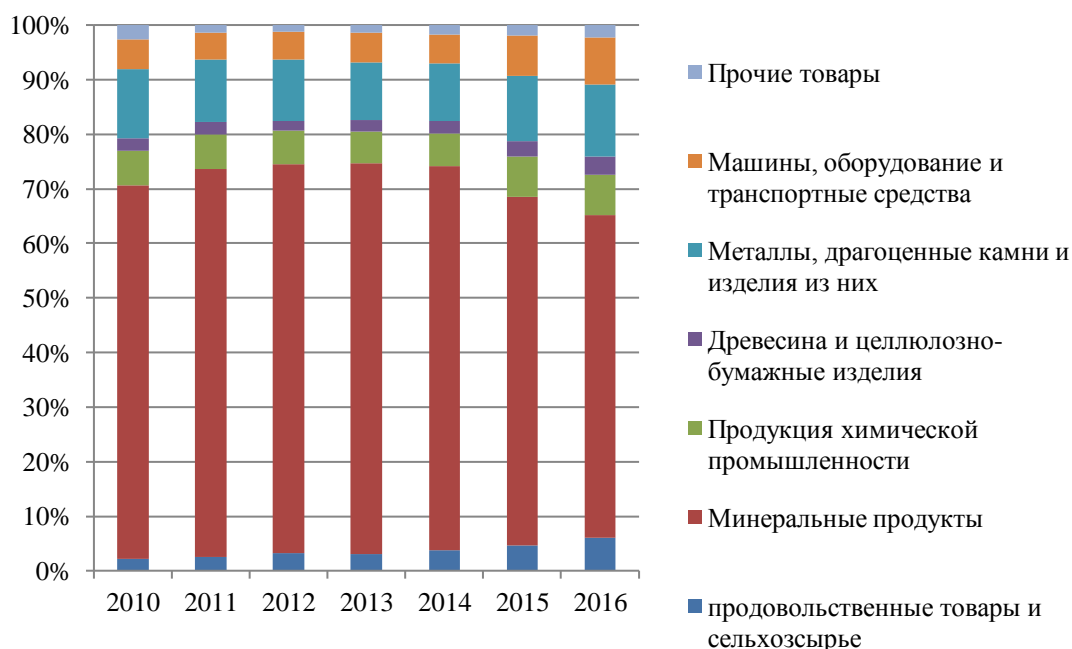


Рисунок 2 – Динамика товарной структуры экспорта Российской Федерации (по данным таможенной статистики, % к общему объёму)

Нефтяная отрасль России играет существенную роль в развитии внутренней экономики. В последнее десятилетие пропорции физических объёмов товаров в общей структуре экспорта менялись, однако статья экспорта минеральных продуктов, включая нефть и нефтепродукты, являлась одной из основных (более 60–70% от общего объёма по данным Росстата).

Современный отечественный высокотехнологичный экспорт представлен преимущественно оборонной, атомной, авиакосмической отраслями, продукция которых, как правило, не предполагает универсального применения, а торговля ею высоко политизирована и имеет ограниченные рынки сбыта [2].

Динамика товарной структуры импорта Российской Федерации приведена на рисунке 3.

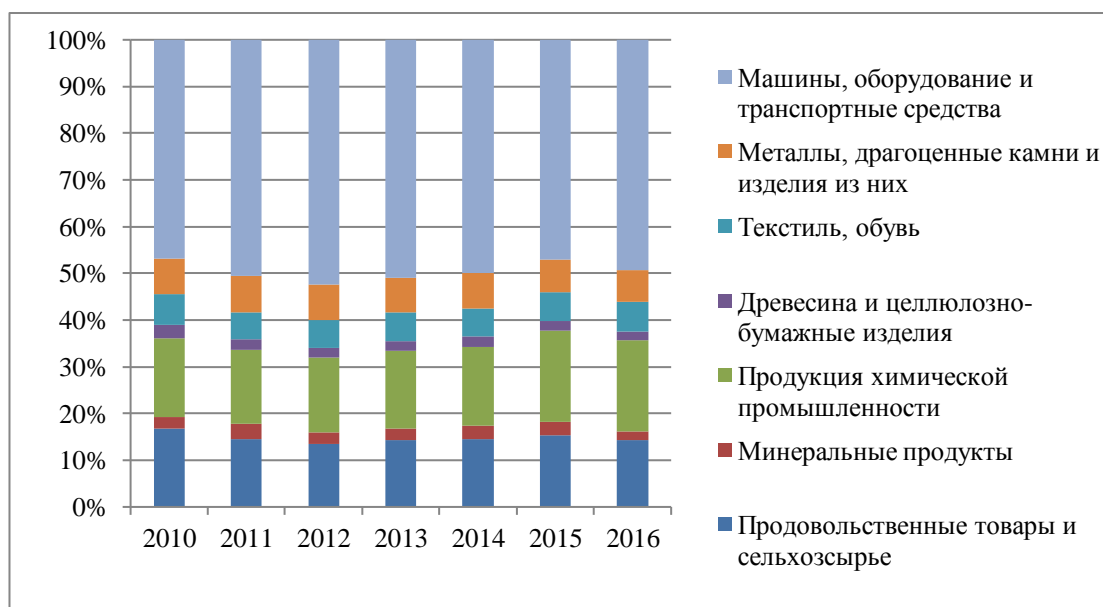


Рисунок 3 – Динамика товарной структуры импорта Российской Федерации

(по данным таможенной статистики, % к общему объёму импорта)

В структуре импорта в 2016 году преобладает импорт машин, оборудования и транспортных средств – 47,2%, продукции химической промышленности – 18,6%, продовольственных товаров и сельскохозяйственного сырья – 13,7%. За этот период изменения в структуре были незначительны.

Таким образом, подводя итог анализируемой статистики, стоит сказать о важной роли внешнеторговой, и в частности нефтяной отрасли для Российской экономики.

На протяжении всей эволюции экономической теории внешняя торговля рассматривалась как процесс, положительно влияющий на показатели экономического роста национальной экономики.

Анализ товарной структуры внешней торговли в России позволяет сделать вывод о неэквивалентности обмена России с остальным миром, который выражается в экспорте сырьевых товаров в обмен на высокотехнологичные товары развитых экономик.

Список использованной литературы

1. Игнатова А.Д. Анализ влияния внешней торговли на темпы роста экономики [Электронный ресурс] / А.Д. Игнатова // Молодёжный научный форум: Общественные и экономические науки: электр. сб. ст. по мат. XL междунар. студ. науч.-практ. конф. №11(40). – Режим доступа: [https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/11\(40\).pdf](https://nauchforum.ru/archive/MNF_social/11(40).pdf)

2. Плетнев Д.А. Добавленная стоимость корпорации: теория и российская практика / Д.А. Плетнев // Журн. экон. теории, 2013. – №1. – С. 131 – 147.

3. Разумнова Л. Россия – ВТО: интересы российских экспортёров / Л. Разумнова // Мировая экономика и междунар. отношения. 2016. – № 10. – С. 22.

4. Регулирование внешней торговли Таможенного союза в рамках ЕврАзЭС: учебн. пособие / под общ. ред. С.Ю. Глазьева и Т.А. Мансурова. – М.: Митель Пресс, 2014. – С. 10 – 69.

5. Федеральная служба государственной статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gks.ru/>

УДК[331.2:311.3]-055.1-055:2(477.61)

Кулькова Татьяна Сергеевна,
магистрант,

научный руководитель: Заика Ирина Петровна,
доцент кафедры экономической теории и прикладной статистики,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ГЕНДЕРНОГО НЕРАВЕНСТВА В ОПЛАТЕ ТРУДА В ЛНР

***Аннотация:** в статье поднимается проблема гендерного неравенства на рынке труда в Луганской Народной Республике. Автор проводит статистический анализ занятости населения и дифференциацию оплаты труда в гендерном разрезе и выявляет тенденции на республиканском рынке труда.*

***Ключевые слова:** оплата труда, гендерное неравенство, гендерная сегрегация, гендерная дифференциация, республиканский рынок труда.*

Annotation: *the article raises the problem of gender inequality in the labor market in the Luhansk People's Republic. The author conducts a statistical analysis of employment and gender wage differentiation and identifies trends in the republican labor market.*

Key words: *labor remuneration, gender inequality, gender segregation, gender differentiation, republican labor market.*

Гендерное неравенство является довольно распространённой темой исследования современных социально-трудовых отношений. В современном научном обороте прочно закрепились термины «гендерная сегрегация» и «гендерная дифференциация», которые характеризуют проблему полового разделения труда и неравенства в оплате труда между женщинами и мужчинами. Во всём мире существуют сугубо мужские и сугубо женские профессии, что проявляется в гендерной сегрегации и оплате труда, размер которой не зависит от производительности работника, только от гендерных различий. Таким образом, проблема не нова, но в условиях формирования республиканского рынка труда в условиях непризнанности требует дальнейшего изучения.

Для оценки ситуации необходимо не только измерение уровня гендерной сегрегации и оценка динамики его изменений, но и осознание причин, лежащих в основе феминизации одних профессий и маскулинизации других, а также последствий, к которым приводит подобное проявление гендерной асимметрии на рынке труда.

Существует несколько форм проявления гендерной сегрегации, однако в фокусе внимания большинства исследований по данной тематике находится, прежде всего, профессиональная сегрегация – асимметричное распределение мужчин и женщин по профессиям. Это объясняется тем, что именно профессиональная сегрегация становится основой для существования прочих форм – отраслевой, должностной, межфирменной и межсекторной сегрегации, поскольку профессию можно назвать первичным элементом, характеризующим занятость индивида в определённой сфере деятельности [2].

Под дискриминацией в оплате труда традиционно понимается неравная оплата за равный труд, или, дифференциация заработной платы по признакам, не имеющим отношения к производительности работника [3].

Для анализа ситуации с гендерным неравенством на республиканском рынке труда рассмотрим половозрастное распределение постоянного населения ЛНР за 2017 год (рисунок 1).

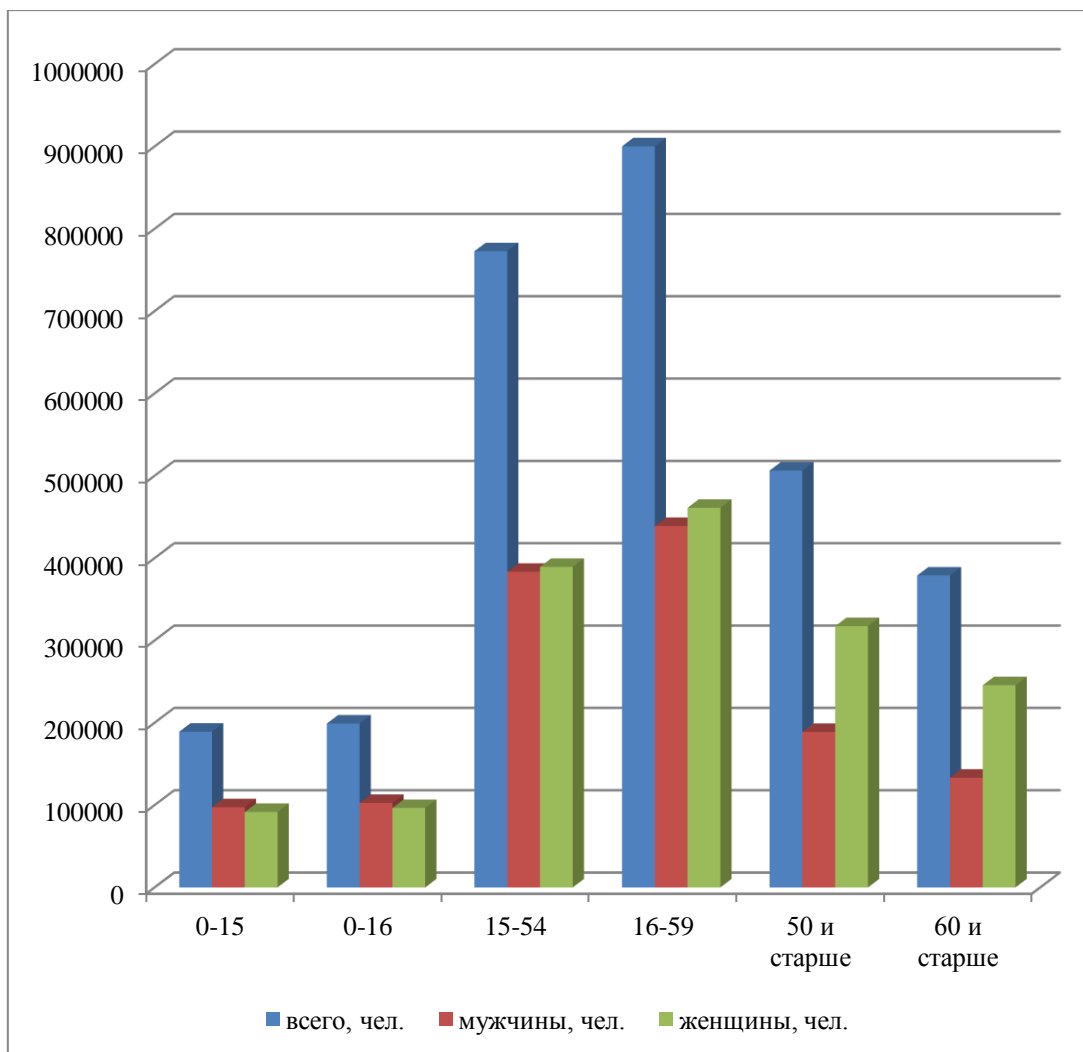


Рисунок 1 – Распределение постоянного населения ЛНР по возрасту и полу за 2017 год [составлено автором на основе: 4]

Данные, отражённые на рисунке 1, показывают, что наибольшая численность населения приходится на трудоспособный возраст (15–54 года и 16–59 лет), что составляет почти 53% и 61% от общей численности постоянного населения. Следует отметить, что численность женщин трудоспособного возраста больше, чем численность мужчин: в возрасте 15–54 лет – на 0,8%, в возрасте 16–59 лет – на 2,5%. Таким образом, на республиканском рынке труда наблюдается превышение потенциального предложения «женских» профессий над «мужскими».

Рассмотрим виды экономической деятельности, в которых занято население Луганской Народной Республики, в том числе и в гендерном разрезе за 2017 год (таблица 1).

Таблица 1 – Среднесписочная численность штатных работников в ЛНР по видам экономической деятельности и в гендерном разрезе в 2017 году, чел.

Виды экономической деятельности	Среднесписочная численность штатных работников, чел.	в том числе:	
		женщины	мужчины
Всего	203291	116326	86965
Сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыбное хозяйство	3116	1152	1964
Промышленность	74411	27023	47388
Строительство	1497	350	1147
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	11840	6391	5449
Транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность	10895	4630	6265
Временное размещение и организация питания	484	326	158
Информация и телекоммуникации	2215	895	1320
Финансовая и страховая деятельность	1243	846	397
Операции с недвижимостью	1928	956	972
Профессиональная, научная и техническая деятельность	2015	901	1114
Деятельность в сфере административного и вспомогательного обслуживания	3921	1819	2102
Государственное управление и оборона; обязательное социальное страхование	14370	9559	4811
Образование	39927	32003	7924
Охрана здоровья и оказание социальной помощи	30950	26359	4591
Искусство, спорт, развлечения и отдых	3997	2851	1146
Предоставление прочих видов услуг	482	265	217

[составлено автором на основе: 4]

Данные таблицы 1 характеризуют занятость населения республики в разрезе видов экономической деятельности и с учётом признака пола. Анализ показал, что наибольшая занятость населения ЛНР наблюдается в промышленности (36,6% от общей среднесписочной численности), образовании (19,6%) и охране здоровья и оказании социальной помощи (15,2%), а наименьшая – во временном размещении и организации питания (0,2%).

Занятые в экономики республики представлены на 57,2% женщинами и на 42,8% мужчинами. Рассматривая профессиональную гендерную сегрегацию можно отметить, что в большей степени женское население задействовано в «образовании» (27,5%), «охране здоровья и оказании социальной помощи» (26,6%) и «промышленности» (23,2%), а в наибольшей степени «мужскими» являются «промышленность» (54,5%), «транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность» (7,2%), а также «образование» (9,1%). Таким образом, в республике, учитывая сферы занятости населения, идёт процесс восстановления традиционных отраслей экономики и наблюдается распределение профессий на традиционно «мужские» и «женские».

Рассмотрим гендерную дифференциацию в оплате труда в ЛНР в 2017 году (таблица 2).

Таблица 2 – Анализ гендерной дифференциации в оплате труда в ЛНР по видам экономической деятельности в 2017 году, %.

Виды экономической деятельности	Среднемесячная заработная плата женщин	
	рублей	в %, к среднемесячной заработной платы мужчин
Всего	7425	75,08
Сельское хозяйство, лесное хозяйство и рыбное хозяйство	7124	94,33
Промышленность	7749	66,69
Строительство	6267	105,06
Оптовая и розничная торговля; ремонт автотранспортных средств и мотоциклов	5737	98,88
Транспорт, складское хозяйство, почтовая и курьерская деятельность	6121	93,54
Временное размещение и организация питания	4094	119,85
Информация и телекоммуникации	8731	101,72
Финансовая и страховая деятельность	9708	81,01
Операции с недвижимостью	5466	92,41
Профессиональная, научная и техническая деятельность	8224	75,52
Деятельность в сфере административного и вспомогательного обслуживания	5449	85,70
Государственное управление и оборона; обязательное социальное страхование	11874	88,99
Образование	6765	94,42
Охрана здоровья и оказание социальной помощи	7249	87,82
Искусство, спорт, развлечения и отдых	5720	97,03
Предоставление прочих видов услуг	6085	76,23

[составлено автором на основе: 3]

Данные таблицы 2 свидетельствуют о значительной гендерной дифференциации в оплате труда, так, по экономике в целом мужской труд в среднем оценивается в 9890 руб., а женский – в 7425 руб., что на 25% меньше. По видам экономической деятельности наблюдается следующая ситуация: наибольший разрыв в уровнях оплаты труда в промышленности (на 33% меньше), в «профессиональной, научной и технической деятельности» (на 24,5% меньше); обратная ситуация наблюдается в секторе «временное размещение и организация питания» (на 19,9% больше) и в секторе «строительство» (на 5% больше), и в секторе «информация и телекоммуникации» (на 1,7% больше). Таким образом, на республиканском рынке труда есть профессии, где наблюдаются гендерные различия в размере оплаты труда и разделение на сугубо «мужские» и «женские» профессии, что является чисто условным.

Таким образом, статистический анализ состояния гендерного неравенства на республиканском рынке труда показал, что в ЛНР в период восстановления экономики гендерные различия в характере занятости и оплате труда хотя и присутствуют, но не являются значимыми. В условиях избыточного предложения рабочей силы особенности социально-экономических отношений сглаживаются.

Список использованной литературы

1. Мальцева И.О. Гендерные различия в профессиональной мобильности и сегрегация на рынке труда: опыт российской экономики. – М.: EERC, 2005. – 55 с.
2. Россошанский А.И. Гендерная дискриминация на рынке труда [Электронный ресурс] / А.И. Россошанский. – Сайт: Бизнес конспект. – Режим доступа: <http://www.konspekt.biz/index.php?text=3254> (Дата обращения: 28.04.2018).
3. Стукен Т.Ю. Дискриминация в заработной плате на российском рынке труда / Т.Ю. Стукен // Известия Иркутской Государственной экономической академии, 2007. – №6. – С. 127 – 130.
4. Луганская Народная Республика в цифрах 2017 год / Статистический сборник Государственного комитета статистики Луганской Народной Республики / [Электронное издание], 2018. – 225 с.

Лемеш Светлана Николаевна,
магистрант,

научный руководитель: Скороход Наталья Николаевна,
доцент кафедры экономической теории и прикладной статистики,

канд. экон. наук, доцент,
ГОО ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ОСНОВА ПРОГНОЗИРОВАНИЯ СОСТОЯНИЯ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ

***Аннотация:** автором рассмотрено, понятие «прогнозирования состояния окружающей среды», цели и задачи мониторинга.*

***Ключевые слова:** экономическое прогнозирование состояния окружающей среды, мониторинг окружающей среды.*

***Annotation:** the author considers the concept of "forecasting the state of the environment", the goals and objectives of monitoring.*

***Key words:** economic forecasting of the environment, environmental monitoring.*

Вмешательство человечества во все сферы природной среды привело к резкому ухудшению состояния экологических систем, к сокращению и исчезновению популяций отдельных видов растений и животных, опасности необратимых изменений в структурах географических сфер, которые приводят к непрогнозируемым отрицательным последствиям, поэтому в 21 веке экологические проблемы ярко выражены, а их рассмотрение столь актуально.

Современная экологическая обстановка такова, что перед всеми, кто осуществляет научно-технический прогресс и использует его достижения, обязательно требование: строго учитывать ранимость природы, не допуская превышения пределов возможности восстановления природных процессов, всесторонне изучать сложные, взаимосвязанные природные явления, чтобы не вызвать необратимых процессов в окружающей среде.

Экологическое прогнозирование – это научное предвидение возможного состояния природных экосистем и окружающей среды, определяемое естественными процессами и антропогенными факторами.

В конце 1960-х многие страны осознали, что необходима координация усилий по сбору, хранению и обработке данных о состоянии окружающей среды. В 1972 году в Стокгольме прошла

Конференция по охране окружающей среды под эгидой ООН, где впервые определили понятие «мониторинг». Решено было термин мониторинг окружающей среды понимать как комплексную систему наблюдений, оценки и прогноза изменений состояния окружающей среды под влиянием антропогенных факторов.

Мониторинг подразумевает систему повторных наблюдений одного или более элементов окружающей среды в пространстве и во времени с определёнными целями и в соответствии с заранее подготовленной программой.

Понятие мониторинга окружающей среды было впервые введено Р. Менном в 1972 году на Стокгольмской конференции ООН. Одним из первых теорию мониторинга стал разрабатывать Ю.А. Израэль, уточняя определение мониторинга окружающей среды, в 1974 году сделал акцент не только на наблюдении, но и на прогнозе, введя в определение термина «мониторинга окружающей среды» антропогенный фактор как основную причину этих изменений. Мониторингом окружающей среды он называл систему наблюдений, оценки и прогноза антропогенных изменений состояния окружающей среды. Стокгольмская конференция положила начало созданию глобальных систем мониторинга состояния окружающей среды (ГСМОС).

Основная цель экологического мониторинга оптимизация социально-экономических отношений человека с природой, экологическая ориентация хозяйственной деятельности. В его функции входит наблюдение, оценка и прогнозирование состояния атмосферы, почв, поверхностных вод, суши, морской среды, сельскохозяйственных культур, пастбищной растительности, околоземного космического пространства, трансграничного переноса загрязняющих веществ. Для его проведения осуществляется сбор и обобщение гидрометеорологической и гелиогеофизической информации, данных о метеорологических, агрометеорологических и гидрологических явлениях и процессах, об изменении климата, радиационной обстановке.

Глобальная система экологического мониторинга окружающей среды функционирует под эгидой Совета управляющих Программ ООН по окружающей среде (ЮНЕП) и охватывает земной шар в целом. На основе данных, получаемых от глобальной системы, можно проводить оценку и прогнозирование состояния биосферы в глобальном масштабе.

Экологический мониторинг как система регулярных наблюдений в пространстве и времени, даёт информацию о состоянии окружающей среды с целью оценки прошлого, настоящего и прогноза

в будущем параметров окружающей среды, имеющих значение для человека.

По масштабам обобщения информации различают: глобальный, национальный, региональный и локальный мониторинги. По методам ведения – биологический (с помощью биоиндикаторов), дистанционный (авиационный, космический). По объектам наблюдения – мониторинг окружающей человека среды (воздуха, воды, почвы), биологический (флоры и фауны) и т.д.

Получение фактических данных позволяет выявлять тенденции в процессах с дальнейшим прогнозированием последовательных изменений и их последствий. Эти процессы и закономерности могут быть представлены в формализованном виде (уравнения регрессии, графики и т.п.), что позволяет установить связи, например, между динамикой численности живых организмов и динамикой тех или иных условий окружающей среды, а также прогнозировать соответствующие процессы. Наиболее эффективным приёмом исследования подобных взаимосвязей является дисперсионный анализ. Все расчёты могут осуществляться с использованием компьютерного моделирования и прогнозирования.

Мониторинг включает следующие направления деятельности: наблюдения за факторами, воздействующими на окружающую среду, за состоянием среды, оценку фактического состояния природной среды, прогноз и оценку её состояния.

Таким образом, мониторинг многоцелевая информационная система наблюдений, анализа, диагноза и прогноза состояния природной среды, не включающая управление качеством окружающей среды, но дающая необходимую информацию для такого управления.

К задачам экологического мониторинга относят: научно-техническое обеспечение наблюдения, оценку прогноза состояния окружающей среды, наблюдения за источниками поступления загрязняющих веществ и уровнем загрязнения окружающей среды, выявление источников и факторов загрязнения и оценки степени их воздействия на окружающую среду, оценку фактического состояния окружающей среды, прогноз изменения состояния окружающей среды и пути улучшения ситуации (рис. 2).

Суть и содержание мониторинга окружающей среды состоит из упорядоченного набора процедур, организованного в циклы: Н1 – наблюдения, О1 – оценка, П1 – прогноз и У1 – управление. Затем наблюдения дополняются новыми данными, на новом цикле на новом временном отрезке Н2, О2, П2, У2 и т.д. То есть, мониторинг представляет собой сложно построенную, циклически

функционирующую и развивающуюся во времени по спирали постоянно действующую систему.

Прогнозирование состояния окружающей среды основано на сборе данных состояния окружающей среды и сложившихся тенденциях в использовании природных ресурсов. Отправным пунктом составления прогнозов является определение основного направления и конечная цель хозяйственного развития на перспективу. Исходя из этих данных, определяют степень возможных нарушений равновесий в природных комплексах и экологических системах, оценивают степень загрязнения окружающей среды.

При составлении эколого-географических прогнозов используются общие методы исследований (сравнительный, исторический, палеогеографический и др.), а также частные методы (методы аналогий и экстраполяции, индикационный, математическое моделирование и т.п.). В последнее время особое значение приобретает экологическое моделирование – имитация экологических явлений и процессов с помощью лабораторных, логических (математических) или натуральных моделей. Эти методы сейчас используются при изучении экологических последствий глобального потепления климата (парникового эффекта), например, с помощью математических моделей проведено прогнозирование возможного поднятия уровня Мирового океана в XXI в. и деградации многолетней мерзлоты на территории Евразии. Эти прогнозы необходимо учитывать уже в настоящее время с перспективой дальнейшего освоения регионов.

Блок прогнозирования состояния окружающей среды выполняет функции прогнозирования состояния окружающей среды, распознавания тенденций и логики развития изменений в этом состоянии. Прогнозирование позволяет уменьшить влияние неопределённостей на принятие управленческих решений при проведении природоохранных мероприятий.

Для точного прогнозирования результаты, полученные при строгом использовании стандартных методов, должны быть дополнены данными, полученными в условиях, моделирующих то или иное состояние окружающей среды, и наблюдениями, проведенными в полевых условиях.

Долгосрочный прогноз состояния окружающей среды включает разделы, характеризующие состояние водных ресурсов, воздушного бассейна, почв в зависимости от развития народного хозяйства, в том числе видов и количества промышленных отходов. Прогноз, базируется на информации об отраслевом развитии, даёт представление об отдельных регионах. Обобщая такой прогноз,

можно дать рекомендации. Необходимые для этого затраты и расчёт времени на дополнительные научно-исследовательские и опытно-конструкторские работы включаются в долгосрочный отраслевой прогноз создания и развития безотходных производств.

На уровне предприятия предусматривается сбор оперативных данных об экологической обстановке в производственных подразделениях, при необходимости проводится периодический контроль экологического состояния промышленных и санитарно-защитных зон, вводятся данные от автоматических станций контроля, передвижных и стационарных лабораторий, накопление и статистическая обработка данных, моделирование и прогнозирование экологической обстановки под воздействием техногенной деятельности подразделений, разработка рекомендаций по ограничению их влияния на окружающую среду.

Принцип гармонизации отношений природы и производства решается созданием и эксплуатацией природно-технических, геотехнических или эколого-экономических систем, представляющих собой совокупность какого-либо производства и взаимодействующих с ним элементов природной среды, обеспечивающих, с одной стороны, высокие производственные показатели, а с другой – поддержание в зоне своего влияния благоприятной экологической обстановки, максимально возможное сохранение и воспроизводство естественных ресурсов. В таких системах предусматривается прогнозирование нежелательных и опасных ситуаций и реализация мер по их предотвращению.

Следует уделять внимание размещению промышленных предприятий (крупных потребителей воды) и очистных сооружений с учётом требований промышленной экологии, создавая модели «промышленное предприятие – промышленная экология». Следует уделять внимание исследованию и оптимизации функционирования этой модели, прогнозированию состояния экологической обстановки, автоматизированной системе контроля окружающей среды, а также вопросам экономики природопользования и воспроизводства материальных богатств, а также экологии и повышению эффективности использования природных ресурсов (безотходное производство, очистка стоков и газопылевых выбросов, прогнозирование качества окружающей среды).

Разработка экологического мониторинга связана с решением важных прикладных задач – выявление допустимой антропогенной нагрузки на существующие в природе наземные и водные экологические системы, прогнозирование хода протекающих в них процессов в связи с ростом темпов выбросов загрязняющих веществ

в атмосферу и истощения почвы. Возникающие проблемы следует рассматривать как задачи управления динамикой экосистем, т.е. выработки таких внешних воздействий, которые вызывают сдвиг равновесия в желательном для человека направлении.

Проблемы такого управления связаны с решением исключительно сложных задач, как минимум по двум причинам. Во-первых, процессы управления протекают в многомерном пространстве, в котором представлено множество экосистем. При этом каждая из них выделяется своим биоразнообразием, своими специфическими пищевыми цепями, особыми связями биотических и абиотических факторов. Эти особенности естественно не позволяют в настоящее время найти действенные приёмы коррекции состояния окружающей среды, так как многие связи не изучены, а некоторые из них даже неизвестны. Во-вторых, большинство возмущений в самих экосистемах или воздействий на экосистемы извне проявляется не сразу после их нанесения, а через определённое время, иногда весьма значительное. Например, процесс накопления в атмосфере Земли диоксида углерода, количество которого за последние 100 лет увеличилось на 25%, негативные последствия которого начали беспокоить научную общественность, когда возникли признаки развития парникового эффекта.

Усиление антропогенного воздействия на природу определяет актуальность проблем охраны и рационального использования природных ресурсов. Применительно к водным ресурсам эти проблемы сводятся к их охране от истощения и загрязнения. Истощение водных ресурсов определяется их потреблением в объёмах, превышающих величины возобновления, так как водные ресурсы испытывают значительное антропогенное воздействие, оказываемое локальными источниками загрязнения (стоки прудов-накопителей, аварийные порывы трубопроводов и др.). К отрицательным последствиям этого воздействия относятся: уменьшение запасов пресных вод, их загрязнение и засоление, замазучивание пресноводных горизонтов, ухудшение условий обитания гидробионтов, ихтиофауны и альгофлоры. Процессы истощения и загрязнения взаимосвязаны, они определяются количественными и качественными характеристиками, которые имеют пространственно-временное распределение. Поэтому исследование этих процессов является задачей экологического мониторинга. Мониторинг включает наблюдение, анализ и оценку состояния окружающей среды, её изменений под влиянием хозяйственной деятельности человека, а также прогнозирование этих изменений. Содержание любой мониторинговой системы в общем

случае включает три подсистемы: «Банк данных», «Модель», «Прогноз».

Схема современного мониторинга окружающей среды требует детальной проработки и конкретных уточнений. Информация о состоянии окружающей среды через систему мониторинга и её обработка в информационном центре позволят оценить существующее положение и на этом основании проводить мероприятия по контролю и предотвращению неблагоприятных последствий антропогенного воздействия. Эти материалы должны также влиять на сети станций глобального мониторинга – первый этап в исследованиях планетарных последствий антропогенного воздействия на среду. Они должны стать базой для прогнозирования изменений природной среды, дать научную основу для разработки рациональных способов использования, охраны и воспроизводства природных ресурсов для выработки основ единой системы правовых норм в области природопользования. Наблюдения в системе мониторинга дадут возможность обеспечить проверку уже осуществляемых мероприятий по регулированию и планированию оптимальных технологических процессов.

Некоторые техногенные факторы воздействия на окружающую среду достигли таких масштабов и приблизились к «пороговому уровню», за которым биосфера начинает переходить в новое состояние, предсказать которое мы не можем. Такое положение вызывает необходимость прогнозирования предельных масштабов техногенного влияния человека, превышение которых может привести к катастрофическим изменениям биосферы.

Список использованной литературы

1. Горшков М.В. Экологический мониторинг. / М.В. Горшков. – Владивосток: Изд-во ТГЭУ, 2010. – 313 с.
2. Лазарева Н.В. Стабилизация эколого-социо-экономического благополучия окружающей среды за счёт оптимизации НТП / Н.В. Лазарева, Е.Э. Кузьмина // Региональное развитие: электронный научно-практический журнал, 2015. – №7(11).
3. Прогнозирование состояния окружающей среды [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru-ecology.info/term/9511/>, доступ свободный.
4. Экология и жизнь [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.ecolife.ru/index.shtml, свободный.

Мережко Дарья Руслановна,

студент,

научный руководитель: Спорняк Светлана Александровна,

доцент кафедры экономической теории и прикладной статистики,

канд. экон. наук, доцент,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет

имени Тараса Шевченко»

СТАТИСТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ЧИСЛЕННОСТИ И РАССЕЛЕНИЯ НАСЕЛЕНИЯ В ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

***Аннотация:** в данной статье рассмотрена и проанализирована статистическая информация о численности и расселении населения в Луганской Народной Республике. Рассмотрены показатели расселения населения – плотность населения и удельный вес района в общей численности населения республики.*

***Ключевые слова:** население, статистика населения, численность и размещение населения, плотность населения.*

***Annotation:** this article reviewed and analyzed statistical information on the size and distribution of the population in the Luhansk People's Republic. Considered indicators of population distribution – population density and the proportion of the region in the total population of the republic.*

***Key words:** population, population statistics, population size and location, population density.*

Население – основополагающая часть всех процессов, происходящих в обществе. Изучение динамики и состава населения необходимо для того, чтобы регулировать и прогнозировать эти процессы [3].

Численность населения является ключевым и базисным показателем демографической ситуации. Характеристика любого государства, как правило, начинается с оценки численности жителей. С другой стороны, численность населения служит основой для расчёта многих параметров социально-экономической статистики. Они играют важную роль в системе показателей развития экономики, культуры, повышения материального благосостояния людей. На сегодняшний день в Луганской Народной Республике наблюдаются негативные тенденции в связи с неблагоприятными событиями последних лет. Поэтому недостаточная изученность проблемы

в условиях неопределённости обуславливает необходимость статистического исследования.

Численность населения – это совокупность людей, проживающих на определённой территории. В настоящее время Данные о численности населения в ЛНР получают на основе данных Всеукраинской переписи населения 2001 г. с учётом естественного и миграционного движения населения (по данным Минюста ЛНР и МВД ЛНР).

Самым первым показателем, с которого начинается анализ населения и его изменений, является абсолютная численность населения, этот показатель является моментным [2]. Для анализа численности населения сравним численность наличного и постоянного населения в ЛНР за 2012–2018 годы (табл. 1).

Таблица 1 – Динамика численности населения Луганской Народной Республики*

Год	Расчётная численность населения (по состоянию на 01.01 каждого года)			
	наличное		постоянное	
	человек	абсолютный прирост, ±	человек	абсолютный прирост, ±
2012	1685100	–	1680300	–
2013	1633200	- 51900	1628700	-51600
2014	1621900	- 11300	1617000	-11700
2015	1514985	-106915	1510022	-106978
2016	1503976	-11009	1499013	-11009
2017	1488290	-15686	1483264	-15749
2018	1472999	-15291	1468036	-15228

* расчётная численность населения за 2012–2014 гг. рассчитана автором по районам, входящим в состав ЛНР на основе данных [6].

Сокращение численности населения происходило из-за естественной убыли населения, которая в 2018 году увеличилась по сравнению с 2012 годом на 212101 человека или в 1,14 раза. Естественная убыль населения повлияла на общее сокращение численности населения на 96,5%.

Помимо оценки численности населения важной задачей статистического исследования демографической ситуации выступает анализ распределения населения по территории страны.

Расселение населения – процесс распределения и перераспределения населения по территории [1]. Среди основных показателей, применяемых при изучении расселения населения, можно назвать такие, как: численность населения региона; доля населения региона в общей численности населения страны; плотность населения (человек на 1 км²). (Площадь территории ЛНР составляет 7588,89 км [5]).

На рис. 1 представлена динамика плотности населения ЛНР за 2012–2018 гг.

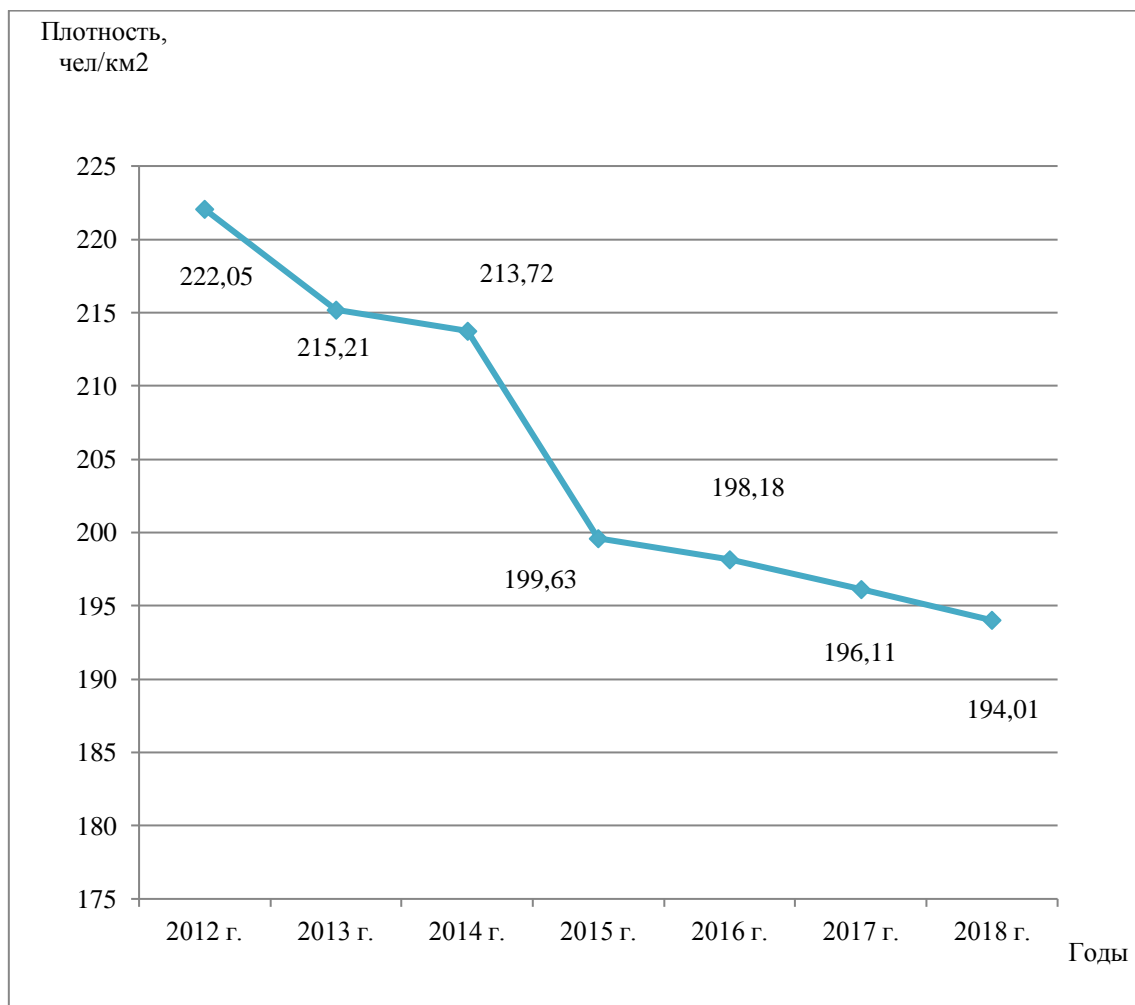


Рисунок 1 – Динамика плотности населения ЛНР за 2012–2018 гг. (плотность населения за 2012-2014 гг. рассчитана автором по районам, входящим в состав ЛНР на основе данных [6]).

Для анализа размещения населения ЛНР также необходимо выявить долю населения региона в общей численности населения страны. Для наглядности на рис. 2 представлена плотность населения ЛНР по районам, входящим в её состав.

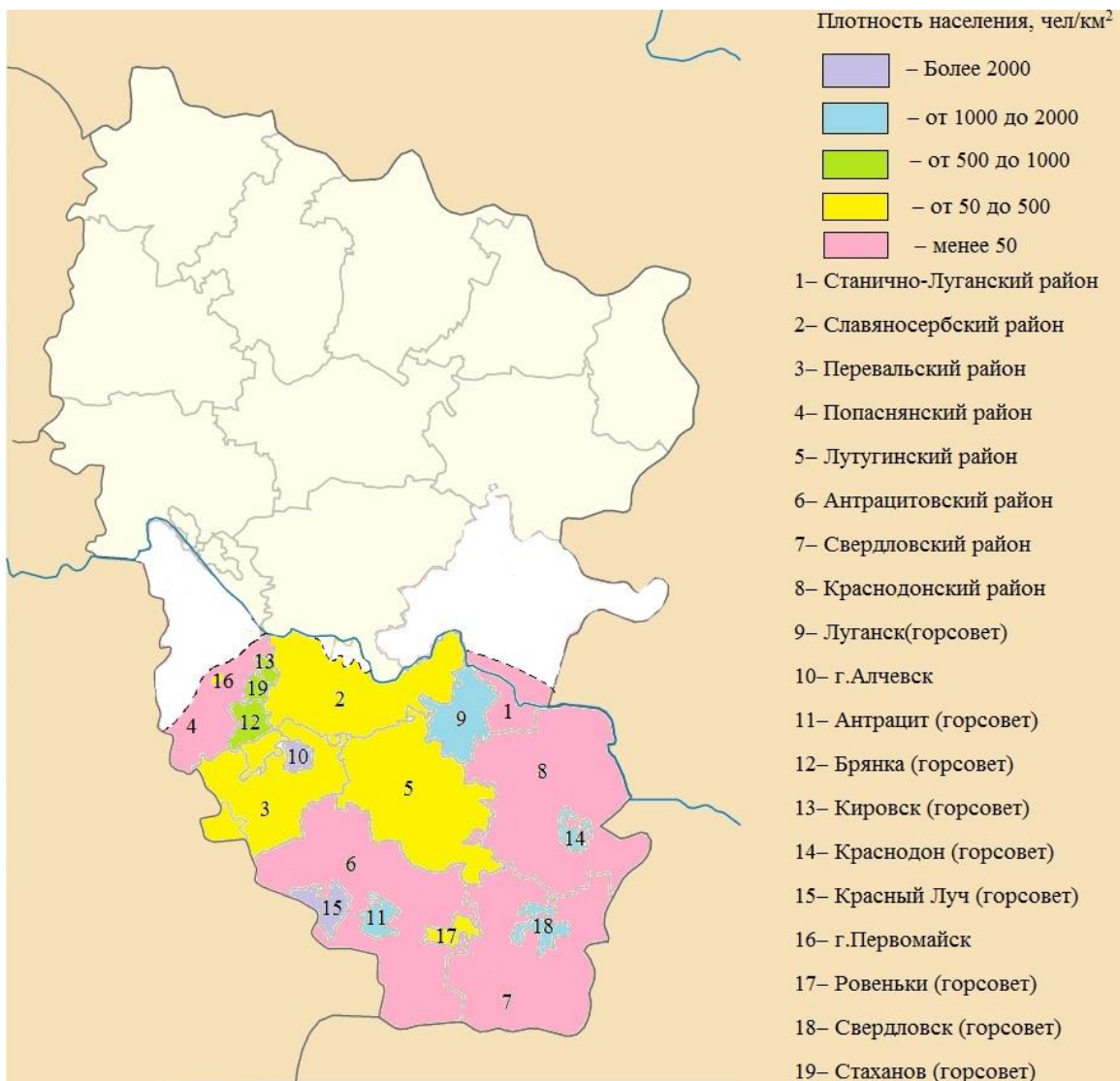


Рисунок 2 – Плотность населения ЛНР по районам за 2017 год. (плотность населения за 2012–2014 гг. рассчитана по районам, входящим в состав ЛНР на основании данных [6]), данные о территории и границах ЛНР взяты за 2017 год [5])

Наибольшую плотность населения имеет г. Красный Луч ($2236,33 \text{ чел/км}^2$), наименьшую – Свердловский район ($9,89 \text{ чел/км}^2$). Наибольший удельный вес среди регионов имеет г. Луганск (29,25%), наименьший – Станично-Луганский район (0,19%).

В результате статистического анализа было выявлено, что из года в год в ЛНР численность населения снижается. И связано это в значительной мере с естественными причинами – превышением смертности над рождаемостью; и незначительно с миграционными процессами, по которым численность прибывших в данный регион меньше выбывших из него.

Показатели рождаемости и смертности зависят от уровня жизни населения (доходов населения; уровня социального обеспечения и помощи, например, показатель размера ежемесячного пособия на ребёнка, уровень бедности) и здравоохранения населения, который имеет множество показателей. За социальное обеспечение и здравоохранение отвечают государственные структуры. Так, государственные структуры устанавливают размеры доходов населения, взимаемых налогов, от которых зависит размер заработной платы, количества трудовых мест и т.д.

Решить данные проблемы возможно путём разработки и проведения определённых мероприятий государственной социальной политики, связанных с действиями государственной власти в области демографической, налоговой политики, в области здравоохранения и т.д., что в свою очередь приведёт к увеличению уровня жизни населения, качества здравоохранения, что в совокупности приведёт к положительной динамике показателей естественного прироста населения ЛНР.

Список использованной литературы

1. Бойко А.И. Экономическая демография: Учебно-практическое пособие / А.И. Бойко, М.В. Карманов. – М.: МЭСИ, 1999. – 85 с.
2. Боярский А.Я. Демографическая статистика: учебник / А.Я. Боярский, П.П. Шушерин. – М.: Государственное статистическое издательство, 1951. – 344 с.
3. Громыко Г.Л. Теория статистики: Практикум / Г.Л. Громыко. – М.: ИНФРА-М, 2004. – 205 с.
4. Демография: учебник / под ред. Н.А. Волгина. М.: РАГС, 2003. – 384 с.
5. Государственный комитет статистики Луганской Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gkslnr.su>
6. Державна служба статистики України [Электронный ресурс]. – Официальный сайт. – Режим доступа: [http:// ukrstat.gov.ua/](http://ukrstat.gov.ua/)

Мирошниченко Денис Викторович,
студент,

научный руководитель: Спорняк Светлана Александровна,
доцент кафедры экономической теории и прикладной статистики,

канд. экон. наук, доцент,
ГОО ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ИНФОРМАЦИОННЫЕ РЕСУРСЫ И СИСТЕМЫ В РАЗВИТИИ СТАТИСТИКИ

***Аннотация:** в статье раскрывается значимость государственных статистических информационных ресурсов для процесса принятия управленческих решений. Выявлена роль информационных систем для создания в стране единой статистической информационной системы. Обоснованы основные направления развития статистических информационных ресурсов и систем в целях удовлетворения возрастающих потребностей пользователей.*

***Ключевые слова:** информационные ресурсы, статистическая информация, государственная статистика, информационные системы.*

***Annotation:** the article reveals the significance of state statistical information resources for the management decision-making process. The role of information systems for creating a unified statistical information system in the country has been revealed. The main directions for the development of statistical information resources and systems have been substantiated in order to meet the increasing needs of users.*

***Key words:** information resources, statistical information, state statistics, information systems.*

Система государственных статистических информационных ресурсов способствует совершенствованию экономического управления, обеспечивает возможность оперативного доступа к информационным базам данных, необходимым для анализа и прогнозирования развития рыночной экономики [3]. Детальное изучение информационных ресурсов опирается на понятия «информация» и «система». Информация и система, по отдельности являются простыми фундаментальными категориями, которые невозможно выразить через общие понятия. Термин информация происходит от латинского «informatio», что означает дословно

осведомление, изложение. С точки зрения материалистической философии информация – это отражение реального мира с помощью сведений [1].

Информация – единственный ресурс, который не только не истощается, но и увеличивается. Информация качественно совершенствуется и способствует рациональному использованию всех остальных ресурсов.

Несмотря на широкое использование понятия «информационный ресурс», отсутствует его общепринятое определение. Информационные ресурсы – это [3]:

– «интегральное понятие, включающее в себя полную совокупность сведений, формируемых в процессе жизнедеятельности в целом»;

– «вся накопленная информация об окружающей нас действительности, которая зафиксирована на материальных носителях или в любой другой форме, обеспечивающей передачу информации во времени и пространстве между различными потребителями для решения любых задач (научных, производственных, управленческих и других)»;

– в экономике – «интегральное понятие, включающее совокупность сведений, формирующихся в процессе жизнедеятельности хозяйственных субъектов, о социально-экономических процессах в производственной и непроизводственной сферах».

Статистические информационные ресурсы страны включают разнообразную информацию о деятельности хозяйствующих субъектов, жилищно-коммунального хозяйства и социальных учреждений и т.д. Эта информация содержится в информационных сборниках Госкомстата и организаций, входящих в его структуру, информационных ресурсов, органов власти и управления на уровне регионов, местных администраций, отдельных предприятий, библиотек, образовательных и исследовательских организаций. Общие статистические ресурсы включают методологические, нормативные и образовательные материалы в этой области; а также информацию из зарубежных источников, полученную на основе обмена междунациональными и международными статистическими органами, и другими организациями.

Для описания и применения средств автоматизации, сбора, хранения, поиска и предоставления информационных ресурсов используется понятие «информационная система».

В Федеральном законе «Об информации, информатизации и защите информации» даётся следующее определение:

«Информационная система – организационно упорядоченная совокупность документов (массивов документов) и информационных технологий, в том числе с использованием средств вычислительной техники и связи, реализующих информационные процессы» [4].

В Законе ЛНР «О государственной статистике» информационная система органов государственной статистики определена как совокупность технических, программных, коммуникационных и других средств, обеспечивающих процесс сбора, накопления, обработки, распространения, хранения, защиты и использования статистической информации [2].

В основу построения информационной вычислительной системы статистики положен программно-технический комплекс, объединённый в локальные и глобальные вычислительные сети, которые отвечают современному уровню ИС.

Государственная статистика – одно из важнейших звеньев в системе управления экономикой страны.

Государственная статистика служит базой для создания в стране статистической информационной системы. Органы государственной статистики осуществляют свою работу, руководствуясь тем, что система учёта и статистики в Луганской народной Республике является одним из важнейших рычагов государственного управления развитием экономики.

Основными задачами государственной статистики являются: сбор, обработка и представление статистической информации различным пользователям о деятельности всех отраслей экономики и подведомственных им предприятий; разработка научно обоснованной статистической методологии, соответствующей потребностям общества на современном этапе, а также международным стандартам; гарантирование полноты и научной обоснованности всей официальной статистической информации; координация статистической деятельности органов управления экономикой и обеспечение проведения ими отраслевых (ведомственных) статистических наблюдений; предоставление всем пользователям равного доступа к открытой статистической информации путём распространения официальных докладов о социально-экономическом положении страны, отраслях и секторах экономики.

Основные задачи Госкомстата:

- сбор, обработка и представление статистической информации различным пользователям обо всех отраслях экономики;
- гарантирование полноты и научной обоснованности всей официальной статистической информации;
- координация статистической деятельности органов

управления экономикой;

– предоставление всем пользователям равного доступа к открытой статистической информации.

Задачи государственной статистики подразделяют на регламентные и запросные, информационного обслуживания, экономического анализа.

Регламентные задачи – обработка данных статистической отчетности с созданием конкретной формы отчетности. Здесь широко используются информационные технологии. Применяются специальные ППП.

Информационного обслуживания – формирование по запросам пользователей необходимых данных для задач оперативного управления, не регламентированных по форме и содержанию. Решение этих задач обеспечивается автоматизированным банком данных.

Для решения таких задач используются информационные технологии, реализуемые с помощью комплексов электронной обработки информации КЭОИ.

В системных КЭОИ используется текстовая информационная технология на всех уровнях задачи, с обменом данными между уровнями на носителях и по каналам связи.

Задачи экономического анализа решаются на основе информационных технологий, называемых аналитическими комплексами. С их помощью организуется постоянное и всестороннее изучение развития в динамике различных отраслей экономики страны и отдельных её регионов.

Автоматизация деятельности сегодня актуальна как никогда, особенно в таких сферах, которые являются долгими и трудозатратными, как, например, процесс формирования статистических данных.

Недостатками текущего процесса формирования статистических данных является:

– децентрализация, что в свою очередь приводит к низкой производительности и наличию дублей;

– большие временные затраты статистического производства от сбора данных до выпуска публикаций;

– финансовые, трудовые, транспортные и временные затраты респондентов на сдачу отчетов;

– недостаточность аналитических инструментов (картограммы, графики и т.д.).

Электронная отчетность повышает качество и полноту собираемой информации, является усовершенствованным механизмом

электронного взаимодействия с респондентами. В этом вопросе Госкомстат ЛНР ориентируется на опыт коллег из ближнего и дальнего зарубежья. Так, например, этот вопрос активно обсуждался на одной из коллегий Росстата, и вот какие результаты – 75% отчётности собирать в электронном виде, что значительно превышает целевое значение по государственной программе. При этом существует проблема – процент охвата предприятий электронной отчётностью серьёзно различается в регионах.

Со своей стороны, в Госкомстате ЛНР тоже были предприняты определённые конкретные шаги в этом направлении.

В перспективе развития ИС в статистике планируется создания БД на всех трёх уровнях организационной структуры: в аппарате Госкомстата, областных управлениях и районных отделах статистики. На центральном уровне данные будут сохраняться на RISC-сервере.

Одной из главных целей внедрения ИС в статистике есть обеспечения обмена данными, распространения и общего их использования. Одним из основных заданий Госкомстата является построение такой инфраструктуры, которое обеспечило бы связь как между структурными подразделениями самого Госкомстата, так и с другими правительственными учреждениями, министерствами и организациями. Решить эту задачу можно путём построения сетей.

В основу архитектуры сети Госкомстата положены такие компоненты:

- технологии FDDI (оптоволоконный интерфейс распределения данных) и Ethernet;
- протокол управления передачей данных / протокол Internet (TCP / IP);
- локальные соединения с высокой пропускной способностью и простой глобальный доступ к данным;
- система клиент-сервер;
- интеллектуальные рабочие станции;
- безопасность работы всей сети.

В этой многоуровневой автоматизированной системе статистики решается одно из основных вопросов – каждый статистик получает в своё распоряжение технические и программные средства как инструмент для эффективной обработки и анализа статистических данных. Таким образом, деятельность государственной статистики по формированию информационных ресурсов строится с учётом новых возможностей, которые открывают современные технологии, исходя из необходимости постоянного укрепления своего места в информационном сообществе и соблюдения требований по информационной безопасности.

Список использованной литературы

1. Деркач Р.К. Значимость информационных систем в деятельности современного предприятия [Электронный ресурс] / Р.К. Деркач // Молодой учёный, 2015. – №10. – С. 616 – 618. – Режим доступа: <https://moluch.ru/archive/90/18684/>
2. Закон ЛНР «О государственной статистике» от 18 сентября 2015 года [Электронный ресурс]. – Официальный сайт Народного Совета ЛНР. – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/zakonodatelstvo/1910/>
3. Олейник О.С. Развитие и использование государственных статистических информационных ресурсов / О.С. Олейник // Вестн. Волгогр. гос. ун-та. сер. 3, экон. экол, 2008. – №2 (13). – С. 132 – 138.
4. Федеральный Закон Российской Федерации «Об информации, информационных технологиях и о защите информации» от 27.07.2006 №149-ФЗ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_law_61798/

УДК [336.221.4:330.101.541] (470+571)

Чигрин Ирина Сергеевна,
магистрант,

научный руководитель: Спорняк Светлана Александровна,
доцент кафедры экономической теории и прикладной статистики,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СТАТИСТИЧЕСКАЯ ОЦЕНКА НАЛОГОВОЙ СИСТЕМЫ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

***Аннотация:** в данной статье приведена статистическая оценка налоговой системы Российской Федерации. Рассмотрен перечень федеральных, региональных и местных налогов, входящих в налоговую систему. Выделены актуальные проблемы налоговой системы, требующие непременно решения.*

***Ключевые слова:** налоговая система, федеральные, региональные, местные налоги, налоговое законодательство.*

***Annotation:** this article presents a statistical assessment of the tax system of the Russian Federation. The list of federal, regional and local taxes included in the tax system. Highlighted current problems of the tax system that require an indispensable solution.*

***Key words:** tax system, tax system, federal, regional, local taxes, tax laws, tax legislation.*

Развитие рыночной экономики регулируется финансово-экономическими методами – путём применения отлаженной системы налогообложения, маневрирования ссудным капиталом и процентными ставками, выделения из бюджета капитальных вложений и дотаций, государственных закупок и осуществления хозяйственных программ и т.п.

Маневрируя налоговыми ставками, льготами и штрафами, изменяя условия налогообложения, вводя одни и отменяя другие налоги, государство создаёт условия для ускоренного развития определённых отраслей и производств, способствует решению актуальных для общества проблем.

Под налогом понимается обязательный, индивидуально безвозмездный платёж, взимаемый с организаций и физических лиц в форме отчуждения принадлежащих им на праве собственности, хозяйственного ведения или оперативного управления денежных средств в целях финансового обеспечения деятельности государства и (или) муниципальных образований (п. 1 ст. 8 Налогового кодекса РФ) [3].

В Российской Федерации устанавливаются следующие виды налогов и сборов: федеральные налоги и сборы, налоги и сборы субъектов Российской Федерации (региональные налоги и сборы) и местные налоги и сборы (табл. 1).

Таблица 1 – Перечень федеральных, региональных и местных налогов в 2017 году [3].

Вид налога	Налог
Федеральные налоги	НДС Акцизы НДФЛ Налог на прибыль Сборы за пользование объектами животного мира и за пользование объектами водных биологических ресурсов Налог на добычу полезных ископаемых Водный налог Госпошлина
Региональные налоги	Налог на имущество организаций Транспортный налог Налог на игорный бизнес
Местные налоги	Налог на имущество физических лиц Земельный налог Торговый сбор

Федеральных налогов довольно много. В связи с тем, что в их состав входят такие крупные налоги, как налог на прибыль и НДС, объём федеральных налогов значительно превышает суммы сборов в региональные или местные бюджеты [1].

Помимо рассмотренных ранее групп налогов НК РФ выделяет так называемые спецрежимы, применение которых освобождает от уплаты налога на прибыль, НДС (для ИП), НДС, налога на имущество организаций и физлиц, но вводит обязанность уплаты единого налога.

Выделяют следующие режимы: УСН; ЕНВД; режим для сельскохозяйственных производителей; соглашение о разделе продукции; патентная система.

Рассмотрим поступления в бюджеты Российской Федерации (табл. 2).

Таблица 2 – Поступления по уровням бюджета за 2015–2017 гг. в Российской Федерации, млрд руб.

Вид бюджета	Годы			Темп роста, %		
	2015	2016	2017	2016 г. к 2015 г.	2017 г. к 2016 г.	2017 г. к 2015 г.
Консолидированный бюджет	13 788,3	14 482,9	17343,4	105,0	119,8	125,8
Федеральный бюджет	6 880,5	6 929,1	9162,0	100,7	132,2	133,2
Консолидированные бюджеты субъектов РФ	6 907,8	7 553,7	8181,5	109,4	108,3	118,4

На основании предоставленных официальных данных в таблице 1, можно сделать вывод, что общая величина поступлений в 2017 году, в сравнении с 2015 годом увеличилась на 25,8%. Изменения составили:

– консолидированный бюджет РФ в 2016 г. увеличился на 649,6 млрд, темп роста равен 105%, за 2017 г. увеличился на 2860,5 млрд руб., темп роста составил 125,8%;

– федеральный бюджет в 2016 г. увеличился на 48,6 млрд рублей и темп роста равен 100,7% – незначительное увеличение, а в 2017 г. увеличился на 33,2%, это говорит о хорошей динамике;

– в консолидированные бюджеты субъектов РФ значимое увеличение поступлений, они составили 645,9 в 2016 г., а темп роста 109,4%, а за 2017 г. – 118,4%.

В общем объёме поступлений в консолидированный бюджет Российской Федерации в 2017 году удельный вес поступлений в федеральный бюджет составил 53%, в консолидированные бюджеты субъектов Российской Федерации – 47%. В 2016 году указанное соотношение составляло 48% и 52% соответственно, в 2015 году – 50% на 50%.

Рассмотрим поступления по видам налогов в консолидированный бюджет РФ за 2015–2017 гг.

Таблица 3 – Поступления по видам налогов в консолидированный бюджет РФ за 2015–2017 гг.

Вид бюджета	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Темп роста, %		
				2016 г. к 2015 г.	2017 г. к 2016 г.	2017 г. к 2015 г.
Налог на прибыль	2598,8	2770,2	3290,0	106,6	118,8	126,6
НДПИ	3226,8	2929,4	4130,4	90,8	141,0	128,0
НДФЛ	2806,5	3017,3	3251,1	107,5	107,7	115,8
НДС	2448,3	2657,4	3069,9	108,5	115,5	125,4
Акцизы	1014,4	1293,9	1521,3	127,6	117,6	150,0
Имущественные налоги	1068,4	1116,9	1250,3	104,5	111,9	117,0

По данным табл. 3 видно, что в целом поступления по видам налогов в консолидированный бюджет в 2016 г. имеют положительную динамику. В статье налог на добычу полезных ископаемых (НДПИ) произошло уменьшение налоговых поступлений на 297,4 млрд руб. (на 9,2%). Однако уже в 2017 г. поступления по НДПИ увеличились на 1201 млрд руб. или на 41,0%. Остальные показатели показывают увеличение.

На увеличение налога на доходы физических лиц за 2015–2017 гг. на 444,6 млрд руб. или 15,8%, повлиял рост заработной платы населения Российской Федерации и уменьшение теневой экономики в отрасли заработной платы.

На увеличение налога на прибыль за 2015–2017 гг. на 691,2 млрд руб. или 26,6%, могли повлиять такие факторы, как увеличение экспортной выручки, либо за счёт положительных курсовых ризниц.

Налог на добавленную стоимость за три года увеличился на 621,6 млрд руб. (25,4%), за счёт увеличения налоговой базы.

В 2017 году увеличились поступления от акцизов на 506,9 млрд руб. или 50,0%, за счёт увеличения ставок акцизов на алкоголь, табак, нефтепродукты и другое.

За 2017 г. наблюдается тенденция увеличения всех налогов.

Таким образом, за период 2015–2017 гг. прослеживается динамика к увеличению налоговых поступлений по налогам и сборам в консолидированный бюджет Российской Федерации.

В действующей налоговой системе Российской Федерации продолжает оставаться ряд актуальных проблем, требующих неопременного решения [1]:

– совершенствование налогового законодательства, исключющее противоречивое, нестабильное и двусмысленное истолкование норм налогового законодательства;

– выявление не декларируемых объектов налогообложения, являющихся резервами роста налоговых поступлений;

– порядок распределения федеральных налогов и сборов между звеньями бюджетной системы Российской Федерации, увеличение доли бюджетобразующих видов налогов и уменьшение труднособираемых в регионах.

Поэтому, наиболее острой проблемой федеральных налогов и сборов является налоговое законодательство. Плательщики налогов и сборов не всегда в курсе всех изменений в области налогообложения. Незнание законодательства приводит к налоговым правонарушениям. Разумно проводить мероприятия в области налогового администрирования, что обеспечит более высокий уровень исполнения бюджетных показателей федеральных налогов и сборов.

Список использованной литературы

1. Болатаева А.А. Налоговая система Российской Федерации: актуальные проблемы и пути совершенствования современной налоговой системы [Электронный ресурс] / А.А. Болатаева, Р.А. Булкаева, В.С. Джагаева // Научные известия, 2017. – №6. – С. 41 – 45. – Режим доступа: <http://Downloads/nalogovaya-sistema-rossiyskoy-federatsii-aktualnye-problemy-i-puti-sovershenstvovaniya-sovremennoy-nalogovoy-sistemy.pdf>

2. Булкаева Р.А. Проблемы администрирования региональных и местных налогов в Российской Федерации / Р.А. Булкаева, А.А. Болатаева, В.С. Джагаева // Научные известия, 2016. – №5. – С. 92 – 96.

3. Местные налоги в 2017 году – Полный экспертный анализ 02.03.2016 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://yurface.ru/buhgalteriya/nalogi/mestnye-nalogy/>

4. Налоговый кодекс РФ Актуальная редакция НК РФ от 23.04.2018 с изменениями, вступившими в силу с 01.05.2018 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kodeks.systems.ru/>

Чубаров Вадим Алексеевич,

студент,

научный руководитель: Скороход Наталья Николаевна,

доцент кафедры экономической теории и прикладной статистики,

канд. экон. наук, доцент,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет

имени Тараса Шевченко»

ВОСПРОИЗВОДСТВО НАСЕЛЕНИЯ И ДЕМОГРАФИЧЕСКАЯ ПОЛИТИКА В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

***Аннотация:** автором в статье рассмотрены исторические типы воспроизводства населения, а также современная демографическая политика в современных условиях.*

***Ключевые слова:** воспроизводство населения, архетип воспроизводства населения, традиционный тип воспроизводства населения, современный тип воспроизводства населения, демографическая политика, старение населения.*

***Annotation:** the author considers historical types of population reproduction, as well as modern demographic policy in modern conditions.*

***Key words:** the reproduction of the population, the archetype of reproduction of the population, the traditional type of population reproduction, the modern type of population reproduction, population policy, population aging.*

С момента зарождения человечество стремилось как можно дольше сохранить свою жизнь, обезопасить себя от угроз и природных явлений. Защищая свою жизнь, человек был вынужден вступать в межличностные связи, формировать общественные и развивать экономические взаимоотношения. Всё это способствовало образованию непрерывного возобновления и смену поколений людей, которые в демографии называют воспроизводством населения.

Воспроизводство населения – постоянное возобновление численности и структуры населения, в процессе смены поколений людей вследствие рождения и смерти [1]. Это определение предполагает, что воспроизводство населения имеет и количественную, и качественную сторону, так как численность населения, не только воздействует на общество, экономику и культуру, но также подвергается их влиянию.

В научной литературе воспроизводство населения изучается в соответствии с историческими процессами развития человечества.

Так, известный советский и российский демограф А.Г. Вишневский в своих трудах писал: «Демографическое равновесие и демографический механизм меняются на протяжении истории. В своём единстве они определяют исторический тип воспроизводства населения» [2]. Исходя из этого, Вишневский разделил воспроизводство населения на исторические типы: «При всём многообразии конкретных условий, в которых протекало воспроизводство населения в разные исторические эпохи, пестроте регулирующих его социально – культурных норм и довольно широком диапазоне количественных характеристик этого процесса можно выделить три основных исторических типа воспроизводства населения» [2].

Кратко рассмотрим типы воспроизводства, бывшие в истории человечества и существующие в настоящее время.

Архетип воспроизводства населения изучен слабо и является лишь гипотезой, имеющей недостаточно фактов. Он преобладал в древности во времена первобытного общества. Для него характерна рождаемость и смертность близкая по уровню, очень низкий или отрицательный естественный прирост. Продолжительность жизни чрезвычайно низкая в пределах 18–25 лет. Высокие показатели смертности. Период удвоения населения 250 лет.

Традиционный тип воспроизводства населения совпадал с эпохой преобладания аграрной экономики. Для него характерна высокая рождаемость на фоне высокой смертности, низкая продолжительность жизни в пределах 24–40 лет. Период удвоения населения 50 лет.

Современный тип воспроизводства формировался вместе с индустриализацией планеты.

В период индустриального и постиндустриального общества имеет место современный тип воспроизводства населения. В условиях данного типа воспроизводства населения имеют место низкие рождаемость и смертность, семья играет второстепенную роль, так как общество взяло на себя большинство функций по воспитанию, обучению, а также организации досуга.

На начальном этапе формирования современного типа воспроизводства населения имело место увеличение естественного прироста. Но в дальнейшем: при изменении социального статуса женщины, её активного участия в экономических и общественных процессах, – снижается рождаемость. Усложнение технологий в промышленности требуют квалифицированных рабочих, поэтому всё больше времени требуется на образование и профессиональную подготовку. Меняются функции семьи.

Воспитание детей нуждается в значительных затратах и занимает продолжительное время, тем самым влияя на выбор семьи не в пользу многодетности. Всё это понижает рождаемость почти до уровня смертности. Прирост населения в среднем составляет 1%, периодами смертность превышает рождаемость. На фоне улучшения качества жизни, увеличивается также продолжительность жизни. Теперь она составляет в среднем мировом исчислении более 70 лет. Низкая рождаемость при увеличении продолжительности жизни привели к постепенному росту доли пожилых людей в общей массе населения и к старению общества.

В современном мире процесс старения населения порождает ряд последствий, таких как:

- рост демографической и экономической нагрузки на трудоспособное население, что приводит к дополнительным трудностям в пенсионном обеспечении и увеличению пенсионного возраста;

- изменение уровня и характера потребностей;

- обострение проблем со здоровьем, что приводит к затратам дополнительных средств на социальную помощь;

- возникновение проблемы одиночества, отчуждённости от более молодых поколений.

Старение населения – закономерный процесс, имеет необратимые последствия. Поэтому учёт тенденций и последствий старения населения – важная задача демографической политики государства.

Демографическая политика обычно основывается на комплексе различных мер: экономических, административно-правовых, воспитательных и пропагандистских.

К числу экономических мер, направленных на увеличение рождаемости, относятся пособия при рождении детей, пособия на детей в зависимости от их количества, возраста и состава семьи.

Административно-правовые меры включают в себя законодательные акты, регулирующие минимальный возраст вступления в брак, разводимость, отношение к абортam, положение матери и детей в случае распада семьи.

Воспитательные и пропагандистские меры направлены на формирование общественного мнения, норм и стандартов демографического поведения, отношения к политике планирования семьи, к половому воспитанию и образованию молодёжи.

В экономически развитых странах, вступивших в полосу демографического кризиса, осуществляют демографическую политику, главная цель которой повышение коэффициентов

рождаемости и естественного прироста. В первую очередь это касается стран Европы.

К числу основных мер стимулирования рождаемости и естественного прироста населения относятся: пособия в связи с рождением каждого ребёнка по прогрессивно возрастающей шкале, ежемесячные пособия на детей, длительные отпуска по беременности и родам, преимущественное право на приобретение квартиры, устройство детей в детские учреждения.

Таким образом, экономические и социальные условия современного периода вызывают необходимость оценки тенденций в динамике воспроизводства населения, и в развитых странах – необходимость осуществления стимулирующих мероприятий по увеличению рождаемости и коэффициента естественного прироста населения.

Список используемой литературы

1. Медков В.М. Демография / В.М. Медков. – Ростов на Дону: «Феникс», 2002. – 448 с.
2. Вишневский А.Г. Избранные демографические труды: В 2 т. / А.Г. Вишневский. – М.: Наука, 2005.
3. Воспроизводство населения [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://geographyofrussia.com/vosproizvodstvo-naseleniya-2/> (Дата обращения: 09.03.2019).
4. Демографическое старение [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Демографическое_старение (Дата обращения: 10.03.2019).

2. АКТУАЛЬНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ РАЗВИТИЯ ФИНАНСОВОЙ СИСТЕМЫ В УСЛОВИЯХ ТРАНСГРАНИЧНОГО СОТРУДНИЧЕСТВА

УДК 351.72:37.014.54-047.44(477.61)

Антонова Валентина Витальевна,
студент,

научный руководитель: Агеева Анна Александровна,
старший преподаватель кафедры финансов, учёта и банковского дела,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

АНАЛИЗ БЮДЖЕТНОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В ОБЛАСТИ ОБРАЗОВАНИЯ И ПУТИ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

***Аннотация:** в данной статье рассматривается проблематика несовершенства бюджетного законодательства Луганской Народной Республики в области образования и пути его совершенствования.*

***Ключевые слова:** государственный и местный бюджеты, бюджетное законодательство, государственный финансовый контроль.*

***Annotation:** this article deals with the problems of the imperfection of the budget legislation of the Lugansk People's Republic in education and the ways to improve it.*

***Key words:** state and local budgets, the budget law, state financial control.*

От того насколько грамотно и эффективно происходит управление денежными средствами, выделяемыми государством, зависит успешность работы организации в целом, а также целесообразность существования этой организации, что делает актуальной тему исследования.

Образование охватывает все сферы экономической жизни общества и является основной отраслью на пути достижения высоких темпов экономического роста и благосостояния общества. Образование относится к специфической отрасли и охватывает сферу духовного производства и обеспечивает формирование знаний, обучение молодого поколения и подготовку кадров.

Для финансирования образования очень важна законодательная база, так как она во многом определяет направления финансовой

политики государства. А именно: общие принципы организации и функционирования бюджетной системы Луганской Народной Республики; разграничение налоговых и других доходов между уровнями бюджетной системы; установление минимальных государственных социальных стандартов, норм и нормативов финансовых затрат на единицу предоставленных государственных или муниципальных услуг.

Помимо общих принципов организации и функционирования бюджетной системы большое влияние на финансирование образования оказывают конкретные решения, уже принятые государством в данной сфере. Эти решения предусматривают:

- государственные гарантии доступности получения полноценного образования;
- адресность бюджетного финансирования;
- достижение современного качества образования;
- формирование эффективных нормативных, правовых и организационно-экономических механизмов привлечения и использования внебюджетных ресурсов в систему образования;
- повышение социального статуса и профессионализма работников образования, усиление их государственной и общественной поддержки.

Эффективность расходов бюджетов зависит от правильности выбранных приоритетов финансовой деятельности, установленных законодательством.

Образование в Луганской Народной Республике осуществляется в соответствии с Временным Основным Законом – Конституцией Луганской Народной Республики, Гражданским кодексом, Законами Луганской Народной Республики «Об образовании», «О программе социально-экономического развития».

Конституция Луганской Народной Республики является основным документом государства, которая утверждает права и свободы человека, гражданский мир и согласие, исходя из общепризнанных принципов равноправия и самоопределения народов, заявляя о стремлении обеспечить благополучие и процветание Республики.

В статье 36 Конституции [1] разъясняется о том, что:

- каждый имеет право на образование;
- общедоступность и бесплатность дошкольного, основного общего и среднего профессионального образования в государственных или муниципальных образовательных учреждениях и на предприятиях;
- каждый вправе на конкурсной основе бесплатно получить

первое высшее образование в государственном или муниципальном образовательном учреждении и на предприятии;

– основное общее образование обязательно. Родители или лица, их заменяющие, обеспечивают получение детьми основного общего образования;

– поддерживаются различные формы образования и самообразования.

В соответствии с Законом ЛНР «Об образовании», образование – это целенаправленный процесс воспитания и обучения в интересах человека, общества и государства, сопровождающийся констатацией гражданином (обучающимся) установленных государством общеобразовательных уровней, которые удостоверяются соответствующими документами. Также вышеуказанный Закон гласит о том, что предметом регулирования настоящего Закона являются общественные отношения, возникающие в сфере образования в связи с реализацией права на образование. Обеспечиваются государственные гарантии прав и свобод человека в сфере образования и создаются условия для реализации права на образование. Настоящий Закон устанавливает правовые, организационные и экономические основы образования в Луганской Народной Республике, основные принципы государственной политики Луганской Народной Республики в сфере образования, общие правила функционирования системы образования и осуществления образовательной деятельности, определяет правовое положение участников отношений в сфере образования.

Система образования включает в себя:

– государственные образовательные стандарты и государственные требования, образовательные стандарты и образовательные программы различных видов, уровней и / или направленности;

– организации, осуществляющие образовательную деятельность, педагогических работников, обучающихся и родителей (законных представителей) несовершеннолетних обучающихся;

– исполнительные органы государственной власти Луганской Народной Республики, территориальные органы исполнительного органа государственной власти Луганской Народной Республики и органы местного самоуправления, осуществляющие управление в сфере образования, созданные ими консультативные, совещательные и иные органы;

– организации, осуществляющие обеспечение образовательной деятельности, оценку качества образования;

– объединения юридических лиц, работодателей и их

объединений, общественные организации и объединения, осуществляющие деятельность в сфере образования.

Общее образование и профессиональное образование реализуются по уровням образования. В Луганской Народной Республике устанавливаются следующие уровни общего образования:

- дошкольное образование;
- начальное общее образование;
- основное общее образование;
- среднее общее образование;
- профессиональное образование;
- дополнительное образование.

К расходам на образование относятся ассигнования образовательным учреждениям, по большей части из государственного бюджета [2].

Согласно программе социально – экономического развития Луганской Народной Республики на 2018–2023 годы, разработанной Советом Министров Луганской Народной Республики при участии городских и районных администраций Луганской Народной Республики, можно проанализировать актуальные проблемные вопросы социально-экономического развития республики в области высшего учебного образования. В республике зарегистрировано 8 образовательных учреждений высшего образования (функционирует 7), которые ведут подготовку бакалавров, специалистов, магистров, а также аспирантов и докторантов: ГУ ЛНР «Луганская академия внутренних дел имени Э.А. Дидоренко», ГОУК ЛНР «Луганская академия культуры и искусств имени М. Матусовского», ГОУ ЛНР «Луганский национальный аграрный университет», ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Владимира Даля», ГУ ЛНР «Луганский государственный университет имени Святителя Луки», ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет имени Тараса Шевченко», ГОУ ВПО ЛНР «Донбасский государственный технический университет»

Образовательные учреждения высшего образования республики тесно сотрудничают более чем с 50 вузами – партнёрами из Российской Федерации. Ожидаемый контингент на конец 2019 года в учреждениях высшего образования (с учётом принятых для продолжения обучения с целью получения более высокого уровня профессионального образования) составит 39,1 тыс. студентов, что на 6,8% больше, чем на в 2018 году.

Наряду с этим можно выделить ряд актуальных проблемных вопросов, сложившихся в сфере образования:

- недостаточное развитие научно-технической,

учебно-методической и информационной базы для реализации качественного образования;

- недостаточный уровень развития науки;
- дефицит квалифицированных педагогических кадров;
- высокая степень морального и физического износа материально-технической базы и инфраструктуры образовательных учреждений.

Основными задачами, которые необходимо решить в кратчайшие сроки являются:

– формирование научно-технической, учебно-методической и информационной базы для повышения качества предоставляемых образовательных услуг, позволяющей удовлетворять образовательную потребность населения ЛНР;

– развитие науки и научно-технической деятельности в Луганской Народной Республике;

– обновление материально-технической базы образовательных учреждений Республики в соответствии с современными требованиями развития общества и экономики;

– улучшение технического состояния зданий и сооружений, обеспечение безопасных условий эксплуатации инфраструктуры учреждений образования ЛНР;

– уменьшение оттока из республики выпускников педагогических специальностей;

– обеспечение доступности образования учащимся, проживающим в отдалении от места обучения.

Ожидаемые результаты от решения вышеуказанных задач:

– повышение эффективности образовательного процесса, улучшение качества образовательных технологий и средств образовательного процесса, повышение уровня учебных достижений обучающихся, формирования их конкурентоспособности;

– обеспечение профессорско-преподавательского состава образовательных учреждений высшего образования высококвалифицированными кадрами, обладающими учёными степенями и званиями;

– достижение высоких результатов научных исследований, укрепление международного сотрудничества в сфере науки, повышение престижа учёных Луганской Народной Республики в международном научном сообществе;

– создание материально-технической базы, обеспечивающей проведение учебных и практических занятий с использованием компьютерной техники, всех видов лабораторных работ, предусмотренных учебными планами [3].

Подводя итоги, можно сказать, что все условия функционирования сферы образования определены в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики. Основной нормативно-правовой базой, регулирующей деятельность образовательных учреждений, являются Конституция Луганской Народной Республики; Закон «Об образовании», принимаемые в соответствии с ним другие законы и иные нормативные правовые акты Луганской Народной Республики; Гражданский Кодекс Луганской Народной Республики.

Список использованной литературы

1. Конституция Луганской Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/konstitutsiya/> (Дата обращения: 10.03.2019).

2. Закон Луганской Народной Республики от 30.09.2016 №128-П «Об образовании» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minobr.su/docs/laws/27-zakon-ob-obrazovanii.html> (Дата обращения: 07.03.2019).

3. Закон Луганской Народной Республики о программе социально – экономического развития [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://glava-lnr.info/node/1156> (Дата обращения: 10.03.2019).

4. Гражданский Кодекс Луганской Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/6977/> (Дата обращения: 9.03.2019).

УДК [334.724.6.021:005.51]:336.19

Бокач Алена Владимировна,
студент,

научный руководитель: Шаповалова Светлана Михайловна,

доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ОСОБЕННОСТИ НОРМАТИВНОГО ПЛАНИРОВАНИЯ В ФИНАНСИРОВАНИИ БЮДЖЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Аннотации: статья посвящена отражению особенностей нормативного планирования и финансирования бюджетной организации, которые заключаются в применении синтеза программно-целевого подхода, нормативного метода и индексации расходов, а также обязательном контроле и анализе составления и выполнения смет.

Ключевые слова: бюджетная организация, расходы, доходы, смета, финансирование, планирование.

Annotations: the article is devoted to reflecting the peculiarities of regulatory planning and financing of budget organizations, which consist in applying a synthesis of a program-target approach, a regulatory method and cost indexation, as well as mandatory monitoring and analysis of budgeting and execution of estimates.

Key words: budget organization, costs, revenues, estimate, financing, planning.

На сегодняшний день проблема планирования расходов в бюджетной организации является достаточно актуальной, в связи с сокращением государственного финансирования данных организаций [2].

Поскольку финансирование бюджетной организации в обязательном порядке осуществляется из государственного бюджета (получение прибыли формирует дополнительный источник финансирования), то его реализация осуществляется с помощью составления сметы расходов и доходов, которое невозможно без нормативного планирования. Для оценки эффективного использования бюджетных средств необходимо проанализировать сметы доходов и расходов. Смета является планом финансирования учреждений и расходования бюджетных средств.

Анализ исполнения сметы позволяет установить, соблюдаются ли эти правила при использовании бюджетных средств.

Основными задачами анализа смет расходов являются:

1) осуществление проверки правильности составления смет в целом и по статьям расходов с целью накопления материала для улучшения организации этой работы в будущем;

2) проверка правильности расходования средств в области:

– соблюдения действующего законодательства и правил исполнения бюджета;

– утверждённых по смете норм расходов, сметно-штатной дисциплины;

– выполнения обязательств перед бюджетом;

3) анализ полноты и своевременности выполнения показателей плана по сети и контингентам;

4) контроль правильного использования выделяемых из бюджета ассигнований, сохранности денежных средств и материальных ценностей учреждений;

5) повышение эффективности использования средств, улучшения планирования, нормирования и финансирования расходов;

б) разработка выводов и предложений по результатам анализа с целью устранения недостатков и улучшения оперативной и финансовой деятельности учреждения [2].

Таким образом, при анализе исполнения бюджетных смет бюджетных организаций раскрывается более широкий круг задач. При этом они указываются в зависимости от того, какой уровень бюджетной системы анализируется – согласно отчёту отдельного бюджетного учреждения или сводному отчёту о централизованном учёте. Наблюдение за исполнением смет расходов осуществляется путём анализа периодической и годовой отчётности.

Экономическая сущность бюджетных расходов заключается во многочисленных взаимоотношениях. Каждый вид расходов имеет качественные и количественные характеристики. В то же время качественная характеристика, отражающая экономическую природу явления, позволяет установить назначение бюджетных расходов, количественная – их величину.

Бюджетные организации имеют право расходовать средства из бюджета только на выплату и оплату:

- заработной платы работникам, заключившим трудовые договоры и правовые акты, регулирующие размер заработной платы;
- страховых взносов в государственные внебюджетные фонды;
- трансфертов населения, которые выплачиваются на основе законов и правовыми актами органов местного самоуправления;
- на компенсацию и командировочные работникам;
- услуг, работ по заключённым муниципальным или государственным контрактам;
- услуг, работ, товаров на основе утверждённых смет без заключения государственных или муниципальных контрактов [4].

Финансовое планирование в бюджетных организациях основано на составлении различных смет. Утверждённые сметы бюджетного учреждения являются их финансовым планом на определённый период времени.

На сегодняшний день планирование бюджетных расходов осуществляется на основе синтеза программно-целевого подхода, нормативного метода и индексации расходов [3].

Программно-целевой подход бюджетного планирования заключается в систематическом планировании распределения бюджетных средств в соответствии с утверждёнными целевыми программами, которые заключаются в реализации экономических и социальных задач.

Нормативный метод планирования расходов и платежей используется при планировании средств для финансирования

бюджетных мероприятий и составлении смет бюджетных учреждений. Нормы устанавливаются законодательными актами.

Нормативный метод подразумевает определение объёма расходов по формуле:

$$PO = n_1 \times K_1 + n_2 \times K_2 + \dots + n_{n-1} \times K_{n-1} + n_n \times K_n, \quad (1)$$

где: PO – объём расходов; n_1, n_2 – нормативы расходов на одного условного носителя расходного обязательства (части расходного обязательства) (тыс. руб.); K_1, K_2 , – планируемое (прогнозируемое) число условных носителей расходного обязательства (ед.) в соответствующем году (число получателей установленного норматива).

Индексация расходов, при которой объём ассигнований на исполнение обязательства определяется на основе их индексации по сравнению с прошлыми годами, подразумевает определение объёма расходов по формуле:

$$PO = t_1 \times R_1 + t_2 \times R_2 + \dots + t_{n-1} \times R_{n-1} + t_n \times R_n, \quad (2)$$

где: PO – объём расходов; t_1, t_2 , – коэффициенты увеличения (индексации) объёма расходов в соответствующем году планового периода по сравнению с базовым годом; R_1, R_2 , – объём расходов, представленный в предыдущем году [7].

Применение рассмотренных методов бюджетного планирования определяется конкретными задачами, стоящими перед соответствующим уровнем управления. Алгоритмы расчёта показателей разных статей расходов различны и связаны с видами расходов.

Анализ смет бюджетной организации позволяет видеть, для каких целей не хватает выделенных средств, а для каких вовсе не нужны. Необходимые средства бюджетная организация может брать при внедрении платных услуг. Изменения в сфере экономики, реализация новых принципов планирования и формирования государственного бюджета оказывают непосредственное воздействие на деятельность бюджетных организаций, открывают новые возможности для их дальнейшего развития.

Список использованной литературы

1. Алёшин С.М. Анализ исполнения смет расходов, контроль и ревизия в бюджетных учреждениях: учебное пособие / С.М. Алешин, В.П. Нефедов. – М.: Проспект, 2014. – 430 с.

2. Базилевич В.Д. Государственные финансы / В.Д. Базилевич. – К., 2002. – 300 с.

3. Бюджетная система Российской Федерации: учебник / под ред. О.В. Врублевской, М.В. Романовского. – М.: Юрайт-Издат, 2004. – 250 с.

4. Берлач А.И. Финансовое право Украины / А.И. Берлач. – М.: Университет «Украина», 2006. – 288 с.

5. Гарифуллина Н.Ю. Финансовое обеспечение / Н.Ю. Гарифуллина // Экономика образования, 2011. – №1. – С. 5 – 17.

6. Грязнова А.Г. Финансы: учеб. для вузов / А.Г. Грязнова [и др.]. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 496 с.

7. Король Е.А. Финансовое обеспечение деятельности и санкционирование расходов казенных, бюджетных и автономных учреждений / Е.В. Король // Ваш бюджетный учёт, 2011. – №7. – С. 67 – 70.

8. Поляк Г.Б. Финансы бюджетных организаций: учебник / под ред. Г.Б. Поляка. – М.: Юнита-Дана, 2012. – 463 с.

УДК 658.001.46

Борисова Оксана Николаевна,

студент,

научный руководитель: Миндрус Светлана Васильевна,

ассистент кафедры финансов, учёта и банковского дела,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

УПРАВЛЕНИЕ ДЕБИТОРСКОЙ И КРЕДИТОРСКОЙ ЗАДОЛЖЕННОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ КАК ОСНОВА ЕГО ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ

***Аннотация:** в публикации рассматриваются основные методы управления дебиторской и кредиторской задолженностью.*

***Ключевые слова:** дебиторская задолженность, кредиторская задолженность, финансовая устойчивость, управление дебиторской задолженностью, управление кредиторской задолженностью.*

***Annotation:** the publication examines the basic methods of management of accounts receivable and accounts payable.*

***Key words:** accounts receivable, accounts payable, financial stability, accounts receivable management, accounts payable management.*

В основе финансовой деятельности предприятия лежит постоянное движение денежных средств, предназначенных для производства и реализации продукции. Эти средства должны возобновляться в каждом операционном цикле, а именно – с прибылью возвращаться предприятию.

Дебиторская и кредиторская задолженность являются одними из источников формирования денежных потоков.

Финансовая устойчивость предприятия, показатели платёжеспособности и ликвидности напрямую зависят от того, как быстро средства в расчётах превращаются в реальные деньги, то есть повышение эффективности управления дебиторской и кредиторской задолженностью отражает улучшение финансовой устойчивости предприятия.

Дебиторская задолженность представляет собой сумму долгов, которые причитаются организации от юридических или физических лиц в результате финансово-хозяйственных отношений с ними. Организации и физические лица, которые должны данной организации денежные средства, называются дебиторами [2, с. 2].

В соответствии с классификацией дебиторской задолженности по своевременности оплаты различают следующие виды задолженности, которые представлены на рисунке 1.

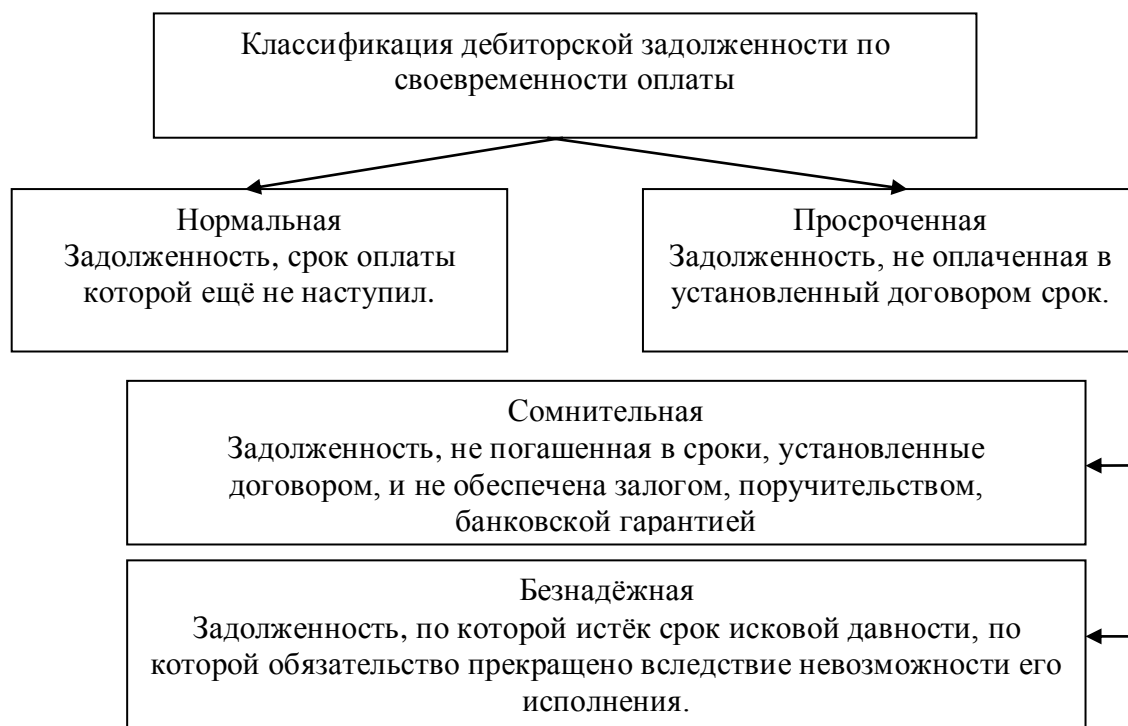


Рисунок 1 – Классификация дебиторской задолженности по своевременности оплаты

Дебиторская задолженность возникает в том случае, когда предприятие поставяет товары, выполняет работы, оказывает услуги без предоплаты, то есть на условиях отсрочки платежа. Также дебиторская задолженность может возникнуть, когда предприятие закупает сырье или другую продукцию по предоплате на условиях отсрочки поставки, при переплате налогов, выдаче сотрудникам

предприятия денежных средств в подотчёт.

Основная задача управления дебиторской задолженностью – это выбор такого метода управления, который обеспечил бы своевременное поступление денежных и иных материальных средств, при договорных отношениях с действующими юридическими или физическими лицами на условиях отсрочки платежа.

Рассмотрим следующие методы управления дебиторской задолженностью:

1. Циклическое выставление счётов. Работая с постоянными клиентами, можно организовать такую систему работы, при которой счёта будут выставляться в различные периоды времени, иначе говоря, покупателям с фамилиями на букву «А» выставляются счёта в первый день месяца, с фамилией на букву «Б» во второй день и т.д. Применение данного метода позволит организовать регулярное поступление денежных средств.

2. Система оплаты с интервалами. Введение в действие системы, при которой оплата для каждой партии товаров будет производиться с интервалами, обеспечит равномерное поступление денежных средств.

3. Страхование крупных сделок. Одним из методов уменьшения риска убытков от несвоевременного возврата денежных средств покупателем или же его банкротства является страхование сделок. При принятии такого решения, необходимо оценить потери от неоплаченной суммы долга, финансовые возможности компании при данных потерях и стоимости страхования.

4. Создание резерва по сомнительным долгам. Для создания данного резерва основанием является инвентаризация, проведенная по расчётам с поставщиками. По сомнительной задолженности, выявленной в результате инвентаризации, компания должна сформировать резерв.

5. Факторинг. Факторинг является эффективным средством сокращения потерь от задержки заказчиком расчётов с поставщиками. Он представляет собой перепродажу права на взыскание дебиторской задолженности другим лицам, чаще всего банку.

Данные методы управления задолженностью должны способствовать снижению риска неуплаты должниками денежных средств по представленным товарным (коммерческим) кредитам.

Оценить эффективность от применяемых методов в управлении дебиторской задолженностью можно по следующим критериям:

– своевременное поступление денежных средств, согласно условиям договора;

– своевременное погашение задолженности в бюджет и внебюджетные фонды, что ведёт к снижению налоговых обязательств;

– полученные денежные средства по предоставленным товарным кредитам возможно направить на досрочное погашение коммерческих кредитов, для снижения суммы процентов к уплате, либо полученные денежные средства направить на закупку материалов.

Мероприятия, направленные на снижение дебиторской задолженности предприятия, позволят увеличить долю оборотных средств, что, в свою очередь, увеличит их оборачиваемость.

В отличие от дебиторской задолженности, кредиторская задолженность является одним из основных источников краткосрочного финансирования.

Под кредиторской задолженностью понимается задолженность предприятия по выполнению взятых на себя договорных обязательств, либо обязательств, исполнение которых предусмотрено действующим законодательством (гражданским, налоговым, трудовым и т.д.) [3, с. 75].

Для предприятия кредиторская задолженность является спонтанным источником финансирования. Предприятие не старается специально его привлечь, он появляется вследствие обычной операционной деятельности. Если объёмы деятельности предприятия растут, растёт и величина кредиторской задолженности [4, с. 349].

В соответствии с классификацией кредиторской задолженности по возможности исполнения обязательств различают следующие виды задолженности, которые представлены на рисунке 2.



Рисунок 2 – Классификацией кредиторской задолженности по возможности исполнения обязательств.

Основной целью управления кредиторской задолженностью предприятия является обеспечение своевременного начисления и выплаты денежных средств, входящих в её состав.

Главная задача в управлении кредиторской задолженностью на предприятии заключается в том, чтобы отношения с кредиторами в наибольшей степени соответствовали целям обеспечения финансовой устойчивости предприятия, а также способствовали увеличению её прибыльности и конкурентоспособности.

В ходе решения данной задачи по управлению кредиторской задолженностью управляющему аппарату предприятия необходимо выработать грамотную стратегию в кредитовании собственного дела. Полученный эффект от привлечения заёмных средств преимущественно необходимо направить на решение таких задач, как:

- увеличение прибыли предприятия;
- сокращение издержек;
- достижение положительного роста развития предприятия (расширение производства).

Решение вышеуказанных задач, в конечном итоге, определит финансовую устойчивость предприятия. Необходимо обратить внимание на то, что дебиторская и кредиторская задолженность появляются у предприятия как следствие несоответствия даты появления обязательств по оплате с датой самих платежей по этим обязательствам. Вследствие чего вопросы эффективного управления кредиторской и дебиторской задолженностью имеют огромную актуальность в наши дни. Размеры бухгалтерских статей расчётов с дебиторами оказывают серьёзное влияние на конечные результаты работы организации и финансовое состояние в целом.

Чрезмерное увеличение дебиторской и кредиторской задолженности может привести к финансовому краху предприятия, поэтому необходимо организовать эффективный контроль за их состоянием, своевременно осуществлять взыскание дебиторской задолженности и выплату счётов кредиторской задолженности [1, с. 47]. Эффективное управление дебиторской и кредиторской задолженностью позволит в значительной мере уменьшить финансовые потери предприятия.

Список использованной литературы

1. Берстайн Л.А. Анализ финансовой отчётности / Л.А. Берстайн. – М.: Финансы и статистика, 2015. – 410 с.
2. Блинова А.Е. Дебиторская и кредиторская задолженность: их взаимосвязь и направления оптимизации / А.Е. Блинова // Контентус, 2016. – №4(45). – С. 1 – 9.

3. Колондаева Н.С. Дебиторская и кредиторская задолженность: оценка и пути снижения / Н.С. Колондаева // Актуальные проблемы финансирования и налогообложения АПК в условиях глобализации экономики. Сборник статей IV Всероссийской научно-практической конференции, 2017. – С. 74 – 78.

4. Рогова Е.М. Финансовый менеджмент: учебник и практикум для академического бакалавриата / Е.М. Рогова, Е.А. Ткаченко. – 2-е изд., испр. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2016. – 540 с.

УДК 357.37

Брагунцов Иван Александрович,
магистрант,
научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ БУХГАЛТЕРСКОЙ ОТЧЁТНОСТИ В СООТВЕТСТВИИ С МЕЖДУНАРОДНЫМИ СТАНДАРТАМИ

***Аннотация:** в статье отражена необходимость развития финансовой (бухгалтерской) отчётности в соответствии с международными стандартами. Приведены направления совершенствования форм бухгалтерской отчётности.*

***Ключевые слова:** гармонизация, бухгалтерская отчётность, финансовая отчётность, стандарты, баланс, финансовые результаты.*

***Annotation:** the article reflects the need to develop financial (accounting) reporting in accordance with international standards. The directions of improving the forms of financial statements are given.*

***Key words:** harmonization, financial statements, financial statements, standards, balance sheet, financial results.*

В современных условиях одной из актуальных тем в системе бухгалтерского учёта является составление и представление бухгалтерской отчётности в соответствии с её практической значимостью для пользователей информации, что определяется несколькими причинами.

Во-первых, отчётность выполняет важную функциональную роль в системе экономической информации и интегрирует информацию всех видов учёта, представляя её в виде таблиц, удобных для восприятия пользователями.

Во-вторых, в системе экономической информации бухгалтерская отчётность является одним из важнейших инструментов управления, содержащим наиболее синтезированную и обобщённую информацию, а также основой объективной оценки хозяйственной деятельности предприятия, базой текущего и перспективного планирования, действенным инструментом для принятия управленческих решений.

В-третьих, методологически и организационно отчётность является неотъемлемым элементом всей системы бухгалтерского учёта и выступает завершающим этапом учётного процесса, что обуславливает органическое единство формирующихся в ней показателей с первичной документацией и учётными регистрами. Такая процедура обобщения учётной информации необходима, прежде всего, самому предприятию и связана с необходимостью уточнения, а в ряде случаев и корректировки дальнейшего курса финансово-хозяйственной деятельности конкретного субъекта [1].

Реформирование бухгалтерского учёта и отчётности в соответствии с международными стандартами, направлено на формирование полезной информации для заинтересованных пользователей. Отчётность, составленная с использованием международных стандартов, содержит большой объём информации о компании, обеспечивает прозрачность финансовой информации. Известно, что использование компанией международных стандартов при составлении отчётности позволяет, во-первых, иметь доступ на международные рынки капитала, во-вторых, она может привлечь финансирование на более выгодных условиях. Объём информации о компании, составляющей отчётность по МСФО, достаточен для того, чтобы потенциальный инвестор смог понять и оценить возможные риски, с которыми связано финансирование. Таким образом, использование международных стандартов финансовой отчётности при формировании финансовых отчётов компанией позволит повысить её конкурентоспособность в борьбе за источники финансирования [2].

Под международными стандартами финансовой отчётности (МСФО) принято понимать совокупность общепринятых правил квалификации, признания, оценки и раскрытия хозяйственных операций и финансовых показателей для составления финансовой отчётности хозяйствующими субъектами большинства стран мира. Их используют большинство мировых компаний для составления унифицированной отчётности, необходимой внешним пользователям в отношении компании для принятия экономических решений.

Реальность сегодняшнего дня для многих предприятий заключается в том, что применение МСФО является обязательным инструментом для перехода на качественно новую ступень развития, проявляющуюся в доступе к финансовым рынкам и рынкам капитала, в том числе и международным.

Существенным является тот факт, что современные изменения, вносимые в отчётность через нормативное регулирование, по многим аспектам приближают её к МСФО.

В настоящее время на поприще изменения нормативно-правовой базы отчётности идёт целенаправленная работа. Причём последние шаги в этом направлении ведутся уже не столько в части описания МСФО, сколько в установлении единых требований по раскрытию информации в публикуемых отчётах.

В рамках совершенствования формирования бухгалтерской отчётности следует обратить внимание на проблемы и задачи автоматизации учёта:

1. Приведение в порядок и создание оптимальной системы ведения бухгалтерского учёта. Под этим понимается, прежде всего, сокращение времени на обработку первичных данных, формирование необходимых отчётов, справок, выписок, минимизацию пользовательских действий для получения конечного результата. Именно минимизация времени на ведение бухгалтерского учёта как главного ограниченного ресурса – считается ключевым.

2. Формирование оптимального объёма информации в системе бухгалтерского учёта. В рыночной экономике существует необходимость формирования как публичной финансовой (бухгалтерской) отчётности, адресованной внешним пользователям, так и его управленческой отчётности, используемой менеджерами предприятия для принятия решений по управлению бизнесом. Элементы системы бухгалтерского учёта предприятия, служащие целям подготовки финансовой отчётности, образуют подсистему финансового учёта. Соответственно, подготовку управленческой отчётности обеспечивает подсистема управленческого учёта.

3. Уменьшение количества ошибок в бухгалтерском учёте с применением встроенных алгоритмов контроля бухгалтерских показателей [3].

В настоящее время многие процедуры контроля уже автоматизированы. Однако все соответствующие алгоритмы следует развивать и совершенствовать. Например, очень мощное контрольное значение имеет проведение анализа денежных потоков косвенным методом, что позволяет одновременно увязать три важнейшие отчётные формы – бухгалтерский баланс, отчёт о

финансовых результатах и отчёт о движении денежных средств. Встроив соответствующий алгоритм в информационную систему, можно получить ряд важнейших контрольных соотношений. Дополнительно необходимо принять во внимание контрольные соотношения, используемые налоговыми органами при первоначальном тестировании сданных форм бухгалтерской отчётности и налоговых деклараций.

На необходимость подобных проверок указывает целый ряд авторов, работающих над данной проблемой. Их аргументированные доказательства констатируют: внедрение соответствующих систем сократит ручной труд при осуществлении операций внутреннего контроля, что, соответственно, повлечёт за собой повышение эффективности соответствующих проверок за счёт минимизации затрат без потери качества.

4. Повышение сопоставимости информационных систем различных субъектов. Все предприятия, в том числе и малые, должны предоставлять в налоговые органы бухгалтерскую финансовую отчётность. Бухгалтерская отчётность как совокупность данных об имущественном и финансовом положении организации и о результатах её хозяйственной деятельности за определённый отчётный период, используется внутренними и внешними пользователями, для оценки работы организации субъектов малого предпринимательства.

Отдельным блоком проблем, требующим решения, является взаимосвязь информационных систем. Так, например, передача бухгалтерской отчётности посредством Интернет также нередко приводит к возникновению проблемных ситуаций. Главная задача здесь – обеспечить максимально простой и, в то же время, гарантированный канал передачи отчётных данных от предприятий до проверяющего органа. На этом направлении, как правило, чаще затруднения связаны с нестыковками во внутренних регламентах разных субъектов и, соответственно, их отчётных формах.

5. Повышение квалификации пользователей информационных систем. Взаимодействие с сертификатами безопасности, электронной цифровой подписью, авторизацией требует понимания современных информационных технологий и в связи с этим задача разработчиков – насколько возможно упростить этот процесс и сделать его прозрачным. Освоение современных программных продуктов автоматизации бухгалтерского учёта методом «проб и ошибок» вряд ли является приемлемым вариантом. Необходимо либо прочтение специализированной литературы, либо прохождение курсов повышения квалификации у авторизованных дилеров – разработчиков

программного обеспечения, чтобы быть уверенным в правильности своих действий.

Также среди основных тенденций совершенствования бухгалтерской (финансовой) отчётности можно выделить следующие:

– возрастание степени аналитичности отчётности (рост числа отчётных показателей). Таким примером, в данном случае, можно назвать возникновение в бухгалтерской отчётности синтетического объекта учёта – гудвилл. В современных условиях появляется необходимость в указании в отчётности таких показателей деятельности хозяйствующих субъектов, внимание которым ранее не уделялось либо информация о них указывалась агрегировано в комплексе с другими учётными объектами. Подобную информацию раскрывают, как правило, в примечаниях либо в обособленных формах отчётности;

– возрастание числа оценок, которые применяются при формировании отчётных показателей. Актуальной тенденцией является применение теории справедливой стоимости в качестве рыночной оценки. Перспективной тенденцией является анализ возможности формирования системы бухгалтерской отчётности, основываясь на одновременном применении нескольких оценочных баз и параметров в условиях применения современных информационно-компьютерных технологий;

– тенденция включения в состав бухгалтерской отчётности прогнозных и вероятностных показателей, что позволяет приблизить её к требованиям инвесторов;

– технико-организационные тенденции связаны с техническим развитием процесса формирования и раскрытия бухгалтерской отчётности.

Указанные направления позволят привести систему бухгалтерской отчётности в соответствии с международными требованиями.

Список использованной литературы

1. Арабян К.К. Существенность в бухгалтерской отчётности / К.К. Арабян. О.В. Попова // Бухгалтерский учёт, 2012. – № 3. – С. 84 – 88.

2. Гусарова Л.В. Методика трансформации финансовой отчётности некоммерческой организации в формат МСФО / Л.В. Гусарова // Бухгалтерский учёт в бюджетных и некоммерческих организациях, 2012. – №5. – С. 17 – 30.

3. Корягин М.В. Развитие бухгалтерской отчётности в условиях изменения запросов пользователей / М.В. Корягин // Международный бухгалтерский учёт, 2014. – №38(332). – С. 52 – 64.

**Буряк Евгения Павловна,
Скляревская Ирина Борисовна,**
магистранты,
научный руководитель: Корсакова Ольга Сергеевна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ЭКОНОМИЧЕСКОЕ СОДЕРЖАНИЕ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ И КРИТЕРИИ ЕЁ ОЦЕНКИ

***Аннотация:** в статье раскрыто экономическое содержание финансовой устойчивости в интерпретации различных специалистов. Охарактеризованы критерии оценки финансовой устойчивости предприятия, среди которых доминирующей выделена оценка обеспеченности активов.*

***Ключевые слова:** финансовая устойчивость, финансовое состояние, финансовые ресурсы, запасы, затраты, платёжеспособность.*

***Annotation:** the article describes the economic content of financial stability in the interpretation of various specialists. The criteria for evaluating the financial soundness of an enterprise are characterized, among which the assessment of asset security is dominant.*

***Key words:** financial stability, financial condition, financial resources, stocks, costs, solvency.*

В современных условиях хозяйствования эффективное функционирование предприятий обусловлено их финансовой устойчивостью. Определение границ финансовой устойчивости для предприятий и организаций является проблемным вопросом, поскольку недостаточный уровень финансовой устойчивости есть причиной недостатка собственных оборотных средств и неспособностью организации в установленный срок погашать свои обязательства. Излишний уровень финансовой устойчивости говорит о неэффективности использования собственных ресурсов и обременяет предприятие «лишними» запасами и резервами. Существует ряд интерпретационных понятий финансовой устойчивости, поэтому для более полного и логического раскрытия её экономической сущности рассмотрим некоторые трактовки.

В.В. Ковалёв связывает сущность финансовой устойчивости предприятия с оценкой способности отвечать по своим долгосрочным финансовым обязательствам и, таким образом отождествляет её с платёжеспособностью [4, с. 404]. А.М. Батьковский, в свою очередь, трактует понятие финансовой устойчивости намного шире, чем платёжеспособность, а также делает акцент на том, что показатели платёжеспособности изменяются во времени быстрее, чем показатели финансовой устойчивости [1, с. 34]. На такой же позиции стоит и Л.Г. Гиляровский, указывая на многогранность понятия «финансовая устойчивость», которое, помимо оценки платёжеспособности и кредитоспособности, включает в себя также оценку различных сторон деятельности организации. Учёный также указывает, что своевременность расчётов организации со своими контрагентами – очень важная составляющая финансовой устойчивости, но далеко не единственная [2, с. 10].

По мнению Л.Г. Лави, финансовая устойчивость является отображением стабильного превышения доходов над затратами, обеспечивает свободное маневрирование денежными средствами предприятия и, путём эффективного их использования, содействует бесперебойному процессу производства и реализации продукции [3, с. 95]. В его трактовке, финансовая устойчивость ассоциируется с ростом прибыли при сохранении платёжеспособности и способствует созданию условий для самофинансирования. Схожее мнение высказывают и другие авторы, например, М.А. Вахрушина под финансовой устойчивостью понимает способность к наращиванию достигнутого уровня деловой активности и эффективности бизнеса, гарантируя при этом платёжеспособность и повышая инвестиционную привлекательность в пределах допустимого уровня риска [4, с. 404].

Г.В. Савицкая формулирует финансовую устойчивость как способность субъекта хозяйствования функционировать и развиваться, сохраняя равновесие своих активов и пассивов в изменяющейся внутренней и внешней среде, которая гарантирует его постоянную платёжеспособность и инвестиционную привлекательность в пределах допустимого уровня риска [5, с. 460]. В рамках этого подхода, содержание финансовой устойчивости рассматривается как синоним финансового состояния, поскольку в основе понятий лежит оценка рентабельности, деловой активности и платёжеспособности.

В.В. Богачов определяет финансовую устойчивость предприятия как состояние его ресурсов, которые обеспечивают развитие предприятия главным образом за счёт собственных средств с

сохранением платёжеспособности и кредитоспособности при минимальном уровне предпринимательского риска [3, с. 95]. В своих трудах автор указывает, что на финансовую устойчивость предприятия существенное влияние оказывает доминирующая доля собственного капитала в составе ресурсов. При этом, одним из приоритетных критериев оценки финансовой устойчивости является рациональность структуры капитала. Н.Д. Шеремет и Р.С. Сайфулин под финансовой устойчивостью понимают обеспеченность запасов и затрат источниками их формирования [3, с. 95]. А.В. Грачёв указывает, что уровень финансовой устойчивости характеризует обеспеченность предприятия собственными источниками для дальнейшего роста и развития [3, с. 94], тем самым подчёркивая важность собственного капитала в структуре источников формирования для обеспечения финансовой устойчивости.

В последних трёх определениях финансовая устойчивость понимается как степень обеспеченности активов и, прежде всего, запасов и затрат, источниками их формирования, в первую очередь, – за счёт собственного капитала. Такой подход к обоснованию финансовой устойчивости, с авторской точки зрения, наиболее приемлемый, потому что устойчивость предприятия и его финансовое благосостояние характеризуется и напрямую зависит от внешних источников финансирования.

Анализ публикаций показал, что одни авторы проводят тесную взаимосвязь между финансовой устойчивостью и финансовым состоянием, другие – отождествляют финансовую устойчивость с платёжеспособностью или с наличием у предприятия собственного капитала. Но общее в этих понятие то, что финансовая устойчивость обеспечивает развитие фирм, гарантируя их постоянную платёжеспособность и инвестиционную привлекательность.

Большинство учёных отмечают, что важной характеристикой финансовой устойчивости является финансовая независимость организации. Высокая доля собственных средств в общей структуре формирования имущества – это специфика российских организаций, поскольку условия кредитования на отечественном финансовом рынке сильно усложнены, в то время как зарубежные фирмы получают дешёвые займы в крупных европейских и американских банках.

Таким образом, можно сделать выводы о том, что финансовая устойчивость российских предприятий – это одна из самых важных характеристик финансового состояния, которая определяется структурой финансовых ресурсов, обеспечением оборотных активов собственными источниками финансирования, гарантируя своевременность расчётов по своим обязательствам.

Исходя из рассмотренных определений, выделим основные критерии оценки финансовой устойчивости:

1) на предприятии не должно быть просроченных обязательств, потому что неспособность своевременно рассчитываться по обязательствам свидетельствует о финансовой неустойчивости и может привести к банкротству;

2) важным условием финансовой самостоятельности является достаточная величина собственного капитала в общей сумме финансовых ресурсов (не менее 50%). Для того, чтобы организация считалась независимой и финансово устойчивой в её распоряжении собственных средств должно быть больше, чем заёмных. При этом не следует отрицать, что финансирование деятельности полностью за счёт собственных источников нецелесообразно, поскольку заёмные ресурсы позволяют выйти на новые рынки, освоить новые виды деятельности, увеличить масштабы деятельности организации;

3) финансовая устойчивость характеризуется обеспеченностью оборотных активов собственными источниками финансирования. Оптимальным вариантом есть тот, когда предприятие для покрытия оборотных активов успешно использует и комбинирует разные источники поступления средств – как собственных, так и привлечённых. Поэтому наиболее выгодно иметь такой объём собственных средств в обороте, который, как минимум, способен обеспечить финансирование текущих запасов и незавершённого производства в размере не менее 10%. В этом случае производственный процесс становится достаточно независимым от внешних кредиторов.

Рассмотренное в статье экономическое содержание финансовой устойчивости и критерии её оценки играют серьёзную роль при определении степени зависимости от внешних источников финансирования и содействуют выявлению причин неустойчивого финансового состояния, с учётом специфики среды функционирования предприятий и организаций.

Список использованной литературы

1. Батьківський А.М. Методологічні проблеми вдосконалення аналізу фінансової стійкості підприємства радіоелектронної промисловості // Економіка, підприємництво та право, 2011. – №1(1). – С. 30 – 44.

2. Гиляровский Л.Т. Анализ и оценка финансовой устойчивости коммерческие организаций: учебн. пособие для вузов / под ред. Л.Т. Гиляровского. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2012. – 159 с.

3. Имангулов В.Р. Система показателей финансовой

устойчивости и анализ действующих методик их определения / В.Р. Имангулов // Аудит и финансовый анализ, 2010. – №5. – С. 94 – 100.

4. Мельцас Е. Фінансова стійкість – так, банкрутство – немає! / Е. Мельцас // Ризик: ресурси, інформація, постачання, конкуренція, 2011. – №3. – С. 403 – 406.

5. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятий: ученик, 5-е изд., перераб. и доп. / Г.В. Савицкая. – М.: Инфра-М, 2009. – 536 с.

УДК 338.22

Галкина Екатерина Витальевна,
магистрант,
научный руководитель: Шаповалова Светлана Михайловна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

УПРАВЛЕНЧЕСКИЙ УЧЁТ КАК ПОДСИСТЕМА УПРАВЛЕНИЯ ЗАТРАТАМИ

***Аннотация:** в данной статье рассматриваются два подхода к соотношению таких понятий, как контроллинг и управленческий учёт: информационный и синонимический. Рассмотрены и представлены мнения разных учёных и исследования в данной области.*

***Ключевые слова:** управленческий учёт, контроллинг, затраты предприятия, управление предприятием, оптимизация процесса управления затратами.*

***Annotation:** this article discusses two approaches to the relationship between such concepts as controlling and management accounting: informational and synonymous. Considered and presented the views of various scientists and research in this area.*

***Key words:** management accounting, controlling, enterprise costs, enterprise management, cost management process optimization.*

В условиях современной экономики важное место занимают методы управления затратами на предприятии, которые с каждым годом становятся все более значимыми среди инструментов управления производственным предприятием. Вместе с этим проявляется безусловная необходимость их использования

для эффективного и рационального функционирования предприятия. Одной из первостепенных задач, которые были поставлены перед системой управления затрат, является создание и дальнейшее развитие эффективной системы их учёта и контроля. Создание и использование грамотно разработанной системы даёт возможность обеспечить процесс управления предприятием полной и правдивой информацией о затратах данного предприятия, что даёт ему некоторое преимущество на рынке свободной конкуренции, так как обладая полной и достоверной информацией о капиталовложениях предприятия можно выявить имеющиеся в распоряжении резервы для их снижения.

Актуальность рассматриваемой темы обусловлена, в первую очередь, тем, что эффективное функционирование предприятия в краткосрочном и долгосрочном периоде напрямую зависит от множества факторов, таких как: грамотное и рациональное управление затратами, выбор оптимальной системы учёта затрат предприятия на каждом из этапов его развития и эффективная система контроллинга на предприятии.

Главной целью управления затратами на предприятии является максимизация и оптимизация прибыльности данного предприятия. Проведение анализа таких величин, как затраты предприятия, объём производства и величина прибыли, в результате предоставляют информацию руководящему звену предприятия, которая является необходимой для выбора правильной стратегии управления и дальнейшего развития предприятия в сложившейся на сегодняшний день экономической среде.

В процессе принятия управленческих решений руководству предприятия постоянно приходится сталкиваться с множеством вопросов, которые касаются цены, затрат, структуры и объёма продажи продукции, что в результате оказывает влияние на финансовый результат деятельности предприятия. Столкнувшись с данными вопросами, менеджеры предприятия не имеют возможности принимать рациональные решения, не имея должных на то оснований. Данные управленческие решения должны иметь так называемый фундамент, руководитель должен рассмотреть все возможные варианты, принять во внимание нежелательные последствия его выбора и определить финансовые или иные выгоды для рассматриваемого предприятия. Фундаментом для принятия таких решений являются данные управленческого учёта.

Определение самого понятия «управленческий учёт» изменялось в связи с изменением и развитием экономической систем и воздействием различных экономических процессов. Например,

по мнению И.А. Авровой существуют различные трактовки самого понятия «управленческий учёт» в различных странах [1, с. 13 – 14].

В Германии данный термин не существует, а наиболее близким по значению является название «исчисление затрат и результатов». Во Франции – маржинальный учёт, который представляет собой поиск и обоснование решений руководящего звена на краткосрочную и долгосрочную перспективу, опираясь на показатели маржинальной прибыли. В России управленческий учёт рассматривается как аналог европейского контроллинга и представляет собой систему сбора и интерпретации информации о затратах, издержках и себестоимости продукции [1, с. 13–14].

Имеющиеся на сегодняшний день трактовки рассматриваемого понятия можно разделить на два направления:

- информационное, т.е. управленческий учёт является частью информационной базы, необходимой для обеспечения эффективного функционирования управленческой системы;

- синонимический, т.е. тождественность контроллинга и систем управленческого учёта.

Необходимо заметить, что проведение данной градации достаточно сильно упрощено, так как мнения научных деятелей постоянно эволюционируют и изменяются.

При этом контроллинг обычно рассматривается как система оказания помощи руководству предприятия, которая позволяет анализировать, прогнозировать и при необходимости корректировать деятельность предприятия.

В рамках информационного подхода существует мнение, что управленческий учёт представляет собой информационную основу системы управления, в том числе и контроллинга. По мнению лауреата нобелевской премии К. Эрроу, управленческий учёт является механизмом передачи информации и способствует повышению экономической эффективности функционирования предприятия в целом.

Представления некоторых авторов по данному вопросу представлены в таблице 1.

Становится очевидным, что информационный подход является весьма распространённым в экономической научной литературе. Из вышесказанного следует, что основной задачей управленческого учёта является сбор, обработка и подготовка информации, необходимой для принятия эффективных и рациональных управленческих решений по совершенствованию производственного процесса на предприятии.

Таблица 1 – Мнения различных учёных касательно сущности управленческого учёта в рамках информационного подхода

Автор	Определение
А. Апчерч [2, с. 43] Т. Скоун [с. 9]	Управленческий учёт можно определить как предоставление руководителю финансовой информации с целью оказания помощи в таких важных сферах, как: планирование, контроль, принятие решений. Правильно построенная система управленческого учёта должна показывать то области, где требуются корректировки.
П. Атрилл [4, с. 11]	Учёт – процесс определения, измерения и сопоставления информации, позволяющий лицам, которые пользуются ею, формировать обоснованные суждения и принимать компетентные решения
Ю.В. Богатин [5, с. 45]	Управленческий учёт является частью управления производством, которая выполняет комплексное информационное обеспечение управления предприятием; оно будет являться необходимой его инфраструктурой, обслуживающей наряду с другими службами процесс нормального функционирования предприятия.
К. Друри [6, с. 13]	Управленческий учёт – это предоставление информации лицам в самой организации, на основе которой они могут обоснованно принимать решения и повышать эффективность и производительность текущих операций. Управленческий учёт можно назвать внутренним учётом.

С другой стороны, в рамках синонимического подхода существует мнение, согласно которому управленческий учёт и контроллинг являются синонимами. По мнению И.В. Сокольниковой, контроллинг – это управленческая концепция, охватывающая все сферы деятельности предприятия: учёт и финансы, менеджмент и маркетинг, объединяя и координируя деятельность служб предприятия для достижения поставленных целей.

Контроллинг определяется как целеориентированная система планирования и контроля, которая обеспечивает интеграцию, системную организацию и непосредственную координацию фаз процесса управления, функциональных областей, организационных единиц и проектов предприятия.

Основные определения известных авторов в рамках синонимического подхода изложены в таблице 2.

Таблица 2 – Мнения авторов в рамках синонимического подхода

Автор	Определения
Э. Аткинсон, Р. Баннер, Р. Каплан [3, с. 26]	Управленческий учёт – процесс непрерывного совершенствования планирования на предприятии, проектирования, оценки и функционирования систем финансовой и прочей информации, который направляет действия руководителя, мотивирует поведение, создаёт и поддерживает культурные ценности, которые являются необходимыми для достижения поставленных целей в краткосрочной и долгосрочной перспективе.
М.М. Стажкова [8, с. 10–11]	Управленческий учёт является инструментом спрогнозированного управления и контроля.
Т.П. Карпова [7, с. 29]	Управленческий учёт представляет собой интегрированную систему учёта затрат и доходов, планирования, нормирования, анализа и контроля, которая систематизирует информацию для оперативных управленческих решений, и направлена на устранение или минимизацию негативных последствий проблем будущего развития предприятия.
В.П. Суйц [9, с. 47]	Управленческий учёт следует рассматривать как самостоятельную систему управления предприятием, которая включает в свою структуру характерные для неё подсистемы прогнозирование, планирование, нормирование, бюджетирование, анализ, учёт и контроль.

Рассматриваемые определения показывают функции управленческого учёта в процессе управления предприятием. Различия выявляются в структурном наполнении управленческого учёта и контроллинга с точки зрения различных исследователей. И каким бы ни было данное наполнение управленческого учёта и контроллинга, представленные системы отражают связь процесса управления непосредственно с процессом учёта и направлены на достижение таких целей:

- разработка рекомендаций на будущие периоды, опираясь на данные анализа происшедших явлений;

- обеспечение руководителей предприятия достоверной и правдивой информацией для принятия эффективных и рациональных управленческих решений. Следует заметить, что в данном контексте цели управленческого учёта и контроллинга совпадают.

Системы управленческого учёта и контроллинга должны обеспечивать такие позиции, как:

- взаимоувязка стратегических и локальных задач, которые были поставлены перед предприятием;

- хорошо организованная связь между подразделениями предприятия;

– обмен информацией полезной руководителям для контроля, анализа и внесения необходимых изменений к поставленным ранее задачам.

В заключение необходимо обратить внимание на то, что взаимная иерархия управленческого учёта и контроллинга является спорной.

В зависимости от состояния экономической системы отношение к взаимосвязи контроллинга с управленческим учётом изменяется. В некоторых случаях управленческий учёт рассматривается как подсистема контроллинга, а в других – как его аналог. В последнем случае и контроллинг и управленческий учёт являются глобальными системами управления затратами.

В данном исследовании под управленческим учётом следует понимать сам факт регистрации хозяйственной деятельности (процесс производства и формирования затрат), а контроллинг – это более широкое понятие.

На данном этапе развития рыночной экономики в нашем регионе систему контроллинга следует трактовать в контексте тождества с системой управления затратами, детальное описание которой будет отражено в следующих исследованиях.

Список использованной литературы

1. Аврова И.А. Управленческий учёт / И.А. Аврова. – М.: Бератор-паблишинг, 2014. – 324 с.
2. Апчерч А. Управленческий учёт: принципы и практика: пер. с англ. / под ред. Я.В. Соколова, И.А. Смирновой. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 952 с.
3. Атkinson Э. Управленческий учёт / Э. Атkinson, Р Банкер, Р. Каплан. пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2015. – 879 с.
4. Атрилл П. Управленческий учёт для нефинансовых менеджеров / П. Атрилл, Э. МакЛейни. – Днепропетровск: ООО «Баланс Клуб», 2013. – 600 с.
5. Богатин Ю. В. Управленческий учёт: информационное обеспечение рациональных плановых решений фирмы / Ю.В. Богатин. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 512 с.
6. Друри К. Управленческий учёт для бизнес решений: учебник / К. Друри // пер. с англ. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 655 с.
7. Карпова Т.П. Управленческий учёт / Т.П. Карпова. – М.: ЮНИТИ, 2012. – 330 с.
8. Стажкова М.М. Управленческий учёт: Краткий курс / М.М. Стажкова: учебн. пособие для высшей школы. – М.: Академический Проект, 2013. – 176 с.

9. Суйц В.П. Управленческий учёт: учебник. / В.П. Суйц. – М.: Высшее образование, 2007. – 371 с.

УДК 657.6

Гулякова Любовь Ивановна,
Карпачева Александра Владимировна,
магистранты,
научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ЭКОНОМИЧЕСКАЯ СУЩНОСТЬ НАЛОГОВОГО АУДИТА

***Аннотация:** в статье рассматриваются сущность и необходимость применения налогового аудита. Определено, что налоговый аудит является не только самостоятельным направлением государственного контроля, но и важной составляющей управления налоговой системой. Описаны задачи, цели, этапы проведения налогового аудита.*

***Ключевые слова:** налоги, налоговая система, оптимизация, налогообложение, риск.*

***Annotation:** the article considers the essence and necessity of tax audit application. It is determined that tax audit is not only an independent direction of state control, but also an important component of the management of the tax system. The tasks, goals, stages of tax audit are described.*

***Key words:** taxes, tax system, optimization, taxation, risk.*

В современных условиях независимость, благосостояние, финансовая безопасность ЛНР, финансирование приоритетных программ зависят от эффективной системы налогообложения, важным элементом которой является налоговый аудит. На всех этапах деятельности организации в той или другой степени сталкиваются с проблемами налогового характера и пытаются их решить таким образом, чтобы использовать ресурсы организации с максимальной отдачей для ускорения экономического роста. Налоговый аудит не только выделен самостоятельным направлением государственного контроля, это ещё и важная составляющая управления системы налогообложения. Значимость налогового аудита или его роль в превращении и урегулировании экономических отношений растёт

параллельно с увеличением количества субъектов хозяйствования. Исследование проблем правового регулирования налогового аудита предопределено двумя факторами: во-первых, государство заинтересовано в обеспечении полного и своевременного поступления денежных средств в бюджет Республики; во-вторых, налогоплательщики заинтересованы в создании такого механизма налогового аудита, который бы не создавал осложнений и не ухудшал их финансовое состояние.

Принимая во внимание важность реализации данного аспекта в условиях присутствия значительной налоговой нагрузки и внешних нестабильных факторов, налогоплательщики стремятся оптимизировать свои налоговые платежи, что нередко может быть квалифицировано как уклонение от уплаты налогов. Поэтому в таких условиях важной формой реализации государственного налогового контроля выступает налоговый аудит.

В контексте многообразия налогов и сложности расчётов налоговых баз налоговый аудит является важным инструментом, который обеспечивает снижение налоговых расходов. Более того, проведение налогового аудита позволяет не только сделать вывод относительно правильности начисления налоговых обязательств, но и минимизировать налоговые риски и потенциальные штрафные (финансовые) санкции за нарушение налогового законодательства, что нередко оказывает существенное влияние на общее финансовое состояние налогоплательщика. Поэтому налоговый аудит имеет огромное значение для организаций и предприятий, возобновляя доверие между составителями и пользователями отчётности.

Налоговый аудит – это независимая проверка налогового учёта. Такой аудит проводят, чтобы понимать, правильно ли начисляются и платятся налоги на предприятии, а также как можно оптимизировать существующую систему налогообложения.

Налоговый аудит осуществляют в следующих случаях [1]:

- перед проведением налоговых проверок;
- при проверке работы бухгалтерской службы предприятия;
- при оценке возможных налоговых рисков;
- при оптимизации налогообложения;
- при выявлении допущенных ошибок в расчёте налогов и сборов;
- при постановке на систему налогового учёта и т.п.

Налоговый аудит – это проверка систем бухгалтерского и налогового учёта организации на предмет:

- соответствия систем бухгалтерского и налогового учёта требованиям действующего законодательства;

- правильности ведения налоговых регистров;
- соответствия ведения налогового учёта с налоговым законодательством;
- правильности формирования базы налогообложения по каждому виду налогов, начисления и уплаты налогов и сборов за определённый период времени;
- проверки состояния расчётов с бюджетом;
- возможности уменьшения налогооблагаемой базы согласно действующему законодательству и т.д.

Налоговый аудит как процесс состоит из:

- проверки и подтверждения правильности начисления и уплаты субъектом хозяйствования налогов и сборов в бюджет Республики;
- оформление и предоставление результатов проведённого налогового аудита.

Выполнение работ по налоговому аудиту состоит из следующих этапов:

- 1) предыдущая оценка существующей системы налогообложения субъекта хозяйствования;
- 2) общий анализ и рассмотрение элементов системы налогообложения субъекта хозяйствования;
- 3) определения основных факторов, которые влияют на налоговые платежи;
- 4) проверка методики начисления налоговых платежей;
- 5) правовая и налоговая экспертиза существующей системы хозяйственных взаимоотношений;
- 6) предыдущий расчёт налоговых показателей субъекта хозяйствования;
- 7) проверка и подтверждение правильности начисления и уплаты налогов и сборов в бюджет Республики.

По результатам налогового аудита составляется акт, который содержит [3]:

- характеристику системы налогового учёта субъекта хозяйствования и факторов, которые влияют на размер налогов;
- выявленные в ходе аудита несоответствия и нарушения налогового законодательства;
- суммы доначислений налогов;
- суммы недоплаты или переплаты налогов.

Аудит целесообразно и эффективно проводить перед налоговой проверкой, это способствует избежать штрафных (финансовых) санкций и защитить свой бизнес. Анализ налогового учёта, осуществляемый в рамках аудита, помогает устранить его

несоответствие требованиям законодательства, увидеть те ошибки, которые бы могла выявить проверка, и вовремя их исправить. Проведение такого аудита требует особенного профессионализма и объективности, а также высокого уровня осведомлённости в сфере налогового законодательства.

Профессия аудитора, которая призвана обеспечивать прозрачность и надёжность экономики, эффективность регулирования экономических процессов в Республике, в наше время должна быть нацелена на повышение экономического достатка общества, формирование бюджета, а не на решение финансовых вопросов отдельных налогоплательщиков вопреки общегосударственным интересам. Поэтому развитие налогового аудита в Республике во многом будет зависеть не только от приобретённых темпов экономической жизни, притока инвестиций, формирования и развития фондового рынка, но и от идеологической перестройки аудиторской деятельности и качественных изменений в самой аудиторской среде [2].

Применение налогового аудита в современных условиях является острой необходимостью, так как служит своеобразной «генеральной репетицией» к налоговой проверке, во время которой можно привести в порядок отчётность. С помощью проверки снижаются риски нарушения налогового законодательства и вероятность возникновения недоразумений и конфликтов с фискальными органами.

Список использованной литературы

1. Ассоциация плательщиков налогов [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.apru.bic.com.ua>
2. Онищенко В.А. Оценка эффективности налогового контроля / В.А. Онищенко // Стандартизация. Сертификация. Качество, 2011. – №3. – С. 23 – 31.
3. Аудиторско-консалтинговая корпорация «Глобал консалтинг» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gc.ua/uk/audit/podatkovij-audit>
4. Закон Луганской Народной Республики «О налоговой системе» (с изменениями) от 28.12.2015 №79-П.

Зайка Элла Сергеевна,
студент,
научный руководитель: Бибикова Римма Николаевна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

РОЛЬ ПЛАСТИКОВЫХ КАРТ В РОССИЙСКОМ ПЛАТЕЖНОМ ОБОРОТЕ

***Аннотация:** в статье рассмотрена роль пластиковых карт в российском платёжном обороте. Проведен анализ использования банковских пластиковых карт за последние года. Разобраны преимущества использования пластиковых карт. Проанализированы проблемы создания индустрии пластиковых карт в России.*

***Ключевые слова:** пластиковая карта, банк, оборот, платёжная система, VISA, налично-денежное обращение.*

***Annotation:** the article considers the role of plastic cards in the Russian payment transaction. The analysis of the use of bank plastic cards over the past year. The advantages of using plastic cards are disassembled. Analyzed the problems of creating an industry of plastic cards in Russia.*

***Key words:** plastic card, bank, turnover, payment system, VISA, cash circulation.*

Во всём мире в сферу обращения пластиковых карт вовлечены миллионы торговых, гостиничных предприятий и предприятий разнообразнейших услуг; число пользователей таких карт приближается к 500 миллионам. С картами работают почти все банки развитых и развивающихся стран. Анализ развития этой «индустрии» показывает, что наиболее успешно развиваются банковские пластиковые карты. И это понятно, ибо сама по себе карточка является платёжным инструментом, увенчивающим систему, в основании которой находятся расчётно-платёжные отношения, т.е. безналичные расчёты, осуществляемые на современной технической и технологической базе. Немаловажную роль играет и ресурсная база банков, позволяющая постоянно развивать и совершенствовать технологическую и техническую базу. Это, в свою очередь, даёт возможность банкам постоянно совершенствоваться и расширять круг услуг, предоставляемых своим клиентам.

Динамика последних лет демонстрировала, что объёмы эмиссии медленно растут: так, в 2014 году темп прироста числа действующих карт показал положительный результат (+4,7%), который продолжился в 2015 (+7,1%), 2016 (+4,4%) и 2017 году (+6,7%) [1].

По данным на 2018 г. совокупное количество банковских пластиковых карт физических и юридических лиц составило 268,6 млн ед. Это ниже, чем было зафиксировано по итогам 2017 года (271,7 млн), однако снижение обусловлено не падением рынка, а изменением технологии подсчёта: Центробанк комментирует, что были проведены уточнения методик внутреннего учёта показателей [1].

При этом растёт доля карт, находящихся в использовании: так, на 2018 г., доля активных банковских карт физических лиц на рынке составила 63,4%. По сравнению с данными, полученными годом ранее, показатель вырос на 7,9 п.п.

В структуре количества операций по пластиковым картам лидирует Центральный федеральный округ, демонстрирующий показатели долей количества операций с картами, зарегистрированными на его территории и совершенных на его территории, 36,3% и 34,2% соответственно. В структуре объёма операций по пластиковым картам в региональном разрезе также лидирует Центральный федеральный округ.

По данным Analytic Research Group, максимально высокая степень проникновения пластиковых карт наблюдается в Москве и Московской области. В данном регионе на одного жителя приходится 5,75 карты. Второе место рейтинга занимает Новосибирская область с показателем 2,9 карты на одного жителя. Наименьшая степень проникновения пластиковых карт демонстрирует Ленинградская область (0,04 карты на одного жителя) [3].

По количеству операций с банковскими картами лидируют Москва и Московская область (32,8% – доля операций с пластиковыми картами, эмитированными в регионе) – 1 384,1 млн операций за 2018 год. Минимальное количество операций в 2018 году приходится на Чукотский автономный округ: 0,9 млн операций с пластиковыми картами, совершенных на территории региона, из которых 0,5 млн операций с картами, эмитированными в округе

В 2018 году компанией Analytic Research Group был проведен анализ тарифов и условий обслуживания пластиковых карт 20-ти крупнейших банков России по количеству пластиковых карт в обращении [3].

Более половины предлагаемых исследуемыми банками видов дебетовых карт эмитируется в рамках платёжной системы Visa (55,5% предложения). При этом в предложении кредитных карт также преобладает платёжная система Visa (58,0% программ). Челябинвестбанк выпускает карты в рамках системы Золотая корона. Кредитную карту платёжной системы American Express предлагает Сбербанк.

В основном, – предложения по выпуску карт являются самостоятельными проектами банков (88,2% предложения дебетовых карт и 77,3% предложения кредитных карт). Однако можно отметить, что кобрендовые проекты чаще встречаются в предложении кредитных карт, нежели дебетовых (22,7% предложения кредитных карт занимают кобрендовые проекты и 11,8% – предложения дебетовых карт).

В значительной части программ, по данным Analytic Research Group, минимальный размер кредита по кредитным картам не превышает 10 000 руб. (57,1% предложения). В 2018 году данный показатель составлял 35,2% предложения, что на 21,9 п.п. ниже. В большей части программ максимальный размер кредитного лимита по кредитным картам находится в диапазоне 200 001–400 000 руб. (32,4% предложения). В 2018 году наибольший размер кредитного лимита находился в диапазоне от 400 001 до 500 001 руб. (26,3% предложений) [3].

Как известно, доминирующими расчётно-платёжными системами стали «Еurore», «VISA» и «American Express», являющиеся транснациональными корпорациями. Платежные инструменты этих систем используются во многих странах мира – и во внутреннем, и во внешнем платёжном обороте.

Сейчас «VISA» является мировым лидером на рынке платёжных карт – занимает 57% этого рынка. Типы выпускаемых банковских карт: «Visa Electron», «Visa Virtual», «Visa Classic», «Visa Gold», «Visa Platinum», «Visa Signature», «Visa Infinite», «Visa Black Card» [2].

Следует упомянуть, что в связи с недавними событиями в Украине у российских держателей карт-лидеров возникли некоторые проблемы, связанные с санкциями, применяемыми Соединёнными Штатами Америки. Однако сейчас эта проблема решена. Это пример явно демонстрирует значимость трёх упомянутых карт-лидеров на рынке и их влияние на экономики стран в целом.

Основная проблема в РФ – это уменьшение объёмов налично-денежного обращения за счёт разных форм и методов безналичных расчётов и его защиты. Сделать это можно, создав специализированную систему расчётно-платёжных отношений,

интегрированную в западноевропейскую расчётно-платёжную систему. В рамках международных систем российские банки могут использовать международные платёжные инструменты; эти же платёжные инструменты в рублях могут использоваться во внутреннем платёжном обороте, что, кстати, уже активно используют ведущие российские коммерческие банки. Это может стать существенным техническим элементом практической реализации полной конвертабельности российского рубля.

Остаётся сложный вопрос относительно перехода к чиповым карточкам (то есть снабжённым микропроцессорами). Бесспорно, «чиповая технология» имеет будущее, а главное – позволяет резко расширить круг пользователей пластиковых карточек (поскольку на карте будут зафиксированы предварительно внесённые деньги), не прибегать к авторизации в разных режимах.

Прорыв большого объёма пластиковых карт в расчётно-платёжный оборот не означает, что другие платёжные инструменты стали иметь второстепенное значение.

Основной формой платежа в России пока остаются наличные деньги. Налично-денежное обращение порождает огромные издержки, связанные с печатанием бумажных денег, чеканкой монет, их выпуском в обращение, обработкой, перевозкой и хранением. Сократить налично-денежное обращение, снизить издержки, связанные с обслуживанием розничного расчётно-платёжного оборота, можно лишь при использовании разнообразных методов платежей в этом обороте. Это, прежде всего, предупредомленные платежи, дебетовые и кредитовые карточки, кредитные чеки (в частности, «Eurocheckcard»), банковские и дорожные чеки. При этом всегда нужно чётко представлять, какое пространство может эффективно заполнять то или иное платёжное средство. Система предупредомлённых платежей, как и пластиковые карточки, связана с кругооборотом личных доходов. Она состоит в том, что банк автоматически зачисляет на текущий счёт клиента или списывает с него суммы по заранее заключённому договору.

Пластиковые карты эффективны в своём большом пространстве, где можно в удобное для пользователя время и в удобном месте получать товары и услуги по предъявлении этих карт. В этом же пространстве обращается «Eurocheckcard».

Сейчас контрольная карта может работать как платёжная (дебетовая) карта, а там, где нет соответствующих терминальных устройств, выписывается чек, и пластиковая карта используется как контрольная.

Большая проблема создания «индустрии» пластиковых карточек – обеспечение её дорогостоящим технологическим оборудованием,купаемым в развитых странах. Создавать это оборудование в России по стандартам «Еurore» и «VISA» было бы дешевле для российских потребителей. Для этих целей необходима инвестиционная компания с участием западных банков и фирм для выбора из многочисленных конверсионных предприятий тех, которые могли бы изготовить соответствующее оборудование и средства связи. Рынок для реализации в России такого оборудования обеспечен на долгие годы вперёд.

В заключение можно сказать, что в последние годы пластиковые карты стали неотъемлемым атрибутом урбанизации и комфорта современного человека XXI века. Действительно, банковские карты удобны прежде всего потребителям услуг, ведь им не приходится носить с собой кошельки с большими суммами денег, достаточно лишь захватить с собой пластиковую карту. В странах Европы и США безналичная оплата товаров и услуг достигает 90% в структуре всех денежных операций.

Современному человеку необходима пластиковая карта, так как она обеспечивает мобильность, удобство использования, возможность совершать безналичные платежи. Однако, ещё не все торговые пункты обеспечены оборудованием, позволяющим пользоваться пластиковыми картами. Тем не менее, уже сейчас можно сказать о бурном развитии российского карточного рынка. Как утверждают сами экономисты: «Будущее банковских услуг – за пластиковыми картами». И это действительно так, – несмотря на целый ряд проблем, российский рынок пластиковых карт развивается достаточно быстрыми темпами и внушает большие надежды.

Список использованной литературы

1. Википедия – свободная энциклопедия (интернет-энциклопедия) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org> (Дата обращения: 09.03.2019).
2. European Financial Services Advisory Group (официальный сайт) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.efrag.org> (Дата обращения: 09.03.2019).
3. Analytic Research Group – исследовательское маркетинговое агентство (официальный сайт) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.analyticgroup.ru> (Дата обращения: 09.03.2019).
4. РИА НОВОСТИ – информационное агентство [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ria.ru> (Дата обращения: 09.03.2019).

Звягинцева Юлия Александровна,
магистрант,
научный руководитель: Бибикова Римма Николаевна
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СОБСТВЕННЫЙ КАПИТАЛ ОРГАНИЗАЦИИ: ПРОБЛЕМЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

***Аннотация:** в статье сделана попытка анализа экономической сущности собственного капитала организации и его отдельных элементов, исследованы основные проблемы составляющих формирования собственного капитала организации.*

***Ключевые слова:** собственный капитал организации, уставный капитал, дополнительно вложенный капитал, паевой капитал, неоплаченный капитал, резервный капитал, нераспределённая прибыль (непокрытый убыток), изъятый капитал.*

***Annotation:** the economic essence of the organization's own capital is investigated. The main problems of formation of individual components of the organization's own capital are considered.*

***Key words:** own capital of an organization, authorized capital, share capital, additional invested capital, reserve capital, retained earnings (uncovered loss), unpaid capital and withdrawn capital.*

Капитал является базой для создания и развития организации. Независимо от организационно-правовых форм собственности любая организация должна располагать экономическими ресурсами, т.е. необходимыми элементами капитала для выполнения своей финансово-хозяйственной деятельности. В сущности, капитал является экономическим ресурсом и представляет собой совокупность заёмного и собственного капитала, необходимого для осуществления финансово-хозяйственной деятельности организации.

Собственный капитал – это капитал за вычетом привлечённого капитала (обязательства), состоящий из уставного, добавочного капитала и резервного, а также прочих резервов и нераспределённой прибыли (резервы и целевые фонды).

Собственный капитал составляет финансовую основу создания и развития организации любой формы собственности и организационно-правовой формы, его структура и динамика

во временном периоде свидетельствует о качестве финансового менеджмента. Эффективность использования собственного капитала не только прямо влияет на обеспеченность его владельцев, но и отражается на репутации и инвестиционной привлекательности организации.

Собственный капитал выступает одним из важнейших объектов финансового и управленческого учёта, является объектом финансового анализа организации. Роль понятия «собственный капитал» очень значима, для поддержания нормального финансового состояния организации, а также в части требований относительно соотношения уставного капитала и чистых активов субъектов хозяйствования [2]. В связи с этим исследование проблем формирования собственного капитала организации актуально, особенно в условиях неустойчивого состояния рыночной среды и кризисных явлений в экономике.

Вопросы формирования собственного капитала неоднократно становились предметом научных исследований. Указанной проблематике посвящены научные труды Ю. Бригхема, И. Бланка, Ю. Воробйова, О. Ефимовой, В. Ковалева, В. Савчук, Дж. Шима, Д. Ван Хорна, О. Терещенко и других современных учёных-экономистов. Однако, несмотря на огромный вклад учёных в вопросы изучения экономической категории «капитал», ряд важных с научной и практической точек зрения вопросов остаются нерешёнными.

Так, анализ различных точек зрения авторов относительно понятия собственного капитала организации свидетельствует, что современная практика и теория финансового менеджмента не имеет единого определения. Мы склонны считать, что наиболее удачным является подход профессора И. Бланка, который под собственным капиталом понимает общую сумму средств, принадлежащих организации на правах собственности и используется им для формирования активов [2, с. 504]. Наши взгляды на экономическую категорию собственный капитал вытекают из П (С) БУ 2 «Баланс», где указано на то, что собственный капитал организации включает следующие элементы: уставный капитал, дополнительно вложенный капитал, другой дополнительный капитал, резервный капитал, паевой капитал, неоплаченный капитал, изъятый капитал, нераспределённая прибыль (непокрытый убыток) [4]. Такой состав собственного капитала отражает наличие его части, инвестированной учредителями в момент создания организации, и части, полученной в результате эффективной финансово-хозяйственной деятельности, прежде всего нераспределённой прибыли, дополнительного вложенного капитала и суммы дооценки

внеоборотных активов.

Отличительная черта формирования отдельных составляющих собственного капитала организации обусловливается нормами законодательства относительно организационно-правовых форм организаций и форм их собственности, а также порядком формирования и движения собственного капитала.

Уставный капитал является основой собственного капитала в большинстве организаций. Изменения и данные о размере данного капитала, как правило, фиксируются в учредительных документах и вносятся в Единый государственный реестр юридических лиц и физических лиц-предпринимателей. В процессе деятельности уставный капитал может быть как уменьшен, так и увеличен. Увеличение уставного капитала осуществляется благодаря дополнительным вкладам, реинвестициям дивидендов и прибыли, путём увеличения количества акций по номинальной стоимости, либо же увеличение номинальной стоимости акций. Уменьшение же уставного капитала происходит противоположно увеличению, с помощью уменьшения количества акций по номинальной стоимости или уменьшения номинальной стоимости акций (путём их выкупа с последующим аннулированием).

Когда формируется уставный капитал организации, участники сталкиваются с определёнными проблемами. Среди них: определение общего размера и размера каждого взноса, предмета вклада, срока уплаты взносов. С нашей точки зрения, операции, связанные с формированием уставного капитала, требуют более чёткого законодательного урегулирования.

Основой собственного капитала некоторых организаций является паевой капитал. Он формируется за счёт паевых взносов. Механизм формирования паевого капитала отдельных организаций, аналогичен механизму формирования уставного капитала [3, с. 143].

Дополнительно вложенный капитал в большинстве организаций отсутствует или составляет незначительную величину [4]. Увеличение дополнительного вложенного капитала акционерных обществ происходит за счёт роста стоимости реализации эмитированных акций и её превышения над их номинальной стоимостью. Увеличение этого элемента собственного капитала в других организациях осуществляется за счёт инвестирования капитала учредителями, который превышает зафиксированный размер уставного капитала. Сокращение дополнительного капитала происходит путём списания затрат на выпуск или приобретение инструментов собственного капитала.

Увеличение дополнительного капитала осуществляется за счёт безвозмездного получения основных средств. К уменьшению же этого дополнительного капитала приводит уценка указанных необоротных активов, начисления амортизации и выбытия необоротных активов. То есть дополнительный капитал организации формируется в результате событий, которые могут и не наступить.

Формирование резервного капитала в соответствии с действующим законодательством является обязательным только для акционерных и хозяйственных обществ. Отсутствие данного резерва у других организаций, несовершенное регулирование его размера не способствует снижению риска банкротства.

Чистая прибыль может быть направлена на выплаты владельцам, в уставный или паевой капитал, или же в резервный капитал. Выплаты дивидендов, или процентов уменьшают собственный капитал организации. Увеличение уставного (паевого) и резервного капитала за счёт нераспределённой прибыли вызывают лишь внутреннее перераспределение сумм собственного капитала организации. В свою очередь нераспределённый убыток организации уменьшает размер его собственного капитала.

До завершения формирования уставного капитала организации, его часть на определённое время может оставаться непоплаченной. Неоплаченный капитал сокращает общий размер собственного капитала организации. Так, при наличии задолженности собственников (участников) по вкладам в уставный капитал, размер собственного капитала организации или стоимость его чистых активов будет меньше уставного капитала при условии нулевой арифметической суммы других элементов собственного капитала. Хотя на практике такая ситуация в настоящее время может возникать нечасто [3, с. 34].

Собственный капитал организации может уменьшаться в результате выхода участника, выкупа или аннулирования выкупленных акций акционерным обществом, уменьшения номинальной стоимости акций [4]. При наличии изъятого капитала размер собственного капитала организации, или стоимость его чистых активов, будет меньше уставного капитала при условии нулевой арифметической суммы других элементов собственного капитала [3, с. 35].

Необходимо сравнение чистых активов, стоимость которых равна сумме уставного капитала и собственного капитала организации [4]. Превышение величины уставного капитала над величиной собственного влечёт согласно указанным нормам к негативным последствиям для организации. Эта проблема

на сегодняшний день до конца не решена и требует дальнейших исследований.

Таким образом, процесс формирования собственного капитала сопровождается рядом проблем, влияет на управленческий аспект финансовых решений в организации. Данные проблемы требуют дальнейшей детальной разработки как в теории, так и в практике финансового менеджмента и могут быть решены только при условии совершенствования действующего законодательства.

Список использованной литературы

1. Баймуратов У.С. Собственный капитал предприятия: особенности и проблемы / У.С. Баймуратов // Транзитная экономика, 2002. – №2. – С. 28 – 39.
2. Бланк И.А. Управление формированием капитала / И.А. Бланк. – К.: «Ника-Центр», 2006. – 512 с.
3. Шеремет А.Д. Финансы предприятий: менеджмент и анализ. Учебн. пособие. / А.Д. Шеремет, А.В. Ионова. – М.: Перспектива, 2014. – 268 с.
4. Рубрика: Капитал организации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: www.wikipedia.org (Дата обращения: 10.03.2019).

УДК 336.64

Зозуля Дмитрий Сергеевич,
магистрант,

научный руководитель: Шаповалова Светлана Михайловна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,

канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ОПТИМИЗАЦИЯ ДЕНЕЖНЫХ ПОТОКОВ КАК ЭЛЕМЕНТ УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВОСТЬЮ ФИНАНСОВОГО СОСТОЯНИЯ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в данной статье рассматриваются направления и методы оптимизации денежных потоков предприятия, определяется необходимость оптимизации денежных потоков для обеспечения финансовой устойчивости организации.*

***Ключевые слова:** денежный поток, оптимизация денежных потоков, балансирование денежных потоков, синхронизация денежных потоков, выравнивание денежных потоков, максимизация чистого денежного потока.*

***Annotation:** directions and methods of optimization of money streams of enterprise are examined In the article, the necessity of optimization of money streams is determined for providing of financial stability of organization.*

***Key words:** money stream, optimization of money streams, balancing of money streams, synchronization of money streams, smoothing of money streams, maximization of clean money stream.*

Финансово-хозяйственная деятельность любой коммерческой организации сопровождается движением денежных средств – их поступлением и расходованием. Этот процесс определяется понятием денежный поток.

Денежный поток («кэш-флоу») – это сумма поступлений и платежей за определённый период времени, который разбивается на отдельные интервалы.

Необходимость в оптимизации денежных потоков возникает, прежде всего, для обеспечения движения материальных потоков финансовыми ресурсами в необходимых объёмах, в нужные сроки с использованием наиболее эффективных источников финансирования. От того, насколько притоки и оттоки денежных средств синхронизированы между собой во времени и по объёмам, в значительной мере определяются темпы экономического роста и финансовая устойчивость организации. Высокий уровень такой синхронизации обеспечивает оптимизацию и эффективность финансового менеджмента, значительное ускорение внедрения стратегических целей развития организации.

Процесс выбора лучших форм организации денежных потоков с учётом условий и особенностей осуществления хозяйственной деятельности представляет собой оптимизацию денежных потоков.

Эффективно организованные денежные потоки являются важной предпосылкой для достижения высоких конечных результатов деятельности хозяйствующего субъекта, также способствуют повышению равномерности хозяйственной и инвестиционной деятельности организации [1].

Оптимизация денежных потоков является одной из главных функций управления денежными потоками, она направлена на повышение их эффективность в будущем периоде.

В процессе оптимизации денежных потоков решаются следующие основные задачи: нахождение и реализация резервов, которые позволяют снизить зависимость организации от внешних источников привлечения денежных средств; обеспечение полной сбалансированности положительных и отрицательных денежных

потоков по объёмам и во времени; обеспечение более близкой взаимосвязи денежных потоков по операционной, финансовой и инвестиционной деятельности организации; повышение суммы и качества чистого денежного потока организации, генерируемого её хозяйственной деятельностью.

Исходя из вышеизложенного, можно выделить следующие основные направления оптимизации денежных потоков:

- 1) балансирование денежных потоков по объёмам;
- 2) балансирование денежных потоков во времени;
- 3) максимизация чистого денежного потока.

1. В первую очередь, необходимо достичь сбалансированности объёмов положительного и отрицательного потоков денежных средств, так как и дефицит, и избыток денежных ресурсов отрицательно влияет на результаты хозяйственной деятельности. Поэтому при дефицитном денежном потоке снижается ликвидность и уровень платёжеспособности предприятия, что приводит к росту задолженности предприятия поставщикам, работникам по заработной плате, увеличению времени финансового цикла. Все перечисленные процессы, в конечном счёте, приводят к снижению рентабельности активов и собственного капитала организации.

При избыточном денежном потоке происходит потеря реальной стоимости свободных денежных средств в результате инфляции, замедляется оборачиваемость капитала по причине простоя денежных средств, теряется часть потенциального дохода от неиспользуемой части денежных средств в связи с упущенной выгодой в сфере краткосрочного их инвестирования.

Методы балансирования денежных потоков по объёмам можно подразделить на две группы: методы оптимизации дефицитного денежного потока и методы оптимизации избыточного денежного потока.

Методы оптимизации дефицитного денежного потока обеспечивают рост объёма положительного и снижение объёма отрицательного денежных потоков. Кроме того, методы оптимизации дефицитного денежного потока зависят от характера этой дефицитности – краткосрочной или долгосрочной.

Методы оптимизации избыточного денежного потока связаны, как правило, с активизацией инвестиционной деятельности организации. Они включают в себя такие мероприятия: увеличение объёма расширенного воспроизводства операционных внеоборотных активов; ускорение периода разработки реальных инвестиционных проектов и начала их реализации; осуществление разнообразной операционной деятельности организации; активное формирование

портфеля финансовых инвестиций; досрочное погашение долгосрочных финансовых кредитов.

2. В системе оптимизации потоков наличности организации важное место принадлежит их балансу во времени, поскольку неустойчивость положительных и отрицательных потоков наличности вовремя создаёт много финансовых проблем для организации. Низкая ликвидность этого потока (а соответственно и низкий уровень абсолютной платёжеспособности организации) в течение отдельных промежутков времени является результатом такой неустойчивости. В довольно высокой продолжительности таких периодов для предприятия есть серьёзная угроза банкротства.

В процессе оптимизации денежных потоков предприятия во времени они предварительно классифицируются по следующим признакам:

1) по уровню «нейтрализуемости» (способности денежного потока определённого вида изменяться во времени) денежные потоки подразделяются на поддающиеся и неподдающиеся изменению;

2) по уровню предсказуемости денежные потоки подразделяются на полностью предсказуемые и недостаточно предсказуемые.

Объектом оптимизации выступают предсказуемые денежные потоки, поддающиеся изменению во времени. В процессе оптимизации денежных потоков во времени используются два основных метода – выравнивание и синхронизация.

Выравнивание денежных потоков – сглаживание объёмов денежных потоков в разрезе отдельных интервалов рассматриваемого периода времени. Этот метод оптимизации позволяет устранять в определённой мере сезонные и циклические различия в формировании потоков наличности (и положительный, и отрицательный), оптимизируя параллельно средние остатки денег и увеличивая уровень абсолютной ликвидности.

Синхронизация денежных потоков – это регулирование притоков и оттоков с целью поддержания оптимального остатка денежных средств. Необходимость в синхронизации возникает в связи с тем, что в условиях высокой неравномерности в формировании различных видов денежных потоков в разрезе отдельных временных интервалов на предприятии формируются значительные объёмы временно свободных денежных средств или временный их дефицит.

Синхронизация денежных потоков должна быть направлена на устранение сезонных и циклических отклонений в формировании как положительных, так и отрицательных денежных потоков, а также на оптимизацию средних остатков денежной наличности.

Конечным этапом оптимизации является обеспечение условий максимизации чистого денежного потока организации, рост которого обеспечивает повышение уровня самофинансирования организации, снижает зависимость от внешних источников финансирования.

Подводя итоги можно сказать, что конечной целью оптимизации денежных потоков организации является максимизация чистого денежного потока, что приводит к повышению уровня её самофинансирования и снижает зависимость от внешних источников финансирования, а это, в свою очередь, повышает устойчивость финансового положения предприятия.

Список использованной литературы

1. Сорокина Е.М. Анализ денежных потоков предприятия: теория и практика в условиях реформирования российской экономики / Е.М. Сорокина. – М., 2014. – 176 с.

2. Салтыкова Г.А. Финансовое планирование и анализ движения денежных потоков / Г.А. Салтыкова. – СПб.: Изд-во СПбУЭФ, 2015. – 344 с.

УДК 336.1

Иванова Яна Николаевна,
студент,

научный руководитель: Агеева Анна Александровна,
старший преподаватель кафедры финансов, учёта и банковского дела,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

МЕТОДИКА АНАЛИЗА ДЕНЕЖНЫХ СРЕДСТВ БЮДЖЕТНЫХ ОРГАНИЗАЦИЙ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

***Аннотация:** в публикации исследуется порядок учёта денежных средств бюджетных организаций Луганской Народной Республики, изучена методика анализа бюджетных средств и экономическая роль кассовых и фактических расходов бюджетных организаций.*

***Ключевые слова:** денежные средства, анализ, кассовые расходы, фактические расходы, бюджетная организация.*

***Annotation:** the article studies the procedure of accounting of funds of budgetary organizations of the Luhansk People's Republic, the method of analysis of budgetary funds and the economic role of cash and actual expenditures of budgetary organizations.*

***Key words:** monetary resources, analysis, cash expenditures, actual expenditures, a budget organization.*

Информационная база для анализа финансового состояния и непосредственно учёта денежных средств бюджетных организаций достаточно широка. В потоке такой информации происходит процедура сбора и обобщения финансовой и бухгалтерской отчётности по учёту денежных средств, что непосредственно связано с уточнением и корректировкой дальнейшей финансово-хозяйственной деятельности учреждений.

От того насколько грамотно и эффективно происходит управление денежными средствами, выделяемых государством, зависит успешность работы предприятия в целом, а также целесообразность существования этой организации, что делает актуальной тему исследования.

Согласно законодательству Луганской Народной Республики бюджетное учреждение (организация) – государственные органы, местные органы власти и также организации, которые созданы ими в соответствии с установленным порядком и содержат за счёт средств государственного бюджета или местных бюджетов. Бюджетные учреждения являются неприбыльными [2, с. 3].

Финансирование бюджетных организаций происходит из бюджетов соответствующего уровня для проведения мероприятий, предусмотренных бюджетом в соответствии с целями создания бюджетного учреждения.

Целевое и эффективное использование финансовых ресурсов контролируются на основе сопоставляемых плановых и отчётных смет образования и расходования денежных средств [5, с. 11].

Приказом Минфина ЛНР от 27.12.2014 №8 установлено, что при оформлении и учёте кассовых операций учреждения руководствуются Положением о ведении кассовых операций на территории Луганской Народной Республики. Кассовые операции оформляются кассовыми ордерами, расходными ведомостями, расчётными документами, документами по операциям с применением электронных платёжных средств, другими кассовыми документами [1, с. 8].

При осуществлении операций с использованием наличных денежных средств в учреждении обязательно должна вестись одна Кассовая книга. Записи в Кассовую книгу ведутся в двух экземплярах и производятся кассиром сразу же после получения или выдачи денег по каждому ордеру или другому заменяющему его документу. Вторые экземпляры листов служат отчётом кассира, к которому прикрепляются все кассовые документы [3, с. 115].

В целях оперативного отслеживания расходования бюджетных средств, утверждённых в смете лимитам, в бухгалтерском учёте бюджетных учреждений существуют такие понятия, как кассовые

и фактические расходы.

Кассовыми расходами считают все суммы, полученные учреждением с текущих бюджетных счётов в банке или регистрационных счётов в органах Государственной казначейской службы для их использования (расходования) согласно смете. Следовательно, кассовые расходы рассчитываются по следующей формуле:

Кассовые расходы = остатки денежных средств на начало года + сумма полученных средств из бюджета – остатки денежных средств учреждения на конец года.

Фактические расходы – это настоящие расходы учреждения, для выполнения сметы, подтверждённые соответствующими первичными документами, включая расходы по начисленной заработной плате и стипендиям, а также расходы по неоплаченным счётам кредиторов. Величина фактических расходов рассчитывается по формуле:

Фактические расходы = кассовые расходы – (изменение кредиторской задолженности на конец года по сравнению с началом + изменение остатков материалов + изменение дебиторской задолженности + изменение остатков по счётам подотчётных лиц).

Распределение расходов как объектов учёта определяется необходимостью контроля со стороны государства за использованием средств, при этом учёт кассовых расходов является источником информации о кассовом исполнении сметы и остатках неиспользованных ассигнований на каждую конкретную дату, а учёт фактических расходов обеспечивает контроль над фактическим выполнением сметы расходов.

Таким образом, кассовые расходы показывают характер движения денежных средств, выделенных бюджетной организации, а фактические расходы характеризуют полноту их использования.

В финансовой практике кассовые и фактические расходы в основном не совпадают во времени. Данная ситуация обусловлена тем, что в их основу положены различные принципы записи бухгалтерских операций:

– кассовый метод (cash basis), когда запись доходов и расходов осуществляется в момент получения средств независимо от периода, к которому они относятся;

– метод начислений, по которому запись бюджетных операций происходит в момент их совершения.

В условиях тотального недофинансирования, руководители государственных учреждений поставлены в условия, в которых они вынуждены самостоятельно находить источники поддержания

финансовой устойчивости их организации. Главной задачей при решении такой проблемы является грамотное эффективное и рациональное использование денежных средств.

Бюджетные учреждения наделены рядом особенностей, которые следует учитывать при проведении анализа использования бюджетных средств, при осуществлении оценки финансового состояния, главным образом, для выявления эффективности использования привлечённых ресурсов.

Анализ причин отклонения фактических значений коэффициентов от их допустимых (критических) значений позволит сформировать комплексную программу оздоровления финансового состояния бюджетного учреждения.

При проведении анализа, рассчитываемые коэффициенты должны свидетельствовать о возможности осуществления бюджетными учреждениями своей деятельности при сокращении объёма бюджетных ассигнований (долгосрочную финансовую устойчивость) и бесперебойного выполнения текущих обязательств, то есть краткосрочную финансовую устойчивость

Таблица 1 – Коэффициенты оценки финансового состояния бюджетного учреждения

Наименование коэффициента	Формула расчёта	Экономическая интерпретация
Коэффициент долгосрочной финансовой устойчивости		
Коэффициент самофинансирования (K_{CF})	$\frac{\text{Исполненные доходы по приносящей доход деятельности}}{\text{Объём бюджетных ассигнований}}$	Показывает объём собственных источников финансирования, которые приходятся на каждый рубль бюджетных средств. С учётом специфики деятельности и отсутствия собственного капитала его значение должно быть > 1
Коэффициент краткосрочной финансовой устойчивости		
Коэффициент структуры активов (K_{CA})	$\frac{\text{Стоимость финансовых активов}}{\text{Стоимость активов от деятельности, приносящей доход}}$	Показывает, какая часть активов бюджетного учреждения является наиболее ликвидной, высокоманевренной, а какая – капитализирована, т.е. вложена в основные средства.

Предположим, что ассигнования в виде финансирования из бюджета являются частью собственных средств организации. Однако, с точки зрения экономического содержания госбюджетных средств, такой подход не вполне обоснован. Бюджетные ассигнования предоставляются получателям средств на безвозмездной и безвозвратной основе в виде субсидий и предназначены для выполнения определённого государственного задания, условия которого строго регламентированы, но финансовое обеспечение может быть снижено или вообще прекращено. Поэтому в целях дальнейшего анализа бюджетные ассигнования необходимо соотносить с внешними источниками учреждений и отделять от собственных (внутренних) источников доходов [4, с. 102].

При снижении коэффициента самофинансирования ниже допустимого уровня, следует принимать решения по усилению деятельности, приносящей доход организации. В случаях, когда уменьшается значение величины коэффициента структуры активов, нужно активизировать усилия по взысканию дебиторской задолженности, принять меры к сокращению непроизводственных расходов.

Следует отметить, что данные коэффициенты обеспечивают достаточно полную информативную базу для принятия продуманных управленческих решений.

Таким образом, можно сделать вывод, что ведение кассовых и фактических расходов в бюджетных учреждениях является важным процессом, дающим возможность соблюдения сметных значений при проведении анализа, а также определять причины отклонения от сметы и принимать соответствующие управленческие решения. Оценка финансового состояния бюджетного учреждения выступает реальным механизмом, способствующим принятию научно обоснованных управленческих решений по повышению финансовой устойчивости и платёжеспособности организации.

Список использованной литературы

1. Приказ Министерства финансов Луганской Народной Республики от 27.12.2014 №8 «Об утверждении Положения о ведении кассовых операций на территории Луганской Народной Республики».

2. Приказ Министерства финансов Луганской Народной Республики от 01.10.2015 №78 «Об утверждении Порядка составления, рассмотрения, утверждения и основные требования к выполнению сметы бюджетного учреждения».

3. Акашева В.В. учёт бюджетных и денежных обязательств в государственных (муниципальных) учреждениях / В.В. Акашева //

Вестник Поволжского государственного университета сервиса. Серия: Экономика. – №6(32), 2014. – С. 111 – 115.

4. Панков Д.А. Анализ хозяйственной деятельности бюджетных организаций: учебное пособие / под общ. ред. Д.А. Панкова. – М.: Новое знание, 2013. – 320 с.

5. Поляк Г.Б. Финансы бюджетных организаций: учебник / Г.Б. Поляк, Л.Д. Андросова, В.В. Карчевский [и др.] / ред. Г.Б. Поляк. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2015. – 463 с.

УДК 336.144

Капёнкина Елена Олеговна,
магистрант,
научный руководитель: Шаповалова Светлана Михайловна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ПОДХОДОВ К ПЛАНИРОВАНИЮ И ПРОГНОЗИРОВАНИЮ СРЕДСТВ ГОСУДАРСТВЕННОГО БЮДЖЕТА

***Аннотация:** в статье рассматривается понятие «государственный бюджет», его цель и характеристика, выявляется состояние государственного бюджета в разрезе описаний горизонтальной и вертикальной структуры. Предложены подходы для прогнозирования и планирования доходов бюджета.*

***Ключевые слова:** государственный бюджет, дефицит и профицит бюджета, бюджетное устройство, бюджетный процесс, структура государственного бюджета, доходная и расходная часть государственного бюджета, прогнозирование и планирование доходов бюджета.*

***Annotation:** concepts «the state budget», his aim and description, are examined in the article, the states of the state budget come to light in the cut of descriptions of horizontal and vertical structure. Offered approach for prognostication and planning of acuestss of budget.*

***Key words:** the state budget, deficit and nroфициум of budget, budgetary device, budgetary process, structure of the state budget, profitable and expense part of the state budget, prognostication and planning of acuestss of budget.*

В современных условиях важной системой экономических отношений является бюджет, реализация и возникновение которых связана с формированием, использованием и распределением централизованных фондов государственных финансовых ресурсов.

Нормативно-правовыми актами, которые регулируют бюджетные отношения являются Конституция, Бюджетный кодекс, Закон о Государственном бюджете, которые имеют унифицированную структуру в каждой из стран.

Каждый год в бюджете централизуется часть денежных доходов предприятий и населения. Аккумулированные средства распределяются и используются на финансирование затрат по осуществлению функций государства. За счёт бюджетных средств в пределах бюджетных ассигнований удовлетворяются общегосударственные потребности, финансируются отдельные сферы деятельности – оборона, охрана общественного порядка и безопасности государства, фундаментальная наука и прочие [1, 3].

Кроме того, что бюджет является экономической (финансовой) категорией, он выступает в роли основного финансового плана государства. В этом проявляется его правовая сущность и значение. Государство регламентирует бюджетные отношения в правовой форме. Правовая характеристика бюджета связана с рассмотрением его как финансового плана, который является росписью основного централизованного фонда денежных средств государства.

Бюджет может состоять из одного или нескольких финансовых планов. Финансовый план тесно связан со всеми источниками государственных финансов.

Распределение бюджета на общий и специальный фонд, их составляющие определяются исключительно Бюджетным кодексом и Законом о Государственном бюджете.

Государственный бюджет – это централизованный фонд денежных ресурсов, которым располагает правительство государства для финансирования государственного аппарата, вооружённых сил, выполнение необходимых социально-экономических функций [1, 2, 5].

Государственному бюджету как определённой совокупности финансовых отношений присущи, прежде всего, те же черты, которые отличают категорию финансов в целом: бюджетные отношения имеют распределительный характер, осуществляются всегда в денежной форме, сопровождаются формированием и использованием целевых денежных фондов. Вместе с тем, бюджетным отношениям свойственна определённая специфика, которая, однако, не выходит за рамки общих с финансами черт.

Государственный бюджет как в специфическую сферу стоимостного распределения характеризуют следующие черты, такие как:

– особая экономическая форма распределительных отношений, связанная с обособлением части стоимости валового общественного продукта у государства и её использования на удовлетворение общественных потребностей;

– стадия стоимостного распределения, которая непосредственно не связана с движением общественного продукта в его товарной форме и осуществляется в известном отрыве от неё, в то время как в материальном производстве и непроизводственной сфере финансовые отношения тесно переплетаются с товарно-денежными [3].

Существует два состояния государственного бюджета: дефицит и профицит.

Дефицит бюджета – это превышение расходов бюджета над его доходами.

Профицит бюджета – это превышение доходов бюджета над его расходами.

Бюджетное устройство – это организация и принципы построения бюджетной системы, её структуры, взаимосвязь между отдельными её звеньями.

Бюджетный процесс – это упорядоченный процесс бюджетного законодательства, который занимается процессом составления, рассмотрения, утверждения, выполнения бюджета, составление отчётности о его выполнении, а также контроль за соблюдением бюджетного законодательства.

Участниками бюджетного процесса являются органы и должностные лица, которые наделены бюджетными полномочиями.

К стадиям бюджетного процесса относятся: составление проектов бюджета, рассмотрение и принятие Закона о Государственном бюджете, выполнение бюджета, в том числе при необходимости внесения изменений в Закон о Государственном бюджете, подготовка и рассмотрение отчёта о выполнении бюджета. Все стадии бюджетного процесса между собой взаимосвязаны.

Рассматривая бюджет как финансовый план, необходимо вспомнить, что его вертикальная структура (по уровням органов государственной власти и управления) соответствует структуре бюджетного устройства [1, 2, 3, 4].

Структура государственного бюджета может рассматриваться в двух разрезах: горизонтальном и вертикальном.

Горизонтальная структура бюджета показывает состав и соотношение его доходов и расходов. В вертикальном разрезе

структура бюджета рассматривается по уровням органов государственной власти и местного самоуправления. На каждом уровне составляется, утверждается и выполняется отдельный бюджет. Вертикальная структура бюджета соответствует бюджетному устройству государства.

Государственный бюджет состоит из двух дополняющих друг друга взаимосвязанных частей: доходной и расходной.

Доходная часть показывает, откуда поступают средства на финансирование деятельности государства, какие слои общества отчисляют больше из своих доходов.

Расходная часть показывает, на какие цели направляются аккумулированные государством средства.

Бюджетная система – категория многогранная и сложная. В зависимости от того, какие элементы приходится рассматривать исследователю, всю бюджетную систему можно как разделить на подсистемы с однородными элементами, так и рассматривать как гетерогенную целостность.

Государственный бюджет, являясь основным финансовым планом государства, даёт органам власти реальную экономическую возможность осуществления властных полномочий. Государство не может осуществлять регулирование экономики без воздействия на неё экономическими методами. В то же время государство не может выступать предпринимателем и зарабатывать деньги для реализации своих функций [5].

Для прогнозирования и планирования доходов бюджета необходимо: определить источники доходов, на основании которых складываются прогнозы и планы; собрать фактические данные про каждый источник доходов; спрогнозировать показатели и охарактеризовать каждый источник доходов; выбрать и применить необходимый метод прогнозирования и планирования; определить ожидаемый уровень доходов бюджета на плановый период.

Соответствующие департаменты отвечают за составление и выполнение бюджета, уточняют основные бюджетные показатели вместе с расчётами и пояснениями на плановый период, такие как: уточнённый прогноз доходов Государственного бюджета, уточнённый прогноз поступлений от приватизации государственного имущества, уточнённый прогноз платежей от обслуживания и погашения внутреннего и внешнего долга [4, 5].

Список использованной литературы

1. Абрютин М.С. Бюджет: учебн. пособие / М.С. Абрютин. – М.: Дело и Сервис, 2015. – 266 с.

2. Афанасьев А.П. Бюджетная система: учебник / А.П. Афанасьев, О.В. Врублевская. – М.: ЮРАЙТ, 2014. – 400 с.

3. Басовский Л.Е. Прогнозирование и планирование бюджетной политики: учебное пособие / Л.Е. Басовский. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2015. – 260 с.

4. Боженок С.Я. К вопросу о системе источников доходов и расходов бюджетов бюджетной системы / С.Я. Боженок // Российская юстиция, 2016. – №7. – С. 11 – 13.

5. Васильев К.А. Бюджетное планирование: курс лекций [для специальности 080502.65 «Экономика»] / К.А. Васильев, Т.В. Васильева. – Кемерово: Издание ИИО КГСХИ, 2015. – 192 с.

УДК 336.6

Коваль Владислав Олегович,
магистрант,
научный руководитель: Корсакова Ольга Сергеевна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ДЕНЕЖНЫХ ПОТОКОВ – СОСТАВЛЯЮЩАЯ ЧАСТЬ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** статья посвящена исследованию, которое обуславливает необходимость обеспечения устойчивого финансового состояния предприятия и проведения оценки качества управления его денежными потоками. Поэтому очень важно исследовать принципы и цели управления денежными потоками предприятия, которые являются той первоосновой, в результате которой формируются денежные фонды предприятий, возникают финансовые отношения между экономическими субъектами и решаются разнообразные задачи финансового менеджмента.*

***Ключевые слова:** управление, денежные средства, финансовая система, экономическое развитие, денежные потоки, планирование, синхронизация, предприятие.*

***Annotation:** the article is devoted to a study that necessitates ensuring the stable financial condition of an enterprise and assessing the quality of its cash flow management. Therefore, it is very important to investigate the principles and objectives of managing cash flows of an enterprise, which are the fundamental principle, as a result of which funds*

of enterprises are formed, financial relations between economic entities arise and various financial management tasks are solved.

Key words: *management, cash, financial system, economic development, cash flow, planning, synchronization, enterprise.*

В современных условиях уделяется огромное значение разработке эффективной системы управления денежными потоками, которая является одним из главных механизмов в стратегическом развитии деятельности предприятия. Большинство экономистов считают, что денежный поток следует рассматривать как один из базовых параметров «финансового цикла деятельности предприятия». Оптимально выстроенные денежные потоки организации – это, как правило, высокий показатель финансового равновесия и предпосылка к созданию благоприятных условий для достижения запланированных результатов в его производственной деятельности.

Если брать за основу высказывания учёных в данной сфере исследования, то следует обратить внимание на то, что грамотно организованное управление движением денежных средств выступает базовой основой, которая обеспечивает финансовое равновесие в стратегическом развитии деятельности предприятия. Чёткая организация в движении денежных средств приводит к увеличению динамики в проведении операционной деятельности организации. Стоит также отметить, что незапланированный и непрогнозируемый сбой в проведении платежей негативно повлияет на создание производственных запасов и сбыт готовой продукции. В то же время, эффективно сформированные денежные потоки предприятия, безусловно, приводят к росту объёма деятельности и реализации готовой продукции. Также значительно снижается потребность в заёмном капитале для предприятия. Необходимо сказать, что грамотно организованная система движения денежных средств позволяет добиться поставленных производственных целей для конкретного предприятия в кратчайшие сроки. Эффективная система управления является предпосылкой к уменьшению зависимости от привлекаемых кредитов, что в свою очередь позволяет более грамотно и рационально распоряжаться собственными финансовыми ресурсами.

В свою очередь эффективная система управления денежными потоками приобретает характер базового финансового рычага, который обеспечивает увеличение темпов оборота капитала предприятия. Итогом данной особенности является снижение временного промежутка в производственном и финансовом циклах. Это проявляется в снижении потребности в капитале, который обслуживает хозяйственную деятельность предприятия.

Процесс управления движением денежных потоков предприятия осуществляется последовательно. Основные этапы данного процесса состоят из планирования, балансировки, оптимизации.

1. Планирование денежных потоков предоставляет шанс специалисту в данной сфере деятельности выявить источники денежных средств и провести оценку их использования. Это способствует выявлению прогнозируемых поступлений, что является предпосылкой к созданию эффективной системы управления.

Главный принцип создания плана движения денежных потоков – это удостовериться в актуальности самих источников поступления средств и обоснованности затрат, синхронности их появления, определить предстоящую нужду в заёмных средствах [2].

2. Балансировка движением денежных средств. Результатом разработки плана движения денежных средств может быть как дефицит, так и избыток денежных средств. Следовательно, их усовершенствуют путём балансировки по объёму и во времени, синхронизации их формирования во времени и оптимизации остатка денежных средств на расчётном счёте.

3. Процесс оптимизации денежных потоков во времени осуществляется по двум направлениям – выравнивание и синхронизация. Выравнивание потоков денежных средств направлено на сглаживание их объёмов в разрезе определённых интервалов анализируемого периода времени. Данный метод оптимизации позволяет устранить в конкретном размере сезонные и циклические различия в формировании денежных средств, оптимизируя параллельно средние остатки денежных средств и повышая уровень ликвидности.

Таким образом, рассмотренный механизм управления движением денежных средств является достаточно эффективным, а его реализация позволит поддерживать финансовое равновесие предприятия в процессе его производственной и хозяйственной деятельности, повысить степень его финансовой и производственной гибкости.

В результате проведенного исследования, можно отметить следующее. Ускоряя за счёт эффективного управления денежными потоками оборот капитала, предприятие обеспечивает получение дополнительной прибыли. Эффективное управление денежными потоками обеспечивает снижение риска неплатёжеспособности предприятия. Необходимо также отметить, что даже у предприятий, успешно осуществляющих хозяйственную деятельность и генерирующих достаточную сумму прибыли, неплатёжеспособность

может возникать как следствие несбалансированности различных видов денежных потоков во времени. Синхронизация поступления и выплат денежных средств, достигаемая в процессе управления денежными потоками предприятия, позволяет устранить этот фактор возникновения его неплатёжеспособности.

За основу создания эффективной системы управления денежными потоками на предприятии могут быть взяты предлагаемые направления их оптимизации. Их реализация позволит путём проведения ряда последовательных аналитических операций создать эффективную систему управления денежными потоками. Процесс реализации данной методики предполагается осуществлять по следующим этапам:

1. Планирование системы управления денежными потоками.
2. Анализ денежных потоков в предшествующем периоде.
3. Оптимизации денежных потоков на основе полученных результатов анализа.
4. Планирование денежных потоков предприятия в разрезе отдельных их видов.
5. Обеспечение системы эффективного контроля за денежными потоками предприятия.

Таким образом, оптимально выстроенные денежные потоки организации – это, как правило, высокий показатель финансового равновесия и предпосылка к созданию благоприятных условий для достижения запланированных результатов в его производственной деятельности.

Также предприятию необходимо составлять план поступления и расходования денежных средств на предстоящий год в ежемесячном разрезе с тем, чтобы обеспечить учёт сезонных колебаний денежных потоков предприятия. Он должен составляться по отдельным видам хозяйственной деятельности и по предприятию в целом.

Список использованной литературы

1. Абрютин М.С. Анализ финансово-экономической деятельности предприятия / М.С. Абрютин. – Красноярск: КПКУ, 2011. – 256с.
2. Анташов В.В. Новые технологии управления предприятием / В.В. Анташов. – М.: МГПУ, 2010. – 447 с.
3. Баканов М.И. Теория экономического анализа / М.И. Баканов. – Воронеж: ВГПУ, 2013. – 416 с.

Левчук Юлия Александровна,
магистрант,
научный руководитель: Корсакова Ольга Сергеевна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

БЮДЖЕТИРОВАНИЕ В СИСТЕМЕ ФИНАНСОВОГО УПРАВЛЕНИЯ ОРГАНИЗАЦИЕЙ

***Аннотация:** в данной статье рассматривается понятие бюджетирования как инструмента и основополагающего элемента финансового планирования, рассматриваются функции бюджетирования, основные подходы к составлению бюджетов, технология бюджетирования. Автором даётся описание постановки системы бюджетирования и основных видов бюджетов, составляемых в организации.*

***Ключевые слова:** бюджетирование, бюджет, финансовое управление, планирование, технология бюджетирования, организация бюджетирования, автоматизация.*

***Annotation:** this article discusses the concept of budgeting as a tool and a fundamental element of financial planning, discusses the functions of budgeting, the main approaches to budgeting, budgeting technology. The author describes the formulation of the budgeting system and the main types of budgets compiled by the organization.*

***Key words:** budgeting, budget, financial management, planning, technology of budgeting, organization of budgeting, automation.*

Бюджетирование является основным направлением для оперативного планирования и финансового анализа организации и относится к числу наиболее сложных и ответственных функций управления. Бюджетирование играет ключевую роль в деятельности организации, так как позволяет воздействовать на финансово-экономические результаты его деятельности. Бюджетирование рассматривается как инструмент управления, направленный на организацию и оптимизацию системы бизнеса с целью повышения его конкурентоспособности.

Основная задача бюджетирования в системе финансового управления заключается в повышении эффективности работы хозяйствующего субъекта на основании целевой ориентации

и координации всех событий, охватывающих изменение хозяйственных средств и их источников, выявлении рисков, снижении их уровня, повышении гибкости функционирования экономического субъекта [6].

Бюджетирование играет важнейшую роль в управлении финансами организации. Для эффективной работы организации требуется современная система управления финансами, базирующаяся на создании долгосрочных и краткосрочных бюджетов. С помощью системы бюджетирования происходит разработка стратегии эффективного развития организации, осуществляется анализ её деятельности и контроль над выполнением бюджетов [1].

Бюджет – это план, составленный в натуральном и денежном выражении, и определяющий потребность организации в ресурсах, необходимых для реализации целей в соответствующем периоде. Как управленческая технология, бюджетирование содержит три составляющие [3]:

- технологию;
- организацию;
- автоматизацию.

Технология бюджетирования направлена на решение таких вопросов, как определение целей и заданий этого процесса, разработка видов и форматов бюджетов. Организация бюджетирования связывает его технологию с организационной структурой, формализует процедуры составления бюджетов, их согласования, обработки данных, составление отчётов о выполнении бюджетов, устанавливает распределение обязанностей между должностными лицами в бюджетном процессе, определяет график документооборота.

С помощью автоматизации упрощается составление финансовых прогнозов. Однако, для её использования необходимо не только детально выучить возможности существующих прикладных компьютерных программ, но и пересмотреть требования относительно сбора и передачи первичной информации, которая будет подлежать обработке.

Основными функциями, которые выполняет бюджетирование в системе финансового управления, являются [4]:

1) планирование – эта функция наиболее важная, поскольку бюджетирование является его основой. Бюджеты обеспечивают рациональное распределение финансовых ресурсов организации на основании его стратегических целей;

2) функция учёта – бюджетирование является основой для управленческого учёта, поскольку отражает движение денежных

средств, финансовых ресурсов в максимально удобной форме, а также своевременно представляет соответствующие показатели финансовой деятельности организации в наиболее приемлемом для принятия эффективных управленческих решений виде;

3) функция контроля – бюджет представляет собой совокупность критериев или показателей, которые необходимо использовать при контроле за деятельностью организации.

Бюджетирование позволяет сократить потребность организации в заёмном капитале. Активно управляя ресурсами, можно обеспечить более рациональное и экономическое использование собственных финансовых средств, формируемых из внутренних источников.

Бюджетирование имеет свои положительные и отрицательные стороны. Достоинства бюджетирования заключается в том, что оно [2]:

- оказывает положительное воздействие на мотивацию и настрой коллектива;

- позволяет координировать работу организации;

- позволяет своевременно вносить корректирующие изменения;

- служит инструментом сравнения достигнутых и желаемых результатов;

- позволяет усовершенствовать процесс распределения ресурсов;

К недостаткам бюджетирования относятся:

- сложность внедрения автоматизированной системы бюджетирования;

- отсутствие кадров, готовых к работе в системе бюджетов;

- противоречия между достижимостью целей и их стимулирующим эффектом;

- отсутствие возможности использования типовой готовой технологии бюджетирования;

- конфликты на стадии согласования показателей бюджетов между разными заинтересованными сторонами.

Существуют три основных подхода к составлению бюджетов [5]:

- «сверху вниз»;

- «снизу вверх»;

- «снизу вверх / сверху вниз».

При подходе «сверху вниз» бюджет составляется исходя из целевых показателей, установленных руководством организации. Такой подход обеспечивает согласованность бюджетов отдельных подразделений и позволяет задавать контрольные показатели по продажам, расходам, для оценки эффективности работы центров

ответственности. Недостатком подхода «сверху вниз» является то, что при нем практически не учитывается позиция менеджеров среднего и низшего звена и, соответственно, снижается их мотивация на выполнение ключевых задач.

В процессе планирования руководству организации для принятия взвешенных решений необходимо обладать отфильтрованной и обобщённой информацией от подразделений, носителями которой являются руководители нижнего уровня. Такой информацией их обеспечивает бюджетный процесс, построенный по принципу «снизу вверх». Информация сначала распространяется от высшего руководства к нижестоящим звеньям управления, а затем обобщается снизу вверх по иерархической структуре управления несколько раз в зависимости от ситуации. Преимуществом подхода «снизу вверх» является мотивация руководителей низшего и среднего звена к достижению целей. Недостатком подхода «снизу вверх» является рост затрат времени на подготовку бюджетов, поскольку привлечение к процессу бюджетирования значительного количества людей требует соответствующих усилий по координации их действий и согласования данных.

Подход «снизу вверх / сверху вниз» является самым сбалансированным и позволяет избежать негативных последствий двух своих предшественников. Информация сначала распространяется от высшего руководства до низших звеньев управления, а затем обобщается снизу доверху по иерархической структуре управления. В процессе составления и обобщения бюджетов осуществляют их обсуждение.

С позиции количественных оценок, планирование текущей деятельности организации заключается в построении основного бюджета, представляющего собой систему взаимосвязанных операционных и финансовых бюджетов [7].

Основные бюджеты предназначены для управления финансами организации. Основные бюджеты позволяют руководителям иметь всю необходимую информацию для оценки финансового состояния и контроля за его изменениями. Операционные бюджеты позволяют определить текущие затраты, а также состояние балансовых счётов на каждом шаге бюджетного периода.

Финансовый бюджет – это план, в котором отражаются предполагаемые источники финансовых средств и направления их использования в будущем периоде.

Кроме операционных и финансовых бюджетов в организации могут использоваться вспомогательные бюджеты и специальные бюджеты. Среди вспомогательных бюджетов наибольшее значение

имеют план капитальных затрат и кредитный план. Их назначение заключается в более тщательном планировании динамики активов бизнеса, определении системы условий и ограничений, которая может быть установлена для данного бизнеса. Специальные бюджеты показывают распределение отдельных статей основных бюджетов, например, налоговый бюджет, бюджет распределения прибыли, бюджеты отдельных проектов и программ. Набор этих бюджетов определяется руководством организации в зависимости от специфики хозяйственной деятельности. Все виды бюджетов играют важную роль в деятельности организации и имеют определённые цели их составления и реализации.

Для того чтобы система бюджетирования была эффективной, необходим ряд обязательных условий, без которых эта система не сможет работать.

Во-первых, организация должна располагать соответствующей методологической и методической базой разработки, контроля и анализа исполнения бюджета, а работники управленческих служб должны быть достаточно квалифицированными, чтобы уметь применять эту методологию на практике.

Во-вторых, для того чтобы разрабатывать бюджет, контролировать и анализировать его исполнение, нужна соответствующая информация о деятельности организации, достаточная для того, чтобы представить его реальное финансовое состояние, движение финансовых и товароматериальных потоков.

В целях осуществления контроля за исполнением бюджетов используется двухуровневая система контроля. Нижний уровень – контроль за исполнением бюджетов структурных подразделений организации, непосредственно осуществляемый экономическими службами этих подразделений. Верхний уровень – контроль за исполнением бюджетов всех структурных подразделений, осуществляемый непосредственно финансово-экономической службой организацией и его бухгалтерией [7].

Таким образом, система бюджетирования в настоящее время далека от совершенства. Поэтому на сегодняшний день остаётся актуальной проблема разработки взаимоувязанных и согласованных форм бюджетов, создания центров ответственности за составление бюджетов, утверждения бюджетов, а также систематизация и автоматизация данных финансовых блоков. Грамотно поставленное бюджетирование даёт руководителю возможность своевременно «заглянуть в будущее» и понять, как будет выглядеть организация через несколько лет.

Список использованной литературы

1. Бочаров В.В. Финансовое планирование и бюджетирование / В.В. Бочаров. – СПб.: Питер, 2013. – 342 с.
2. Волкова О.Н. Бюджетирование и финансовый контроль в коммерческих организациях / О.Н. Волкова. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 272 с.
3. Гаврилова А.Н. Бюджетное управление / А.Н. Гаврилова. – М.: КНОРУС, 2009. – 254 с.
4. Дмитриев А.Е. Бюджетное управление / А.Е. Дмитриев. – М.: Дело, 2012. – 166 с.
5. Жданов С.А. Основы теории экономического управления организацией / С.А. Жданов. – М.: Финпресс, 2014. – 325 с.
6. Остапенко В.В. Бюджетирование как способ ведения бизнеса / В.В. Остапенко. – М.: Омега-Л, 2012. – 303 с.
7. Шаховская Л.С. Бюджетирование: теория и практика / Л.С. Шаховская, В.В. Хохлов, О.Г. Кулакова. – М.: КНОРУС, 2013. – 254 с.

УДК 336.221.4

Малхасян София Айковна,
магистрант,
научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

НАЛОГОВАЯ СИСТЕМА ЛНР: ОСОБЕННОСТИ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ

Аннотация: в статье рассмотрены особенности функционирования налоговой системы ЛНР в контексте выявления перспектив её развития.

Ключевые слова: налог, налоговая система, законодательство, трансферты, доход, фонд.

Annotation: the article describes the features of the functioning of the tax system of the LPR in the context of identifying the prospects for its development.

Key words: tax, tax system, legislation, transfers, income, fund.

Налоговая политика играет важную роль в обеспечении выполнения государством своих функций и представляет собой

деятельность государства в сфере установления и взимания налогов, сборов и обязательных платежей. Общая стратегия налоговой политики должна включать приоритетные цели, связанные с функционированием системы налогообложения и методов их достижения. Налоговая политика должна, прежде всего, способствовать росту объёмов накопления, созданию условий, облегчающих обновление капитала предприятия. При внедрении налоговой политики государство обязательно должно учитывать интересы каждого предприятия, каждого члена общества.

Регулирование экономических отношений требует гибкой налоговой политики, которая позволила бы оптимально связать интересы государства с интересами налогоплательщиков. Важным условием эффективной политики является её стабильность и предсказуемость, благодаря чему субъекты хозяйствования имеют возможность планировать хозяйственную деятельность и правильно оценивать эффективность принимаемых решений.

Проявлением на практике налоговой политики, проводимой государством и формируемой соответствующими государственными структурами, выступает налоговая система. Актуальность темы статьи характеризуется тем, что для стабилизации экономической системы государства необходимо обеспечение стабильного и устойчивого сбора налогов и надлежащей дисциплины налогоплательщиков при установлении допустимой налоговой нагрузки.

Определяя налоговую систему, важно разграничить два подхода к её пониманию. Во-первых, налоговая система – это совокупность налогов и налоговых платежей, законодательно закреплённых в государстве. Во-вторых, налоговая система включает в себя механизмы начисления, уплаты налогов и организации контроля и ответственности за нарушение налогового законодательства. Следовательно, нельзя отождествлять понятия «налоговая система» с понятиями «система налогообложения» и «система налогов и сборов», которые являются её составной частью. Поэтому сделаем обобщения: система налогов и сборов – это совокупность установленных действующим законодательством государства налогов и сборов; система налогообложения – это совокупность установленных действующим законодательством государства налогов и сборов, а также механизмов и способов их расчёта и уплаты в бюджет и другие государственные целевые фонды; налоговая система – это совокупность налогов и сборов, механизмов и способов их расчёта и уплаты, а также субъектов налоговой работы, которые обеспечивают администрирование и поступление налогов и сборов в бюджет и другие государственные целевые фонды.

Следует отметить, что налоговая система каждого государства характеризуется особенностями как общеэкономического, так и внутринационального характера, одновременно определяя внутрисистемные соотношения между отдельными формами и методами налогообложения, элементами налога, фискальными рычагами и инструментами.

Формированию и развитию налоговой системы ЛНР препятствует жёсткий социальный, политический, военный конфликт. Поэтому одним из главных и актуальных вопросов на сегодняшний день является установление сбалансированных взаимоотношений между субъектами хозяйствования и государством с учётом их двусторонних интересов (формирование доходной части бюджета – со стороны государства, развития деятельности путём снижения налоговой нагрузки – со стороны налогоплательщика) на длительную перспективу. При этом налоговая система должна рассматриваться как главный инструмент перераспределения финансовых средств, направленный на развитие предпринимательства, укрепление рыночных основ в экономике и обеспечение роста благосостояния граждан [1, с. 13].

Функционирование налоговой системы ЛНР регулируется Законом «О налоговой системе» от 28.12.2015 г., в который на сегодняшний день уже были внесены поправки и изменения, которым закреплены нормы в сфере налогообложения, необходимые для создания благоприятных условий в сфере экономики Республики. В соответствии с Законом, на территории ЛНР осуществляется сбор прямых и косвенных налогов: налога с оборота, акцизного налога, налога на прибыль и ряда других налогов и сборов. По причине низкой налоговой наполняемости бюджета и создания благоприятных условий для развития отдельных сфер экономики и категорий налогоплательщиков Законом установлены специальные налоговые режимы.

В рамках формирования каждой налоговой системы большое значение занимает соотношение между прямыми и косвенными налогами, учитывая их как положительные аспекты, так и некоторые недостатки. В частности, прямые налоги считаются относительно справедливыми, поскольку механизмы их начисления и уплаты являются прозрачными, а объект налогообложения и источники его уплаты в большинстве случаев совпадают. Однако сложная процедура учёта налоговой базы и администрирования налогового обязательства снижает эффект такого налогообложения.

Косвенные налоги – это налоги, которые устанавливаются в виде определённой надбавки к стоимости товара, оплачиваются

налогоплательщиком, но вместе с тем переводятся на другое лицо, которое, в свою очередь, платит их плательщику налога (налог с оборота, акцизный налог, пошлины и т.д.). Между учёными десятилетиями продолжаются дискуссии о «справедливости» косвенных налогов, поскольку основное бремя налогообложения ложится на плечи конечного потребителя и не зависит от уровня его доходов. Однако следует отметить фискальную доходность косвенного налогообложения и возможность за счёт косвенных налогов влиять на соотношение спроса и предложения данного товара.

Современная налоговая система ЛНР является прагматичной комбинацией различных форм и методов налогообложения, призванных гармонично отражать всю совокупность общественных отношений, функций и приоритетов государственного развития, которая должна ориентироваться на передовой научный опыт, максимально приближаясь идеалам оптимального налогообложения.

Учитывая необходимость развития трансграничного сотрудничества ЛНР, чрезвычайно важно модифицировать налоговые системы разных стран с учётом требований глобального мирового экономического и социально-политического пространства. Также, можно утверждать, что в основе теоретико-методологических основ формирования современной налоговой системы лежит понятие налога, его функций, соблюдение главных принципов налогообложения для выбора экономически обоснованной налоговой политики государства. Именно поэтому в экономически тяжёлых условиях настоящего важен именно научный подход к установлению конкретной величины налогов, организации эффективной налоговой системы, при этом следует особое внимание уделить гармоничному сочетанию целенаправленной фискальной роли налогов с безусловным соблюдением принципа справедливости для достижения баланса интересов государства и налогоплательщиков, избежав социальной напряжённости и чрезмерной налоговой нагрузки, обеспечивая стабильность экономического роста с целью стимулирования развития предпринимательской деятельности в Республике.

Список использованной литературы

1. Агабекян О.В. Теория и история налогообложения: учебник для студентов вузов / О.В. Агабекян, К.С. Макарова. – М.: Издательский дом АТИСО, 2009. – 442 с.
2. Марчева И.А. Налоги и налогообложение: учеб.-методич. пособие / И.А. Марчева. – Нижний Новгород: Нижегородский университет, 2012. – 122 с.

3. Перов А.В. Налоги и налогообложение / А.В. Перов, А.В. Толкушкин. – 9-е изд., перераб. и доп. – М.: Юрайт-Издат, 2008. – 986 с.

4. Закон Луганской Народной Республики «О налоговой системе» от 28.12.2015 (с изменениями) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nslnr.su/>

УДК 658.152

Месяцева Ирина Николаевна,
магистрант,
научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ВЛИЯНИЕ АМОРТИЗАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ НА ФОРМИРОВАНИЕ СОБСТВЕННЫХ ФИНАНСОВЫХ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** одним из внутренних источников формирования финансовых ресурсов организации является амортизация. Выбор оптимальной амортизационной политики является одним из важных моментов деятельности хозяйствующих субъектов, так как это позволяет обеспечить финансовые потребности организаций в воспроизводстве его необоротных активов.*

***Ключевые слова:** амортизация, финансовые ресурсы, амортизационная политика, организация.*

***Annotation:** one of the internal sources of formation of the financial resources of the organization is depreciation. The choice of the optimal depreciation policy is one of the important moments of the activities of economic entities, since it allows ensuring the financial needs of organizations in the reproduction of its fixed assets.*

***Key words:** depreciation, financial resources, depreciation policy, organization.*

В условиях ограниченности финансовых ресурсов, инфляционных процессов, несовершенного функционирования банковской системы, нестабильности цен на сырьё и материалы, перед отечественными предприятиями стоит основная задача – повышение эффективности деятельности путём наращивания собственных финансовых ресурсов.

В связи с отсутствием у предприятий республики возможности привлекать кредиты банков для формирования финансовых ресурсов и низкой инвестиционной привлекательностью, вследствие нестабильной политической ситуации в регионе, предприятия должны искать внутренние резервы для формирования собственных финансовых ресурсов. Одним из таких источников формирования собственных финансовых ресурсов может быть амортизация.

Амортизационная политика является одним из самых слабых звеньев в процессе функционирования многих предприятий ЛНР. Сформированная амортизационная система не выполняет своей главной функции – не создаёт заинтересованности в обновлении основных фондов и внедрении новых технологий в производство. Однако потенциально, амортизационная политика должна стать одним из основных факторов восстановления и обеспечения экономического роста в условиях инвестиционного кризиса, спада производства и инфляции.

Амортизация основных средств выполняет две основные функции: налоговую, предусматривающую вывод из налогообложения расходов на приобретение основных средств, и экономическую, которая заключается в преобразовании необоротных активов в оборотные в результате начисления амортизации [1].

Противоречие между экономической и налоговой амортизацией заключается в том, что даже выбор организацией налогового метода амортизации и норм для бухгалтерских целей не ликвидирует разногласия между ними, поскольку налоговые нормы и методы будут применены к различным объектам при определении экономической и налоговой амортизации. Следовательно, отсутствие согласованности между налоговой и экономической амортизацией заставляет предприятия вести отдельно бухгалтерский и налоговый учёт амортизации основных средств, так как базы для их определения и периодичность начисления отличаются [5]. В учёте следует отражать амортизацию по мере износа основных средств. Экономическая амортизация отличается от бухгалтерской, прежде всего тем, что базируется на будущих денежных потоках, ожидаемых от использования основных средств с учётом их ликвидационной стоимости в конце срока полезного использования [4].

В современных условиях целенаправленная государственная амортизационная политика несовершенна, поскольку не разработана концепция восстановления, эффективного накопления и использования финансовых ресурсов отечественными производителями. Как следствие, на уровне предприятий система амортизации рассматривается как второстепенная в решении задач

обновления финансовых ресурсов, а амортизационные отчисления в значительной части используются не по своему прямому назначению.

Основное назначение амортизационной политики состоит в создании условий для обеспечения финансовых потребностей предприятия в воспроизводстве его необоротных активов. Именно условия списания стоимости необоротных активов вместе с налоговыми льготами являются важными ориентирами в процессе принятия решений об инвестировании в реальный сектор экономики [2]. В связи с этим каждое предприятие должно использовать возможность индивидуализировать свою амортизационную политику, учитывая конкретные факторы, обуславливающие порядок её формирования. В таком случае амортизационную политику должны определять макроэкономические, микроэкономические и специфические факторы производственной деятельности.

При этом процессу амортизации основных средств как составляющей формирования собственных финансовых ресурсов предприятий, характерны следующие особенности, которые необходимо учитывать:

1) амортизация основных средств – это достаточно длительный процесс переноса части стоимости основных средств на производственные расходы;

2) амортизация часто является одной из самых больших статей расходов в бюджете инвестиций;

3) сумма амортизации уменьшает налоговые обязательства предприятий;

4) вследствие того, что амортизация является не денежными затратами и никакие средства не выходят за пределы предприятия, последнее получает возможность использовать эти средства [3].

Поэтому выбор амортизационной политики предприятия требует индивидуального стратегического подхода, ведь амортизационный процесс занимает длительный период, влияет на многочисленные экономические показатели деятельности и подвергается воздействию факторов внешней среды.

Амортизационный фонд предприятия формируется в размере амортизационных отчислений и полученного дохода в виде процентов на инвестиции или вклады. Размер амортизационных отчислений рассчитывается таким образом, чтобы к концу срока службы основных средств амортизационный фонд был равен их первичной стоимости (вычитая ликвидационную стоимость).

Совершенствование системы начисления амортизации осуществляется через принятие управленческих решений с помощью

обобщающей методики по выбору со всей совокупности оптимального метода её начисления, а системы её использования – по данным ведомости начисления и использования путём принятия управленческих решений о распределении по направлениям использования.

Таким образом, амортизационные отчисления на каждом предприятии являются расчётными расходами в себестоимости продукции, а их сумма в выручке от реализации продукции – источником финансирования инвестиций организации. И такая двойственная функция амортизационных отчислений возникла ещё при зарождении товарного производства и сохраняется при всех общеэкономических формациях.

В современных условиях «наладить» систему амортизации можно посредством обеспечения изъятия из эксплуатации устаревшего оборудования. При этом надо подчеркнуть, что без глубокого теоретического и практического осознания необходимости стимулировать раннюю замену основных средств невозможно успешно решить проблему изъятия старого оборудования. Можно с уверенностью сказать, что с увеличением замены оборудования в раннем возрасте постепенно уменьшится количество оборудования, которое давно «пересекло» свой оптимальный период эксплуатации. В ситуации, когда на действующих предприятиях накопилось много устаревшего оборудования, система амортизации должна способствовать как быстрой замене оборудования, так и изъятию из эксплуатации слишком устаревшего оборудования. Решение этой двуединой задачи предполагает необходимость гибкой амортизационной политики.

Список использованной литературы

1. Веретенникова И.И. Амортизация и амортизационная политика / И.И. Веретенникова. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 192 с.
2. Голов С.Ф. Дискуссионные аспекты амортизации / С.Ф. Голов // Бухгалтерский учёт и аудит: научно-практический журнал, 2013. – № 5. – С. 3 – 8.
3. Масаковский В.В. Пути усовершенствования учёта амортизации / В.В. Масаковский, Т.Н. Кононенко // Бухгалтерский учёт и аудит: научно-практический журнал, 2012. – №4. – С. 12 – 17.
4. Сергеев И.В. Экономика предприятия: учебн. пособие / И.В. Сергеев. – М.: Финансы и статистика, 2010. – 304 с.
5. Грязнова А.Г. Финансы: учебник / А.Г. Грязнова, Е.В. Маркина. – М.: Финансы и статистика, 2012. – 496 с.

Поправка Инна Владимировна,
магистрант,
научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

МЕТОДЫ СОСТАВЛЕНИЯ СТРАТЕГИЧЕСКОЙ ФИНАНСОВОЙ ОТЧЁТНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в статье обосновано практическое значение анализа и прогнозирования основных показателей финансовой отчётности предприятия. Исследованы преимущества и недостатки методов составления прогнозной финансовой отчётности.*

***Ключевые слова:** анализ, прогноз, методы, прибыль, финансовая отчётность, стратегическая отчётность.*

***Annotation:** the article substantiates the practical importance of analyzing and forecasting the main indicators of the company's financial statements. The advantages and disadvantages of methods for the preparation of projected financial statements.*

***Key words:** analysis, forecast, methods, profit, financial statements, strategic reporting.*

В зарубежных странах менеджеры и аналитики многих организаций составляют не только финансовую отчётность за отчётный период, но и проектируемые финансовые отчёты на следующий год (или несколько лет). Эти документы предназначены как для внутреннего планирования, так и для представления внешним пользователям (например, кредитным учреждениям для получения займов). Проектируемая финансовая отчётность, как правило, содержит: баланс, отчёт о прибылях и убытках (отчёт о финансовых результатах), отчёт о движении денежных средств.

Процесс подготовки проектируемых финансовых отчётов, составленных на основе Положений (стандартов) бухгалтерского учёта, начинается с проработки соответствующих отчётов за прошлый год (или несколько лет) и делится на несколько основных этапов.

Первым этапом является прогнозирование такого показателя, как доход (выручка) от реализации продукции (товаров, работ, услуг). Данная операция является основной и, в определённой степени, определяющей для подготовки проектируемых финансовых отчётов

в целом – прогноз объёма реализации считается отправной точкой для расчёта показателей отчёта о финансовых результатах и баланса.

Вторым этапом является подготовка прогнозируемого отчёта о финансовых результатах, когда существует необходимость расчёта суммы нераспределённой прибыли, которая остаётся в распоряжении предприятия и может быть реинвестирована в производство, то есть направлена на покрытие будущих финансовых потребностей.

Каждая статья отчёта о финансовых результатах увеличивается или уменьшается в соответствии с концепцией составления прогноза, преимущественно на основе процента роста (снижения) объёма реализации продукции (так называемый «метод процента от продаж») [2, с. 71]. Прогнозирование с помощью метода процента от продаж заключается в увеличении (уменьшении) показателя дохода от реализации продукции (работ, услуг) и статей баланса и отчёта о финансовых результатах (кроме тех, что не зависят от изменения продаж) на одинаковый процент. При этом доход (выручка) от реализации продукции формируется путём вычета налога на добавленную стоимость, акцизного сбора и других косвенных платежей, а также себестоимости реализованной продукции, после чего рассчитывается проектируемая валовая прибыль (убыток). Далее, валовая прибыль (убыток) изменяется на сумму операционных, финансовых и чрезвычайных доходов и расходов. Характерной особенностью составления прогнозируемого отчёта о финансовых результатах с целью прогноза является учёт использования чистой прибыли в контексте определения дополнения к нераспределённой прибыли [2, с. 83].

Дополнение к нераспределённой прибыли увеличивает или уменьшает величину собственного капитала в прогнозируемом балансе, подготовка которого осуществляется на третьем этапе. Каждая статья прогнозируется с учётом будущего изменения объёмов реализации. Поскольку разные статьи в активе баланса, с одной стороны, и в пассиве, с другой, могут изменяться в процессе прогнозирования по-разному, в таком случае прогнозируемый баланс практически всегда оказывается нарушенным.

Если в прогнозируемом балансе актив превышает пассив, разница между ними представляет собой так называемые дополнительно необходимые фонды (ДНФ). Эта сумма указывает на потребность в дополнительном финансировании за счёт увеличения собственного капитала, либо путём увеличения долгосрочных и текущих обязательств. Указанная операция выполняется на четвёртом этапе и называется формированием ДНФ с постатейным распределением.

В некоторых случаях ДНФ приобретают отрицательное значение: когда прогноз пассива превышает прогноз актива. Тогда в прогнозируемом балансе увеличивают одну или несколько статей оборотных (реже необоротных) активов. Как правило, на практике предпочитают увеличение статей денежных средств и их эквивалентов [3].

Задачей стратегического анализа является выбор оптимального решения о создании ДНФ при определённых значениях статей прогнозируемой финансовой отчётности. Прогнозирование статей такой отчётности может осуществляться также с помощью других методов, которые заключаются в использовании формализованных или интуитивных подходов и отличаются друг от друга точностью и формой представления результатов, трудоёмкостью операций и количеством входных данных.

По принципам формирования прогноза выделяют три группы методов: экстраполяцию, моделирование и экспертные оценки.

Методы экстраполяции (наименьших квадратов, движущихся средних, экспоненциального сглаживания и др.) опираются на статистически обоснованные тенденции изменения тех или иных количественных характеристик объекта и являются одними из самых распространённых. Экстраполяция определяется как способ нахождения значений функции за пределами области её определения с использованием информации о поведении данной функции в некоторых точках, принадлежащих области её определения.

К методам моделирования, которые позволяют получать прогнозные финансовые показатели с помощью определённых моделей, относятся приёмы структурного, сетевого, матричного моделирования и другие [4, с. 112].

Методы экспертных оценок относятся к неформализованным методам и применяются в тех случаях, когда невозможно учесть влияние многих факторов из-за значительной сложности объектов прогнозирования. Когда формализованные методы прогнозирования применить невозможно, прибегают к знаниям и опыту экспертов.

Методы подготовки прогнозируемых финансовых отчётов значительно отличаются в зависимости от базиса (основного предположения, концепции), на котором строится весь процесс прогнозирования и анализа [3].

Разнообразие методов подготовки прогнозируемых финансовых отчётов обуславливается потребностями пользователей стратегической финансовой информации, основными среди которых являются руководители предприятий. Прогнозируемые отчёты фактически отражают представление администрации о том, каким

образом предприятие будет функционировать в будущем с учётом возможных изменений в экономических, социальных, политических, правовых и конкурентных реалиях. Для аналитиков, которые непосредственно занимаются подготовкой стратегической финансовой информации для принятия решений, важным аспектом профессиональной подготовки является владение базовым инструментарием создания, обработки и анализа финансовых отчётов в условиях неопределённости. Способность подготовить прогнозируемые финансовые отчёты и подобрать оптимальную финансовую стратегию на будущее является залогом предотвращения ошибок в бизнесе, основой для управления финансовой и инвестиционной деятельностью предприятия [5, с. 74].

Таким образом, прежде чем выбрать и использовать определённый метод для составления прогноза, рационально проверить их на объективность, точность и эффективность, то есть спрогнозировать по имеющимся данным прогнозные показатели и сравнить полученные данные с фактическими на предмет выявления их отклонения и принятия управленческого решения по улучшению финансового состояния предприятия.

Список использованной литературы

1. Лахтионова Л.А. Финансовый анализ субъектов хозяйствования: монография / Л.А. Лахтионова. – К: КНЭУ, 2012. – 387 с.
2. Базилинская А.Я. Финансовый анализ: теория и практика: учебн. пособие / А.Я. Базилинская. – К.: ЦУЛ, 2014. – 328 с.
3. Поддериогин А.М. Финансы предприятий [Электронный ресурс]: учебник [Электронный ресурс] / А.М. Поддериогин. – 6-е изд., перераб. и доп. – К.: КНЭУ, 2010. – Режим доступа: <http://enbv.narod.ru/text/Econom/fp/str/21.html>
4. Лагун Н.И. Теоретическая характеристика основных методических аспектов проведения анализа финансового состояния / Н.И. Лагун // Актуальные проблемы экономики, 2011. – № 3. – С. 337 – 339.
5. Обущак Т.А. Сущность финансового состояния предприятия / Т.А. Обущак // Актуальные проблемы экономики, 2009. – № 9. – С. 283 – 295.

Портянников Владимир Владимирович,
магистрант,
научный руководитель: Шаповалова Светлана Михайловна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ТРАКТОВКИ ПОНЯТИЙ «ПЛАТЁЖЕСПОСОБНОСТЬ» И «ЛИКВИДНОСТЬ»

***Аннотация:** в статье осуществлены дефиниции, способствующие совершенствованию трактовки понятий «платёжеспособность» и «ликвидность». Предложены уточнённые понятия «платёжеспособность» и «ликвидность», показаны причинно-следственные связи между ними.*

***Ключевые слова:** термин, дефиниция, платёжеспособность, ликвидность, совершенствование.*

***Annotation:** the article made definitions that contribute to the improvement of the interpretation of the concepts of «solvency» and «liquidity». Refined notions of «solvency» and «liquidity» are proposed, cause-and-effect relations between them are shown.*

***Key words:** term, definition, solvency, liquidity, improvement.*

Несмотря на безудержное продвижение экономической научной мысли вперёд, на сегодняшний день проблемы трактовки понятий «платёжеспособность» и «ликвидность» предприятия не нашли окончательного разрешения. В частности, в специализированной литературе [1, 2, 3, 4, 5] прослеживается как отождествление этих понятий, так и их подмена. Вероятно, это происходит в силу «родства» содержания этих терминов – их взаимосвязи, взаимозависимости, существования причинно-следственных связей между ликвидностью и платёжеспособностью.

Для установления справедливости сформулированной выше гипотезы (или её опровержения), на основе которой станет возможным совершенствование трактовки понятий «платёжеспособность» и «ликвидность» необходимо учитывать, что трактовать – это значит расценивать что-либо определённым образом, объяснять толкование чего-либо.

Трактовать что-либо, в свою очередь, практически невозможно без дефиниции, которая является логической операцией,

раскрывающей содержание понятия посредством описания отличительных признаков предметов или явлений, а также утверждения значения термина посредством слов, фраз. Суть же дефиниций понятий «платёжеспособность» и «ликвидность» состоит в нижеследующем.

Понятие «ликвидность», как правило, характеризует свойство актива – способность превращаться в средство платежа. Существует также понятие «ликвидность баланса», которая характеризует степень покрытия обязательств предприятия его активами (срок превращения которых в денежную форму соответствует сроку погашения обязательств) [4].

Платёжеспособность предприятия характеризует наличие у предприятия денежных средств (и их эквивалентов) в количестве, которое необходимо, для расчётов по кредиторской задолженности, требующей немедленного погашения [4].

В связи с вышесказанным, оценка ликвидности – необходимый этап при решении вопроса о степени покрытия, а оценка платёжеспособности сводится к установлению степени способности погашать обязательства (во избежание штрафных санкций за нарушение сроков оплаты).

Ликвидность отражает фактическую достаточность активов для покрытия пассивов, с учётом сроков, в который реально осуществляется покрытие каждой группы пассивов. То есть с позиции финансового менеджмента ликвидность можно определить как объект воздействия со стороны долгосрочной финансовой политики, поскольку её обеспечение зачастую требует серьёзных структурных сдвигов в активе и пассиве баланса, а иногда и полной перестройки существующей системы работы предприятия.

Термин «ликвидность» в специализированной литературе [4, 5] зачастую характеризует различные объекты экономики, и оттого имеет различный спектр применения. Помимо определений, указанных авторами [4, 5], термин ликвидность также используется в совокупности со многими понятиями, которые касаются не только конкретных объектов экономически (будь то товар или ценная бумага), но также субъектов экономики на государственном уровне (банк, предприятие, рынок), а также как способ определить характерные черты деятельности экономических субъектов (баланс предприятия, баланс банка) [5].

Ликвидность практически всегда связана со способностью товара превратиться в деньги. Для того, чтобы товар считался ликвидным, на него должен существовать спрос, т.е. товар должен иметь не только высокую потребительную, но и меновую стоимость.

Так как товар производится с использованием труда человека, он воплощает в себе живой или овеществлённый труд, а потому обладает стоимостью, для измерения которой используются деньги (одна из функций денег – мера стоимости).

Кроме того, для того, чтобы провести сравнение товарных стоимостей необходимо, чтобы данные товары приравнивались к какому-то товару-эквиваленту, так называемому товару-посреднику, который способен сохранить свою стоимость в течение всего периода купли-продажи.

Во времена существования золотого стандарта абсолютное выполнение функции меры стоимости осуществляло золото (непрерывность в цепочке товар-деньги-товар была обеспечена реальной гарантией золотого стандарта: продавец в любой момент времени теоретически мог обменять полученные от покупателя денежные средства, или его аналоги, на металл.).

Позднее ликвидность товара отражала зависимость не только от признания обществом затраченного на производство данного товара труда, но и качества такого товара, а также наличия у покупателя средств расчёта, которые выполняли бы функцию денег.

В настоящее время для того, чтобы поддерживать непрерывность процесса товарно-денежного обмена, используются всемирно признанные средства расчёта. В процессе товарно-денежного обращения, так или иначе, появляется разрыв между покупкой и продажей товара и, как следствие, разрыв образуется между моментами возникновения долгового обязательства и моментом погашения данного обязательства. Если у эмитента долгового обязательства возникают какие-либо финансовые затруднения, то цепочка товар-деньги-товар может прерваться.

Одна из сторон понятия «ликвидность» заключается в такой его трактовке, которая определяет это понятие как обязательность выполнения перед кредитором своих долговых обязательств в отведённый для этого срок.

С понятием ликвидности, таким образом, связана, во-первых, способность средств расчёта выполнять свои основные функции, во-вторых, достаточность денег, и, в-третьих, надёжность выполнения долговых обязательств в обществе.

Из чего можно сделать вывод, что ликвидность – это свойство актива, которое реализуется по причине стабильной и своевременной реализации стоимости обмена (товар или собственность обмениваются на средства расчёта). Во всех случаях, когда речь идёт об обороте стоимости, примером может служить оборот денег или товаров – на конечной стадии, заключающейся в необходимости

произвести расчёт за приобретённый товар, возникает проблема ликвидности.

Таким образом, под ликвидностью объекта следует понимать такую его качественную характеристику, которая отражает способность возврата авансированной стоимости через определённое время, причём, чем меньше срок возврата, тем выше ликвидность. Можно также сделать вывод, что ликвидность показывает общественную связь, постоянно складывающуюся в момент возникновения потребности своевременно реализовать стоимость. Ликвидность – это способность предприятия, во-первых, оперативно отреагировать на неожиданно возникшие финансовые трудности. Во-вторых, способность увеличить свои активы при увеличении продаж. В-третьих, способность предприятия выполнить перед контрагентами свои краткосрочные обязательства с помощью превращения активов компании в наличные денежные средства.

Выделяют несколько степеней ликвидности, и как следствие – устойчивости самого предприятия.

Недостаточная ликвидность означает, что предприятие не имеет возможности пользоваться выгодными коммерческими возможностями или преимуществами. В данном случае недостаток ликвидности предполагает отсутствие выбора, что в первую очередь ведёт к ограничению свободы действий руководителей компании. Более весомый недостаток ликвидности может привести к определённым последствиям, например, таким, когда предприятия будет не способны оплачивать существующие долги и обязательства, что приводит к интенсивной продаже долгосрочных вложений и активов, в самом худшем случае это приведёт к неплатёжеспособности и банкротству.

В управлении предприятием недостаточная ликвидность может свидетельствовать о снижении прибыльности деятельности, потере контроля и частичной или полной потере вложенного капитала. Недостаточная ликвидность у должника для кредиторов может свидетельствовать о возможных задержках в уплате процентов и/или основной суммы долга, а также о частичной или полной потере выданных в кредит средств.

Ликвидность предприятия может повлиять, в том числе, и на отношения с контрагентами: клиентами и поставщиками товаров и услуг.

Подобное изменение может привести к неспособности такого предприятия выполнить условия заключённых контрактов, а также может послужить причиной потери связей с поставщиками. Именно по этой причине ликвидности придаётся высокая значимость.

В том случае, когда предприятие не способно гасить свои обязательства в срок, когда наступает их оплата, её существование в дальнейшем ставится под сомнение. Данная угроза настолько велика, что прочие показатели деятельности переходят на второй план. Таким образом, недостатки в финансовом управлении могут привести к увеличению риска приостановки или даже закрытию компании, т.е. к потере средств собственника или инвестора.

Таким образом, проведенное исследование трактовки понятий «ликвидность» и «платёжеспособность» позволило сделать вывод о том, что в теории понятия ликвидности и платёжеспособности часто отождествляются, однако понятие платёжеспособности является более широким. Более того, «ликвидность» формирует «платёжеспособность», но не наоборот.

Именно от степени ликвидности активов зависит платёжеспособность предприятия, ликвидность отражает как текущее состояние расчётов, так и перспективу. Предприятие может являться платёжеспособным в данный момент, на отчётную дату, однако иметь неблагоприятные возможности в будущем.

Финансовое состояние предприятия в краткосрочной перспективе можно оценить с помощью показателей ликвидности и платёжеспособности, которые в наиболее общем виде могут дать характеристику – сможет ли предприятие произвести расчёты по своим краткосрочным обязательствам перед контрагентами своевременно и в полном объёме.

Список использованной литературы

1. Дорошук А.И. Формально-логические исследования дефиниций платёжеспособность и ликвидность) [Электронный ресурс] / А.И. Дорошук // Экономика, предпринимательство и право, 2016. – Том 6. – №2. – С. 111 – 134. – Режим доступа: <https://creativeconomy.ru/lib/35313>

2. Швецов Ю.Г. К вопросу о соотношении понятий «ликвидность» и «платёжеспособность» предприятия / Ю.Г. Швецов, Т.В. Сабельфельд // Финансы, 2009. – № 7. – С. 34 – 42.

3. Сизенко Д.А. Анализ показателей ликвидности и платёжеспособности позволяет спрогнозировать финансовую стратегию компании / Д.А. Сизенко // Российский налоговый курьер, 2013. – №19. – С. 50 – 56.

4. Крылов С.И. Методика оценки платёжеспособности и ликвидности коммерческой организации / С.И. Крылов, Б.Н. Ельцина // Финансовый вестник: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учёт, 2010. – №9. – С. 34 – 38.

5. Вахрушиной М.А. Анализ финансовой отчётности: учебник / М.А. Вахрушиной, Н.С. Пласковой, под ред. М.А. Вахрушиной. – М.: Вузовский учебник, 2009. – С. 71 – 81.

УДК 336. 143

Ревина Татьяна Игоревна,
магистрант,
научный руководитель: Шаповалова Светлана Михайловна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СИНТЕЗ ФИНАНСОВОГО И СМЕТНОГО ПОДХОДА В ПЛАНИРОВАНИИ РАСХОДОВ БЮДЖЕТНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье осуществлены попытки описания точек соприкосновения планов, смет и финансовой отчётности. Доказан синтез финансового и сметного подхода в планировании расходов бюджетной организации.*

***Ключевые слова:** план, смета, финансовая отчётность, бюджетные учреждения.*

***Annotation:** the article made attempts to describe points of contact between plans, estimates and financial statements. Proved a synthesis of financial and budgetary approach in planning the expenditures of the budget organization.*

***Key words:** plan, budget, financial statements, budget institutions.*

Бюджетные учреждения финансируются преимущественно или целиком из средств государственного и местного бюджетов. К таким организациям относятся органы управления, суды, прокуратура, многие учреждения социально-культурной сферы, науки, здравоохранения, образования (в том числе учреждения дошкольного образования).

Так, например, финансирование учреждения дошкольного образования осуществляется на основе запросов в управление образования. Запросы, в свою очередь составляются на основе плана ассигнований общего фонда бюджетов.

Результаты деятельности бюджетной организации оформляются финансовой отчётностью. Таким образом, существует нестыковка статей планов и отчётов, а также сумм по ним, что вносит существенное недопонимание для экономистов-новичков.

Смысл координирующей роли плана состоит в том, что наличие

хорошо структурированных целевых установок дисциплинирует как перспективную, так и текущую деятельность, приводит её в определённую систему, позволяет организации работать без существенных сбоев.

Смысл составления финансовой отчётности состоит в контроле за расходами бюджетной организации и соблюдением платёжной дисциплины.

Очевидно, что связанные воедино функции учёта, анализа, планирования, контроля направлены на достижение единой цели деятельности бюджетной организации, при этом формы учёта и планирования не соответствуют друг другу. Поэтому целью данной статьи является описание точек соприкосновения финансового и сметного подхода в планировании расходов бюджетной организации.

Составление бюджетов является неотъемлемым элементом общего процесса планирования, а не только его финансовой части. Механизм бюджетного планирования доходов и расходов целесообразно внедрять для обеспечения экономии денежных средств, большей оперативности в управлении этими средствами, снижения непроизводительных расходов и потерь, а также для повышения достоверности плановых показателей (в целях налогового планирования). Бюджеты обычно составляются на год, чаще всего с разбивкой по кварталам.

Известно, что именно смета является тем документом, на основании которого осуществляется финансирование бюджетных учреждений. Правильно составленная смета – залог стабильной работы учреждения. Как упоминалось ранее в различных публикациях, если бюджетное учреждение получает доход от сдачи в аренду имущества, оно обязано составлять смету доходов и расходов по указанному источнику.

Доходы, получаемые бюджетными учреждениями в виде арендной платы, относятся к доходам от использования имущества, находящегося в государственной или муниципальной собственности, и отображаются в финансовой отчётности («Отчёт о движении денежных средств») отдельной строкой.

Сумма, указанная в этой строке вряд ли будет соответствовать сумме плана ассигнований общего фонда бюджетов. И это вполне естественно: поскольку план ассигнований общего фонда бюджетов представляет собой ожидаемую сумму, которая в итоге не совпадает с утверждённой, а потому и с дальнейшим финансовым отчётом. В этой связи, можно утверждать, что смета – это финансово-плановый акт, определяющий объём, целевое направление и поквартальное распределение ассигнований, предусмотренных на содержание

учреждений и организаций. Она является планом финансирования учреждений и расходования бюджетных смет.

Правовое значение сметы состоит в том, что она определяет права и обязанности руководителя бюджетного учреждения по целевому использованию средств, отпускаемых из соответствующего бюджета, а также обязанности финансовых органов по отпуску этих средств и их права на осуществление контроля за целевым использованием бюджетных ресурсов.

Бюджетная организация, помимо того, что принимает решение о необходимости составления сметы, самостоятельно определяет перечень статей доходов и расходов, размер доходов и расходов исходя из имеющихся источников средств и особенностей своей деятельности. Смета является основой финансового планирования некоммерческой организации. Обычно она составляется на календарный год (перед его началом) и утверждается её высшим органом управления.

По своей структуре смета может напоминать одну из форм бухгалтерской отчётности (отчёт о целевом использовании полученных средств), различие заключается в том, что отчёт составляется по факту прошедшего периода, в то время как в смете указываются планируемые показатели. Другое различие состоит в том, что в смете каждая организация выбирает самостоятельно, как ей выделять доходы и расходы. В отчёте о целевом использовании полученных средств организация отражает показатели в том порядке, который рекомендован финансовым ведомством.

Смета доходов и расходов является плановым документом, для контроля за исполнением которого организации следует составить фактический документ (финансовый отчёт об исполнении сметы). В отчёте о выполнении сметы сопоставляются плановые показатели доходов и расходов с фактическими данными. Они берутся из бухгалтерской отчётности, которая является наиболее полной системой обобщения информации о её деятельности.

С помощью сопоставления планируемых и фактических данных оценивается, насколько исполнена смета, и если отдельные из поставленных целей не достигнуты, то выявляются причины, повлиявшие на срыв плановых показателей. Это учитывается при составлении сметы на следующий год, в которую могут быть заложены отклонения по смете за предыдущий год. Финансовый отчёт о выполнении сметы доходов и расходов, также как и сама смета, является важным финансовым документом, подтверждающим, что некоммерческая организация действует в рамках своей уставной деятельности.

Список использованной литературы

1. Рогова Е.М. Финансовый менеджмент: учебник [Электронный ресурс] / Е.М. Рогова, Е.А. Ткаченко. – М., 2011. – 540 с. – Режим доступа: <https://www.biblio-online.ru/book/finansovyyu-menedzhment-390469>

2. Бондаренко Л.И. Финансовое право в вопросах и ответах: учебно-методическое пособие [Электронный ресурс] / Л.И. Бондаренко, А.В. Рябцев. – Хабаровск: Хабаровский пограничный институт Федеральной службы безопасности Российской Федерации, 2007. – 125 с. – Режим доступа: <https://www.twirpx.com/file/1010694>

3. Приказ «Об утверждении Порядка составления, рассмотрения, утверждения и основные требования к выполнению сметы бюджетного учреждения» от 01.10.2015 №78 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://minfinlnr.su/uploads/files/2016-07/146944692578.pdf>

4. Жуклинец И.И. Бухгалтерский учёт в бюджетных учреждениях: учебник и практикум для бакалавриата и магистратуры / И.И. Жуклинец. – М.: Издательство «Юрайт», 2016. – 504 с.

УДК 336.647

Руденко Анна Геннадиевна,
магистрант,

научный руководитель: Шаповалова Светлана Михайловна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,

канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

КОМПЛЕКСНЫЙ ПОДХОД К ПРОВЕДЕНИЮ НАЛОГОВОГО КОНТРОЛЯ

***Аннотация:** в статье рассмотрены разновидности налогового контроля. Сформулированы выводы о положительных и отрицательных сторонах этих видов, которые способны нивелировать друг друга и воплощаться в принципы налогового контроля.*

***Ключевые слова:** налогоплательщик, налоговые органы, проверки, контроль, принципы.*

***Annotation:** the article discusses the types of tax control. Conclusions about the positive and negative sides of these types, which are able to level each other and be embodied in the principles of tax control, are formulated.*

Key words: *taxpayer, tax authorities, inspections, control, principles.*

В настоящее время система налогообложения играет одну из важных ролей в экономике любого государства, представляя собой разновидность государственного управления – процесса, имеющего циклический характер и включающего в качестве обязательной стадии контроль и коррекцию управленческого воздействия. Одним из этапов данной системы является налоговый контроль [1, 2, 3, 4].

В Луганской Народной Республике органом, осуществляющим налоговый контроль, является Государственный комитет налогов и сборов Луганской Народной Республики и его территориальные органы (городские и районные инспекции). Целесообразность и эффективность применения того или иного вида налогового контроля зачастую являются спорными моментами.

Основной формой налогового контроля является налоговая проверка. Налоговую проверку можно определить как совокупность контрольных действий налогового органа на предмет законности исчисления, удержания и перечисления налогов и сборов налогоплательщиками и налоговыми агентами. Государственный комитет налогов и сборов Луганской Народной Республики и его территориальные органы имеют право проводить выездные, невыездные и камеральные проверки [1, 2, 3].

Камеральная проверка – это проверка, которая проводится в помещении органа налогов и сборов по месту предоставления налогоплательщиком отчётности по налогам, сборам, взносам и отчётности.

Камеральная проверка связана с применением регистраторов расчётных операций или использованием расчётных книжек, на основании налоговых деклараций и приложений к ним, а также на основании иной информации о наличии нарушений действующего законодательства.

Камеральной проверке подлежит вся отчётность сплошным порядком за соответствующий отчётный период. Данная проверка позволяет оперативно выявить на первой стадии возможные нарушения налогового законодательства, с помощью анализа деятельности налогоплательщика, путём проверки, поданной им отчётности. Также камеральная проверка позволяет определить своевременность подачи налоговой отчётности и уплаты согласованного денежного обязательства. Кроме того, согласие налогоплательщика на проведение камеральной проверки и его присутствие во время проведения камеральной проверки не требуется.

В рамках камеральной проверки может быть проверен налогоплательщик, который состоит на учёте в налоговом органе. Также проверяется только тот отчётный период, за который подана отчётность. Кроме того, данная проверка не позволяет проверить фактические условия работы налогоплательщика и его деятельность.

Выездная проверка – это проверка, которая осуществляется по местонахождению налогоплательщика (юридическому адресу) или по месту расположения объекта хозяйственной деятельности (по месту фактического осуществления хозяйственной деятельности) налогоплательщика, относительно которого проводится данная проверка.

К выездным проверкам относятся документальная выездная плановая проверка, документальная выездная внеплановая проверка, выездная фактическая проверка.

Документальная выездная плановая проверка, в отличие от камеральной проверки, проводится в соответствии с планом-графиком проверок, который утверждается приказом Государственного комитета налогов и сборов Луганской Народной Республики. В план-график проведения документальных выездных плановых проверок включаются налогоплательщики, имеющие определённую степень риска относительно неуплаты налогов, сборов, взносов и других обязательных платежей либо минимизации доходов, несоблюдения другого законодательства Луганской Народной Республики, контроль за соблюдением, которого возложен на органы налогов и сборов. То есть, проведение документальной выездной плановой проверки налогоплательщика, не включённого в план-график проверок, не может быть осуществлена.

Документальная выездная плановая проверка осуществляется по местонахождению налогоплательщика или по месту расположения объекта хозяйственной деятельности налогоплательщика, относительно которого проводится документальная выездная плановая проверка (кроме жилья граждан). При её проведении проводится комплексная проверка относительно своевременности, достоверности, полноты начисления и уплаты всех налогов, сборов, взносов и других обязательных платежей, а также исполнения других требований, установленных действующим налоговым и другим законодательством Луганской Народной Республики, контроль за соблюдением которого, возложен на органы налогов и сборов.

Таким образом, документальная выездная плановая проверка имеет чёткие рамки, в том числе, запрещается проведение документальной выездной плановой проверки по отдельным видам обязательств перед бюджетами.

Документальной выездной внеплановой проверкой считается проверка, которая не предусмотрена в плане-графике проверок органа налогов и сборов. Одной из отличительных черт данного вида проверки является как комплексное проведение мероприятий относительно своевременности, достоверности, полноты начисления и уплаты всех налогов, сборов, взносов и других обязательных платежей, предусмотренных законом, а также соблюдения требований валютного и другого законодательства.

Выездной фактической проверкой считается проверка, которая проводится по месту осуществления хозяйственной деятельности, что позволяет проверить фактические условия работы налогоплательщика и его деятельность. Выездная фактическая проверка позволяет выявить своевременность постановки на налоговый учёт, наличие специальных разрешений, патентов, свидетельств, соблюдения работодателем законодательства по оформлению трудовых отношений с работниками (наёмными лицами). Более того, этот вид проверки позволяет выявить наличие документов на права собственности, пользования хозяйственной единицей, а также наличие регистрации договоров аренды в органах налогов и сборов, порядок ведения учёта товарно-материальных ценностей (товарных запасов) на складах и по месту их реализации.

Выездная фактическая проверка осуществляется без предупреждения налогоплательщика. Перед началом выездной фактической проверки должностными лицами органов налогов и сборов может быть проведена контрольная расчётная операция. Предметом фактической проверки не может быть своевременность, достоверность, полнота начисления и уплаты налогов, сборов, взносов и других обязательных платежей.

Таким образом, по результатам исследований, отражённых в данной статье, можно сделать вывод о необходимости комплексного подхода в осуществлении налогового контроля, а также о целесообразности синтеза всех его видов. Каждый из разновидностей налогового контроля реализует комплекс положительных и отрицательных сторон как для налогоплательщика, так и для налоговых органов, которые воплощены в достоверности, прозрачности и мобильности. Эти положительные и отрицательные стороны способны нивелировать друг друга и воплощаться в принципы налогового контроля.

Список использованной литературы

1. Букланова А.А. Современные проблемы определения понятия «налоговый контроль» / А.А. Букланова // Преимущества и новации

в юридической науке. Материалы научной конференции адъюнктов и соискателей (17 апреля 2013 г.). – Омск: Изд-во Омск. акад. МВД России, 2013. – Вып. 4. – С. 151 – 155.

2. Варданян А.О. Налоговые проверки как наиболее эффективная форма налогового контроля / А.О. Варданян // Государство и право: теория и практика: Сборник научных трудов (Материалы научно-практической конференции: «Проблемы юридической науки и образования в современной России», 5 ноября 2009 года. Часть 2. – С.-Пб.: Лема, 2009. – Вып. 6. – С. 192 –195.

3. Гончарова Ю.В. Налоговый контроль основной элемент налогового администрирования / Ю.В. Гончарова // Юридический вестник РГЭУ. – Ростов-на-Дону: РГЭУ «Ринх», 2012. – № 1 (49). – С. 31 – 38.

4. Горелов А.А. Формы и методы, используемые налоговыми органами, при осуществлении мероприятий налогового контроля / А.А. Горелова // Административное и муниципальное право. – М.: Nota Bene, 2014. – №8. – С. 72 – 78.

УДК 658.153

Сухова Наталья Николаевна,

магистрант,

научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна,

доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,

канд. экон. наук, доцент,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет

имени Тараса Шевченко»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ УПРАВЛЕНИЯ ОБОРОТНЫМИ АКТИВАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в статье рассмотрены теоретические и практические аспекты управления оборотным капиталом предприятия. Представлено авторское видение направлений повышения эффективности управления оборотным капиталом.*

***Ключевые слова:** предприятие, оборотные активы, управление, эффективность, задачи.*

***Annotation:** the article discusses the theoretical and practical aspects of managing the working capital of an enterprise. Presented the author's vision of ways to improve the efficiency of working capital management.*

***Key words:** enterprise, current assets, management, efficiency, tasks.*

Современное состояние развития рыночных отношений требует новых подходов к управлению экономикой на разных уровнях. Правильное управление активами позволит предприятию повысить эффективность их деятельности, стоимость и получить высокие доходы. Поэтому отечественная экономика в современных условиях хозяйствования требует новых подходов к управлению оборотными активами.

Изучением вопросов управления оборотными активами занималось достаточное количество известных отечественных и зарубежных учёных. Значительный вклад в исследование проблем управления оборотными активами сделали такие отечественные учёные, как Ф.Ф. Ефимова, В.В. Быковский, А.С. Бондаренко, Г.В. Брушко, Д.Л. Ящук, В.И. Сапожок, К.С. Пятилоктова и др.

Одним из важнейших элементов успешного функционирования предприятия являются оборотные активы. Если оборотных активов недостаточно, то предприятие не имеет возможности выполнять свои обязательства в полном объёме. Под системой управления оборотными активами необходимо понимать совокупность обособленных, но взаимосвязанных между собой элементов, обеспечивающих целенаправленное воздействие на объект управления путём реализации функций управления через использование комплекса методов управления с целью обеспечения надлежащего уровня финансовой устойчивости, платёжеспособности и ликвидности предприятия [1].

Поэтому мы считаем, что систему управления оборотными активами целесообразно определить как совокупность целенаправленных и согласованных взаимосвязей между субъектом и объектом управления путём реализации функций управления по использованию сложившихся методов, средств, механизмов и финансово-экономических инструментов анализа, исследования, преобразования связанных между собой процессов распределения, формирования, использования, контроля оборотных активов и источников их финансирования по объёму, структуре и составу при условии учёта внутренних и внешних факторов и с целью повышения уровня финансовой устойчивости.

Управление оборотными активами направлено на решение следующих задач:

- формирование достаточного объёма оборотных активов с позиции обеспечения текущей платёжеспособности;
- оптимизация элементов оборотных активов, направленная на выполнение нормативов ликвидности;
- эффективное использование оборотных активов для

обеспечения прибыльности и рентабельности деятельности предприятия;

– формирование источников финансирования оборотных активов с учётом требований обеспечения финансовой устойчивости [3].

К основным целям управления оборотными активами относят:

– обеспечение бесперебойности производственного процесса – для обеспечения этой задачи необходимо сформировать отдельные виды активов в соответствии с объёмами хозяйственной деятельности предприятия и продолжительности его операционного и финансового циклов;

– ускорение оборачиваемости общей суммы оборотных активов – эта задача реализуется путём увеличения доли активов с высокой оборачиваемостью и уменьшением доли активов, обращающихся медленно;

– обеспечение ликвидности оборотных активов, достаточной для поддержания платёжеспособности предприятия по текущим финансовым обязательствам – реализуется с помощью постоянного контроля по размеру оборотных активов в денежной, абсолютно ликвидной форме, а также путём обеспечения соответствующей части высоколиквидных активов в виде текущих финансовых инвестиций и других активов, при необходимости могут быстро трансформироваться в денежные средства;

– обеспечение повышения рентабельности оборотных активов – все виды оборотных активов в той или иной степени связаны с риском потери, поэтому нужно минимизировать этот риск;

– установление оптимального предложения между краткосрочными и долгосрочными обязательствами в финансировании текущих активов.

Одним из важнейших шагов в системе управления оборотным капиталом является планирование необходимого размера оборотных активов. В процессе управления оборотными активами при определении потребности в оборотном капитале финансовый менеджер прежде всего анализирует структуру, оборачиваемость, ликвидность оборотных активов, а также обеспеченность оборотным и чистым оборотным капиталом предприятия.

При эффективном управлении запасами на предприятии можно добиться снижения операционного цикла, снизить текущие расходы на хранение оборотных активов и, в свою очередь, освободить часть оборотных активов из хозяйственного оборота, что позволит реинвестировать или перераспределить их в другие отрасли.

В процессе управления оборотными активами следует обратить внимание на выбор метода их финансирования.

Важное значение в управлении оборотными активами играют их этапы и функции. Управление оборотными активами предприятия в современных условиях хозяйствования осуществляется по следующим этапам:

- 1) анализ оборотных активов предприятия в предыдущем периоде;
- 2) выбор политики формирования оборотных активов предприятия;
- 3) оптимизация объёма оборотных активов;
- 4) оптимизация соотношения постоянной и переменной частей оборотных активов;
- 5) обеспечение необходимой ликвидности оборотных активов;
- 6) обеспечение необходимой рентабельности оборотных активов;
- 7) выбор форм и источников финансирования оборотных активов.

По нашему мнению, для осуществления эффективного управления оборотными активами предприятия необходимо осуществить следующие мероприятия:

- 1) оптимизировать размер денежных средств путём постоянного контроля за размером оборотных активов в денежной, абсолютно ликвидной форме, а также через поддержку соответствующей части высоколиквидных активов в форме текущих финансовых инвестиций и других активов, которые в случае необходимости могут быстро превратиться в денежные средства, что даёт возможность поддерживать платёжеспособность предприятия на должном уровне;
- 2) оптимизировать структуру и состав оборотных активов за счёт ускорения оборачиваемости оборотных активов в целом и отдельных их элементов;
- 3) оптимизировать структуру товаров путём уменьшения выпуска товаров с низкой рентабельностью и увеличить выпуск товаров, имеющих положительную рентабельность и достаточный уровень спроса;
- 4) оптимизировать запасы предприятия путём оценки общей потребности в сырье на плановый период, периодического уточнения оптимальной партии заказа сырья, регулярного контроля условий хранения запасов;
- 5) оптимизировать уровень дебиторской задолженности путём проведения контроля за состоянием расчётов с дебиторами, оценки платёжеспособности и деловой репутации дебиторов,

страхования рисков и т.д.;

б) сократить продолжительность финансового цикла путём ускорения оборота производственных запасов и дебиторской задолженности, и не критического замедления оборачиваемости кредиторской задолженности предприятия поставщикам;

7) повысить рентабельность предприятия путём своевременного использования временно свободных остатков денежных активов для формирования эффективного портфеля текущих финансовых инвестиций.

Таким образом, процесс управления активами предприятия играет важную роль в деятельности предприятия, поскольку именно от принятия эффективных управленческих решений руководства относительно активов предприятия зависит дальнейшая финансовая деятельность, конкурентоспособность, платёжеспособность предприятия. При условии обеспечения успешного управления оборотными активами на предприятии удастся достичь некоторого освобождения активов, которые можно применить для обеспечения роста прибыльности его функционирования, ускорения оборачиваемости оборотных средств, обеспечения бесперебойной производственной деятельности и максимизации доходности, что несомненно является первоочередной миссией для каждого предприятия.

Список использованной литературы

1. Абрамова А.А. Оборотные активы предприятия: монография / А.А. Абрамова. – М.: Лаборатория книги, 2013. – С. 91 – 95.

2. Кондратьева Е.А. Анализ финансового состояния компании как основа управления бизнесом / Е.А. Кондратьева, М.С. Шальнева // Финансовый вестник: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учёт, 2013. – №8. – С. 20 – 22.

3. Конищева М.А. Финансы организаций: учебное пособие / М.А. Конищева, О.И. Курган, Ю.И. Черкасова. – Красноярск, 2015. – С. 274 – 278.

4. Скорочкин А.А. Оборотный капитал – важнейший резерв высвобождения денежных средств и доступный источник ликвидности / А.А. Скорочкин // Финансовый вестник: финансы, налоги, страхование, бухгалтерский учёт, 2014. – №11. – С. 12 – 16.

Тихоненко Алина Александровна,
магистрант,
научный руководитель: Ирина Викторовна Иванюк,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОО ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ОБЗОР МЕТОДИК АНАЛИЗА ФИНАНСОВЫХ РЕЗУЛЬТАТОВ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ КОММЕРЧЕСКИХ ОРГАНИЗАЦИЙ

***Аннотация:** в статье рассмотрены основные методики анализа финансовых результатов деятельности коммерческих организаций, предложенные разными авторами. Представлен методологический подход к содержанию экономического анализа финансовых результатов деятельности предприятия. Дана классификация прибыли, которая рассматривается как показатель эффекта хозяйственной деятельности.*

***Ключевые слова:** анализ финансовых результатов, прибыль, рентабельность, маржинальный анализ, постоянные затраты, переменные затраты.*

***Annotation:** the article discusses the main methods of analyzing the financial results of commercial organizations, proposed by different authors. The methodological approach to the content of the economic analysis of the financial results of the enterprise is presented. Given the classification of profit, which is considered as an indicator of the effect of economic activity.*

***Key words:** analysis of financial results, profit, profitability, margin analysis, fixed costs, variable costs.*

В рыночной экономике анализ финансовых результатов составляет важнейшую часть информационного обеспечения для принятия управленческих решений руководством предприятий. В получении подробной информации о финансовой ситуации в организации, её деятельности заинтересованы практически все субъекты рыночных отношений: собственники, акционеры, инвесторы, банки, поставщики и покупатели, страховые компании и рекламные агентства.

На сегодняшний день, существует значительное количество методик анализа финансовых результатов. Между тем, ведущие экономисты в области экономического анализа и финансового

менеджмента подходят к отдельным теоретическим и методическим вопросам анализа используя различные аспекты и разные степени детализации.

Рассмотрим основные методики анализа финансовых результатов с позиций известных учёных-экономистов.

Так, кандидат экономических наук, профессор, Г.В. Савицкая предлагает осуществлять анализ финансовых результатов деятельности предприятия последовательно проводя следующие мероприятия:

1. Анализ состава и динамики прибыли. В процессе анализа используются следующие показатели прибыли: маржинальная прибыль; прибыль от реализации продукции, товаров, услуг; общий финансовый результат до выплаты процентов и налогов (брутто-прибыль); чистая прибыль; капитализированная прибыль; потребляемая прибыль. Причём, использование того или иного показателя прибыли зависит от цели анализа [1].

2. Анализ финансовых результатов от реализации продукции и услуг. В процессе анализа изучаются следующие показатели: динамика, выполнение плана прибыли от реализации продукции и определяются факторы изменения её суммы (объём реализации продукции, структура реализованной продукции, себестоимость продукции, изменение уровня среднерезализационных цен).

3. Анализ ценовой политики предприятия и факторный анализ уровня среднерезализационных цен. Исследуется влияние на изменение уровня среднерезализационной цены следующих факторов: качества реализуемой продукции, сроков реализации, рынков сбыта реализуемой продукции.

4. Анализ прочих доходов и расходов. В процессе анализа изучаются состав, динамика, выполнение плана и факторы изменения суммы полученных убытков и прибыли по каждому конкретному случаю.

5. Анализ рентабельности предприятия. В первую очередь предлагается определить рентабельность продукции (коэффициент окупаемости затрат), рентабельность продаж (оборота), рентабельность совокупного капитала. Далее в процессе анализа необходимо установить динамику перечисленных показателей, сравнить с плановыми значениями и провести межхозяйственные сравнения с предприятиями-конкурентами, провести факторный анализ каждого из показателей рентабельности.

6. Анализ использования прибыли. В процессе анализа изучаются факторы изменения величины налогооблагаемой прибыли, суммы выплаченных дивидендов, процентов, налогов из прибыли,

размера чистой потреблённой и капитализированной прибыли.

Достоинства методики: 1) подробное описание этапов анализа финансовых результатов, детальный анализ показателей рентабельности, порядок их расчёта и анализа; 2) применение метода сравнения с предыдущими периодами и предприятиями-конкурентами.

Недостаток методики – трудоёмкость работы при расчёте множества показателей.

В свою очередь доктор экономических наук, профессор, А.Д. Шеремет предлагает проводить анализ прибыли и рентабельности продукции в следующей последовательности:

1. Формируется ряд показателей, характеризующих финансовые результаты организации. При этом выделяются следующие показатели: валовая прибыль, прибыль (убыток) от продаж, прибыль (убыток) от продаж и прочей деятельности, прибыль (убыток) до налогообложения (общая бухгалтерская прибыль), прибыль (убыток) от обычной деятельности, чистая прибыль (нераспределённая прибыль или убыток отчётного периода).

2. Анализ на предварительном этапе проводится как по абсолютным показателям прибыли, так и по её относительным показателям, (например, по отношению прибыли к выручке от продажи – по рентабельности продаж) [2].

3. Углублённый анализ осуществляется путём исследования влияния на величину прибыли и рентабельность продаж различных факторов, которые подразделяются на группу внешних и группу внутренних факторов.

4. Анализируется влияние инфляции на финансовые результаты от реализации продукции.

5. Изучается качество прибыли, приводится так называемая обобщённая характеристика структуры источников формирования прибыли.

6. Проводится анализ рентабельности активов предприятия.

7. Осуществляется маржинальный анализ прибыли.

Достоинства методики: большое внимание уделяется изучению источников информации, т.к. именно финансовая отчётность даёт представление об эффективности деятельности предприятия.

Недостаток методики заключается в её размытости и недостаточном анализе финансовых результатов.

Доктор экономических наук, профессор, О.В. Ефимова считает, что ключевой задачей анализа финансовых результатов является выделение в составе доходов организации стабильно получаемых доходов для прогнозирования финансовых результатов. При этом

О.В. Ефимова отмечает необходимость внешнего и внутреннего анализа финансовых результатов и выделяет следующие этапы в их проведении – внешний и внутренний.

Внешний анализ проводится в два этапа. На первом этапе внешнего анализа с помощью изучения комментариев и пояснительной записки к годовой отчётности складывается представление о принципах формирования доходов и расходов на предприятии. Второй этап внешнего анализа представляет собой изучение отчёта предприятия о прибылях и убытках [3].

Внутренний анализ финансовых результатов состоит из трёх этапов. На первом этапе изучается влияние действующих на предприятии учётных принципов в части оценки статей активов, доходов и расходов, изменений учётной политики. На втором этапе раскрываются причины изменения конечного финансового результата, выявляются стабильные и случайные факторы, повлекшие эти изменения. Третий этап является углублённым анализом финансовых результатов с привлечением данных управленческого учёта о доходах и расходах в разрезе центров ответственности. При этом оценивается качество полученного финансового результата, прогнозируются будущие результаты, проводится анализ доходности (рентабельности) деятельности предприятия.

Учёные-экономисты Н.Н. Селезнева и А.Ф. Ионова рекомендуют проводить анализ финансовых результатов и рентабельности организации в следующей последовательности [2]:

1. Для начала формируется система показателей прибыли, а именно: валовая прибыль, прибыль от продаж, прибыль до налогообложения (бухгалтерская прибыль) и чистая прибыль.

2. Проводится факторный анализ прибыли до налогообложения с последующим детальным изучением каждого показателя.

3. Анализируется изменение и динамика чистой прибыли под влиянием таких факторов, как: сумма бухгалтерской прибыли, сумма текущего налога на прибыль, изменение суммы отложенных налоговых активов за отчётный период, изменение суммы отложенных налоговых обязательств за отчётный период.

4. Методика факторного анализа прибыли от продаж.

На рассмотрение предлагается две методики:

– анализ предполагает прямые расчёты влияния факторов – объёма продаж, себестоимости и цены единицы продукции – по отдельным позициям номенклатуры;

– экспресс-анализ прибыли от продаж по факторам. Причём, автор отмечает, что для оперативного управления организацией предпочтителен первый подход, поскольку он позволяет принимать

обоснованные управленческие решения относительно объёмов продаж, себестоимости и цены изделия по отдельным позициям номенклатуры (ассортимента). Вместе с тем необходим и экспресс-анализ, когда в распоряжении менеджера имеется бухгалтерская отчётность своей организации и организаций-конкурентов.

Таким образом, рассмотрев методики проведения анализа финансовых результатов деятельности коммерческих организаций, предложенные разными авторами, можно отметить, что выбор той или иной методики проведения анализа для отдельно взятого предприятия зависит от особенностей его функционирования и целей, которых необходимо достичь в процессе анализа.

Список использованной литературы

1. Савицкая Г.В. Анализ хозяйственной деятельности предприятия: учебник / Г.В. Савицкая. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 512 с.
2. Шеремет А.Д. Финансы предприятий. / А.Д. Шеремет, Р.С. Сайфулин. – М., 2004.
3. Ефимова О.В. Финансовый анализ: современный инструментарий для принятия экономических решений: учебник для ВУЗов / О.В. Ефимова. – М.: Омега-Л, 2010. – 651 с.
4. Селезнева Н.Н. Финансовый анализ. Управление финансами. 2-е изд., перераб. и доп. / Н.Н. Селезнева, А.Ф. Ионова. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 639 с.

УДК 658.155

Цыганок Анна Николаевна,
магистрант,

научный руководитель: Шаповалова Светлана Михайловна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ФОРМИРОВАНИЕ ПОДХОДОВ К УПРАВЛЕНИЮ ПРИБЫЛЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в статье рассмотрен вопрос совершенствования управления финансовыми результатами предприятия. Предложен подход к управлению качеством прибыли предприятия.*

***Ключевые слова:** финансовые результаты, прибыль, качество прибыли, механизм управления.*

***Annotation:** the article deals with the issue of improving the management of financial results of the enterprise. The approach to management of quality of profit of the enterprise is offered.*

***Key words:** financial results, profit, profit quality, management mechanism.*

В современных экономических реалиях актуальным является повышение эффективности управления финансовыми результатами предприятия, в том числе прибыли, которая является одним из основных экономических результатов деятельности предприятия. Поэтому, совершенствование управления прибылью является основой для роста финансово-экономических показателей деятельности предприятия. Формирование организационно-экономических подходов к управлению прибылью предприятия основано на комплексном и системном подходе, разработке соответствующей системы принципов, методов и организационных мероприятий, что является залогом успешного управления финансовыми результатами.

Общеизвестно, что организационно-экономические подходы к управлению прибылью представляет собой совокупность соответствующих принципов, методов управления, временных интервалов действия, структуру, задачи и результат деятельности каждого блока, организационно-экономических мероприятий и иных инструментов, направленных на получение её определённого уровня.

Оптимальное развитие организационно-экономических подходов к управлению прибылью предполагает применение конкретных методик и инструкций по его реализации, а также обеспечение чёткой реализации руководством предприятия своих функций [2].

Важным элементом совершенствования организационных основ управления прибылью предприятия явилось формирование соответствующей организационной структуры на предприятии, которая отвечала бы цели повышения качества прибыли [1, с. 28-29]. Крайне важно при таком формировании (или реорганизации) организационной структуры предприятия, реализовывался системный подход к управлению качеством прибыли, и учитывалось состояние и изменение внешних и внутренних факторов, влияющих на финансовые результаты предприятия. Таким образом, можно отметить, что организационная структура предприятия должна быть разработана с учётом требований максимизации качества прибыли и должна отвечать таким условиям, как:

- способность быстро реагировать на требования рынка;
- способность к инновациям;

- диверсификация деятельности предприятия;
- ориентация на максимизацию качества (качество продукции и услуг, качество прибыли, качество деятельности всего предприятия);
- минимизация рисков, связанных с организационной структурой и т.д.

Обеспечивающими элементами управления величиной и качеством прибыли предприятия являются:

- анализ уровня прибыльности конкурентов, анализ размера и качества прибыли;
- анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на прибыль;
- оценка соответствия стратегии предприятия;
- оценка рациональности формирования системы «доходы-расходы»;
- формирование и оценка сформированной системы, разработка организационно-экономических подходов к управлению стоимостью и качеством прибыли, оценка соответствия плана развития предприятия.

Исходя из современных требований экономического развития, а именно необходимости создания предпосылок для удовлетворения потребностей собственников предприятия, был предложен концептуальный подход к формированию организационно-экономических подходов к управлению качеством прибыли, которые направлены на достижение системной цели предприятия. Функционирование организационно-экономических подходов к управлению объёмами и качеством прибыли осуществляется в рамках стратегии и тактики её управления в соответствии с требованиями нормативно-правовой базы, регламентирующей формирование, распределение и использование прибыли от операционной, инвестиционной и финансовой деятельности [5, с. 188 – 189].

Основными целями и задачами предприятия являются базовые элементы управления прибылью, поскольку они не только формируют основу управления предприятием, но и связывают внешние и внутренние факторы его деятельности. Организационно-экономические методы управления количеством и качеством прибыли тесно взаимосвязаны со стратегией и тактикой управления прибылью и реализуются с помощью органов управления, которые являются высшей административной единицей предприятия [3, с. 263 – 264]. Важными элементами данного механизма являются предметы и объекты управления, принципы и методы управления, меры и этапы управления прибылью.

Для принятия соответствующих управленческих решений в рамках организационно-экономических подходов к управлению количеством и качеством прибыли, предлагается использовать систему показателей оценки.

Такая оценка характеризуется не только количеством, но и качеством прибыли, позволяем осуществлять мониторинг формирования, использования и распределения прибыли предприятия, и с учётом полученных результатов осуществлять оценку и корректировку управления величиной и качеством прибыли для повышения доходности предприятия. Меры по повышению качества прибыли могут быть разнообразными, иметь различный уровень сложности, быть выполняемые различными подразделениями предприятия. Можно отметить, что большинство мероприятий, которые реализуются на предприятии в соответствии с требованиями их направленности на активную инноватизацию в целях достижения постоянного и устойчивого конкурентного преимущества, можно отнести к мероприятиям, направленным на повышение качества прибыли предприятия.

Таким образом, под качеством прибыли предприятия понимается обобщённая характеристика факторов формирования показателей финансовых результатов, имеющих и не имеющих количественного измерения, обусловленных управленческими решениями в области маркетинга, производственного и финансового менеджмента и затрагивающих операционную, инвестиционную и финансовую деятельность. При высоком «качестве» прибыли увеличивается объём произведённой продукции, снижается её себестоимость. При низком же «качестве» прибыли имеет место рост реализационных цен на продукцию в сочетании с отсутствием увеличения объёма продукции в натуральных измерителях.

Управленческие решения для достижения запланированной величины качества прибыли предприятия основываются на информации. Известно, что информация – это первое звено в системе управления, в том числе и управления финансовыми результатами деятельности предприятия. На величину качества прибыли предприятия влияют определённые риски при принятии управленческих решений. Они связаны, в первую очередь, с недостаточностью необходимой информации. Поэтому, очень важно уделять данному аспекту серьёзное внимание. Для этого необходимо классифицировать информацию под определённый организационно-экономический порядок управления качеством прибыли предприятия: экономическая, организационная, технико-экономическая, социальная, экологическая, и др. информация [4, с. 262].

Важной составляющей организационно-экономического подхода к управлению качеством прибыли предприятия является оценка результатов такого управления. Но данный подход не является истиной, он должен быть изменён соответственно требованиям, которые возникают в результате развития общественного производства, действия закона конкуренции и др.

Это означает, что организационно-экономические подходы к управлению прибылью предприятия должны постоянно совершенствоваться во всех своих элементах и деталях, а дальнейшее их совершенствование должно быть направлено на поиск качественных изменений в развитии предприятия и, таким образом, обеспечить максимальное значение его конечных качественных результатов.

Таким образом, предлагаемый организационно-экономический подход к управлению финансовыми результатами деятельности предприятия представляет собой систему взаимосвязанных компонентов, каждый из которых выполняет определённые функции, но все они работают вместе для достижения одной цели – добиться приемлемого уровня величины и качества прибыли. Этот подход должен быть органичной составляющей механизма управления предприятием, что является залогом минимизации затрат на организацию управления, согласования системы управления прибылью со всеми системами управления предприятием, улучшения взаимодействия персонала с целью реализации стратегических планов предприятия. Разработка подхода к управлению прибылью с акцентом на её качество позволит решить такие важные задачи, как увеличение её размера и качества, повышение эффективности деятельности предприятия и обеспечение его стабильного долгосрочного конкурентного преимущества.

Список использованной литературы

1. Бурыкин А.Д. Оптимизация механизма финансирования деятельности предприятия / А.Д. Бурыкин, С.Б. Тюрин // Вестник Московского финансово-юридического университета, 2016. – №3. – С. 24 – 35.

2. Ермоленко Г.Г. Теоретические аспекты управления оборотным капиталом предприятия / Г.Г. Ермоленко, М.В. Фирсов // Анализ, моделирование, управление, развитие социально-экономических систем Сборник научных трудов X Международной школы-симпозиума АМУР-2016, 2016. – С. 93 – 97.

3. Курбанова Э.Р. Эффективное управление дебиторской задолженностью в целях увеличения финансового результата

предприятия // NovaInfo.Ru, 2016. – Т. 2. – №55. – С. 260 – 264.

4. Мочаловская А.В. Управление финансовыми результатами деятельности предприятий / А.В. Мочаловская // Проблемы управления – 2016 материалы 24-й Всероссийской студенческой конференции, 2016. – С. 262 – 263.

5. Небылова Я.Г. Управление финансовыми результатами деятельности предприятия / Я.Г. Небылова, Н.С. Алиева // Научные меридианы, 2015. Сборник материалов I Международной научно-практической конференции, 2015. – С. 187 –190.

УДК 336.662+657+658+336.011

Цымбалистый Анатолий Иванович,
магистрант,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»,

научный руководитель: Шаповалова Елена Николаевна,
канд. экон. наук, доцент,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Владимира Даля»

МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВОЙ УСТОЙЧИВОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в публикации рассматривается финансовый механизм управления финансовой устойчивостью предприятия.*

***Ключевые слова:** финансовая устойчивость, финансовый механизм, финансовая устойчивость, управление финансовой устойчивостью, платёжеспособность предприятия.*

***Annotation:** in a publication examined financial mechanism of management financial stability of enterprise.*

***Key words:** financial stability, financial mechanism, financial stability, management.*

Финансовая устойчивость предприятия – это такое его положение, когда вложенные в предпринимательскую деятельность ресурсы окупаются за счёт денежных поступлений от субъектов, а полученная прибыль обеспечивает самофинансирование и независимость предприятия от внешних привлечённых источников формирования активов [2, с. 107].

Управление финансовой устойчивостью предприятия с применением финансового механизма, может достигнуть требуемого результата лишь при сочетании целесообразно направленного взаимовлияния всех его элементов. Для этого он должен отвечать следующим требованиям [1, с. 57]:

- настроенность каждого элемента финансового механизма на выполнение присущего ему нагрузки;
- обратная связь всех элементов финансового механизма разных вертикальных и горизонтальных уровней.

Очевидно, что рассмотренные определения понятия «финансовый механизм управления» и его элементов достаточно разнообразны, но, основываясь на этих выводах, предлагаем следующую структуру механизма управления финансовой устойчивостью предприятия, которая приведена на рисунке 1.

Механизм управления финансовой устойчивостью предприятия является частью общей системы управления предприятием, что обеспечивает воздействие на факторы, от которых зависит общий результат деятельности экономического субъекта. Процесс формирования механизма управления финансовой устойчивостью предприятия необходимо начать с характеристики его составляющих, а также определения последовательности отдельных его этапов. Поскольку механизм строится на основе системного подхода, то правомерным будет выделение таких его составляющих, как объекты и субъекты.

Первый этап процесса формирования должен включать в себя определение объектов управления, субъектов, которые бы осуществляли конкретные действия, а также целей, которые преследуют данные субъекты. В нашем случае объектами могут быть деятельность предприятия или его отдельного подразделения, определённый производственный процесс, финансовая деятельность, прибыль, финансовые ресурсы и пр.

Субъектами могут выступать руководители высшего звена, финансовые менеджеры, финансовые службы и отделы, аналитики по финансовой безопасности и др. Целью является сохранение, обеспечение или достижения определённого уровня финансовой устойчивости предприятия, на котором предприятие получало бы прибыль, было платёжеспособным и рентабельным.

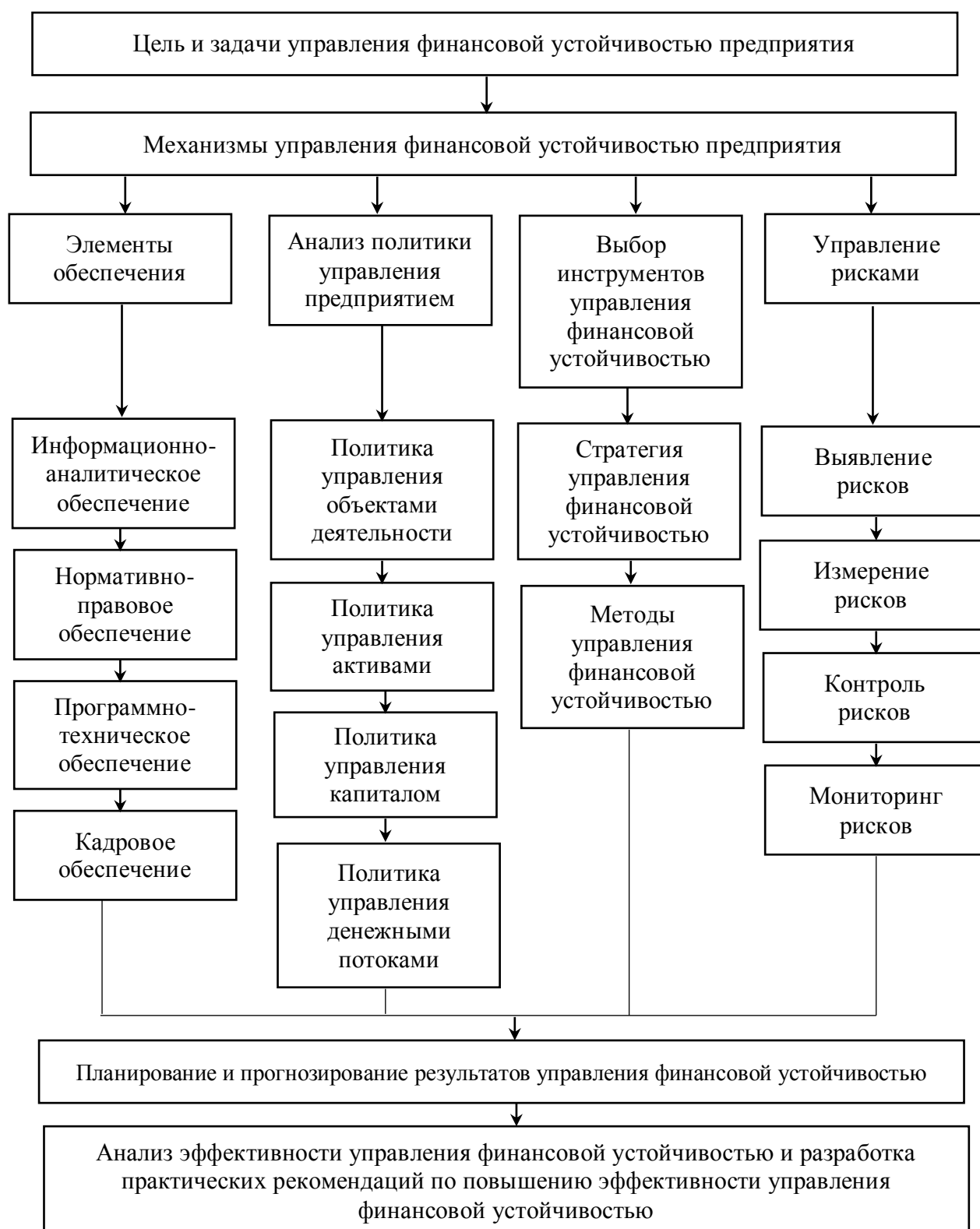


Рисунок 1 – Основные составляющие механизма управления финансовой устойчивостью предприятия [1]

В системе управления финансовой устойчивостью важную роль играет определение главной цели, ведь именно она определяет концепцию развития предприятия, основные направления его деловой активности и служит ориентиром в среде рыночных преобразований [4, с. 112, 113].

На втором этапе необходимо оценить текущее состояние и уровень финансовой устойчивости, а также выявить и осуществить анализ факторов, влияющих на объект и на выполнение поставленных задач и целей.

Оценка текущего состояния и финансовой устойчивости предприятия осуществляется на основе различных методов финансового анализа (например, расчёт показателей и коэффициентов финансовой устойчивости и сравнение их с базовыми или нормативными значениями и др.).

Следующим шагом в формировании механизма управления является определение методов воздействия на указанные выше факторы. Характерным для этого этапа является применение инструментария управления финансовой устойчивостью, выбор которого зависит от возможностей предприятия, вида его деятельности, финансового состояния, уровня организации контроля и управления на предприятии. Инструментарий управления финансовой устойчивостью предприятия представляет собой совокупность средств, методов, рычагов, способов осуществления управленческого воздействия.

Следующий этап включает разработку стратегии управления финансовой устойчивостью предприятия, то есть определение целей, стратегических направлений и перспектив развития предприятия. На этом этапе необходимо согласовать цели разработанной стратегии с общей стратегией предприятия. Из многочисленных рисков, сопровождающих деятельность предприятия, выделяют риск снижения финансовой устойчивости. Эта проблема широко освещается в трудах В.И. Плиси [7, с. 67]. Этот риск обусловлен неэффективной структурой капитала (высоким коэффициентом соотношения заёмных и собственных средств). Управление риском снижения финансовой устойчивости заключается в разработке системы мероприятий по выявлению и предупреждению негативных последствий риска с целью ликвидации убытков, связанных с ним. Для оценки риска снижения финансовой устойчивости используют расчётно-аналитические методы оценки, дающие количественное представление об этом риске [6, с. 385 – 386].

Следующий этап включает разработку стратегии управления финансовой устойчивостью предприятия, то есть определение целей,

стратегических направлений и перспектив развития предприятия. На этом этапе необходимо согласовать цели разработанной стратегии с общей стратегией предприятия.

Заключительным этапом разработки является реализация стратегии. Для её реализации руководителям необходимо иметь набор методик и моделей, на основе которых следует принимать наиболее целесообразные решения. Успех реализации стратегии предприятия в некоторой степени зависит от действующей системы контроля [5].

Общим для каждого этапа разработки механизма управления финансовой устойчивостью является использование инструментов управления финансовой устойчивостью предприятия. Следовательно, финансовая устойчивость является качественной характеристикой финансового состояния предприятия и является одной из основных составляющих финансовой безопасности, поэтому существует необходимость дальнейшей разработки механизма управления финансовой устойчивостью как части общей стратегии управления предприятием [3].

Для достижения необходимого уровня финансовой устойчивости требуется осуществлять эффективное управление ею. В целом, под управлением понимается процесс планирования, организации, мотивации и контроля, необходимый для того, чтобы сформулировать и достичь цели организации, и обеспечить деятельность, связанную с воздействием управляющего субъекта на управляемый объект для достижения требуемых результатов.

Главная цель управления финансовой устойчивостью предприятия органически совмещена с главной целью финансового менеджмента, реализуется в едином комплексе и выступает как обеспечивательная до неё. В частности, Л.Т. Гиляровская и А.А. Вехорева считают, что целью управления финансовой устойчивостью предприятия является поддержка его финансового равновесия, избежание рисков для инвесторов и кредиторов и оценка его задолженности. Г.В. Козаченко, А.Э. Воронкова, В.Ю. Медяник и В.В. Назарова главной целью механизма управления финансовой устойчивостью предприятия считают обеспечение создания эффективной системы взаимодействия, которая, с одной стороны, не имеет убыточных связей, которые замедляют работу предприятия, а с другой – включают все те связи, отсутствие которых привело бы к нарушению заданных параметров [4].

Одной из главных задач на сегодня является обеспечение относительного финансового равновесия предприятия в процессе его развития. Такое равновесие характеризуется высоким уровнем финансовой устойчивости и платёжеспособности предприятия и

обеспечивается формированием рациональной структуры имущества и капитала, эффективными пропорциями в объемах формирования финансовых ресурсов за счёт различных источников, достаточным уровнем самофинансирования инвестиционных потребностей. Формирование механизма управления финансовой устойчивостью на предприятии позволит руководителям использовать его для обеспечения стабильного функционирования и прогнозирования развития предприятия в будущем.

Таким образом, при условии совершенствования финансово-экономического механизма управления деятельностью предприятия станет возможным достижение долгосрочных целей как самого предприятия, так и государства, а также стабилизация национальной экономики и повышение уровня конкурентоспособности национальной экономики на мировом рынке.

Список использованной литературы

1. Артус Н.М. Финансовый механизм в условиях рыночной экономики / Н.М. Артус // Финансы Украины, 2009. – №5. – С. 54 – 59.
2. Базилинская О.Я. Финансовый анализ: теория и практика: [учеб. пособие для студ. высше. учеб. зав.] / О.Я. Базилинская. – К.: Центр учеб. лит-ры, 2009. – 326 с.
3. Гончаренко В.В. Механизм обеспечения финансовой устойчивости предприятия / В.В. Гончаренко, А.Г. Бондаренко // Экономика, 2012. – №2. – С. 87 – 91.
4. Гринкевич С.С. Экономические основы стратегического управления финансовой устойчивостью предприятия в условиях рыночных преобразований / С.С. Гринкевич // научный вестник НЛТУ Украины, 2011, вып. 18.5 – С. 110 – 114.
5. Донченко Т.В. Теоретические основы формирования механизма управления финансовой устойчивостью предприятия / Т.В. Донченко // Вестник хмельницкого национального университета, 2010. – №1. – Т. 1. – С. 23 – 27.
6. Мисак Н.В. Стратегические аспекты достижения финансовой устойчивости предприятия / Н.В. Мисак, А.И. Ященко / Научный вестник, 2010. – Вып. 15.5. – С. 384 – 389.
7. Плиса В.И. Управление риском финансовой устойчивости предприятия / В.И. Плиса // Фінанси України, 2009. – №1. – С. 67 – 73.

Чайка Елена Валерьевна,
студент,
научный руководитель: Иванюк Ирина Викторовна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОО ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ОБОСНОВАНИЕ НАПРАВЛЕНИЙ ИНВЕСТИРОВАНИЯ В ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКЕ

***Аннотация:** в публикации рассматриваются основные направления инвестирования в Луганской Народной Республике.*

***Ключевые слова:** инвестиции, инвестиционная деятельность, инвестиционный проект, инвестиционная привлекательность.*

***Annotation:** in a publication basic directions of investing are examined in Lugansk Folk Republic.*

***Key words:** investment, investment activity, investment project, investment attractiveness.*

Мы живём в период кардинальных перемен в экономической жизни всего мира. Никогда ещё столь быстро не обновлялись технологии. До начала военных действий Донбасс был крупнейшим промышленным регионом. Огромное количество сырья и товаров экспортировалось в более чем 120 стран мира. Регион давал 20% валового внутреннего продукта Украины.

Луганская Народная Республика – это молодое развивающееся государство. Сейчас характерной чертой хозяйственного комплекса Республики является сочетание промышленности с развивающимся сельским хозяйством.

Наша главная задача – максимальная реализация потенциала Республики. Для этого необходимо увеличить выпуск продукции с высокой добавленной стоимостью.

Традиционно инвестиционно-привлекательной для нашей территории отраслью с уникальным потенциалом и выдающимся прошлым является машиностроение. В структуре машиностроения всегда преобладали энерго- и материалоёмкие подотрасли, ориентированные преимущественно на выпуск средств производства для тяжёлой индустрии (машин и оборудования для металлургии, добывающей промышленности и строительства, железнодорожного подвижного состава, промышленного холодильного и вентиляционного оборудования, электродвигателей и генераторов,

насосов и компрессоров).

Большинство машиностроительных предприятий Республики имеют в своём распоряжении уникальное оборудование и технологии, востребованные не только на внутреннем рынке, но и предприятиями Российской Федерации и зарубежья. Район и место размещения новых производственных мощностей во многих ситуациях выбираются с помощью экономико-математических методов по группе предприятий на перспективный период [1].

Нужно изучать положительный и отрицательный опыт организации производства в предшествующие периоды нашей экономики. Лучшее из этого опыта следует полнее использовать в практике развития производительных сил [2].

Особое внимание следует обратить на привлекательность Республики для отечественных и зарубежных инвесторов с учётом имеющихся сельскохозяйственных ресурсов. Здесь у Республики огромный, но ещё нераскрытый потенциал.

Разрабатываются республиканские программы по развитию свиноводства, теплиц, садов. Конечно, сельское хозяйство относится к сфере, где инвестиции не могут дать быструю прибыль. Будущие доходы относятся скорее к «длинным» деньгам, то есть долгосрочным инвестициям. Однако продукция сельского хозяйства – это ещё и ресурсная база для пищевой промышленности, и, как следствие, рост сельского хозяйства сопровождается ростом пищевой промышленности.

Не менее привлекательным направлением для инвесторов может стать производство кормов, удобрений, средств защиты растений, которые зачастую имеют больший уровень рентабельности при меньшем уровне риска, нежели вложения в сферу растениеводства и животноводства.

Можно ещё много приводить примеров отраслей, которые вызывают интерес. Это химическая, фармацевтическая, строительная и многие другие.

И без сомнения инвестиции в эти сферы будут набирать обороты.

Но нельзя направлять все усилия на привлечение иностранных инвесторов. Ведь всем хорошо известно, что лучший инвестор – это внутренний инвестор, у которого есть все возможности для зарабатывания и приумножения денег внутри Республики [2].

Изменить ситуацию в лучшую сторону возможно только за счёт совершенствования экономического механизма управления инвестициями, включая вопросы управления реальными инвестициями предприятий, а именно управления инвестиционными

проектами предприятий, вопросы экономического анализа – оценки эффективности инвестиционных проектов [3].

Экономическим побудительным мотивом и качественным признаком инвестирования средств является получение дохода, прибыли на них. К инвестициям относятся только те вложения, которые преследуют своей целью получение прибыли, увеличение объёма капиталов.

Инвестиционная деятельность является залогом успешного развития экономики любой страны. Однако сегодня объёмы инвестиций недостаточны для того, чтобы значительно ускорить темпы экономического развития предприятий.

И вопросам привлечения инвестиций уделяется очень много внимания. Это выражается в Законе Луганской Народной Республики «Об инвестиционной деятельности» от 07 марта 2017 года» [1].

Согласно Закону, государственное регулирование инвестиционных проектов осуществляется в целях реализации экономической, научно-технической и социальной политики и определяется показателями экономического и социального развития Луганской Народной Республики. При этом льготные условия создаются для инвесторов, осуществляющих инвестиционную деятельность в наиболее важных для удовлетворения общественных потребностей направлениях.

Закон регламентирует правовые и экономические основы регулирования инвестиционной деятельности на территории ЛНР и устанавливает гарантии равной защиты прав, интересов и имущества инвесторов, субъектов и участников инвестиционной деятельности независимо от форм собственности.

Кроме того, документ определяет основные стадии разработки, согласования и реализации инвестиционного проекта, обозначает права, обязанности и ответственность инвесторов, субъектов и участников инвестиционной деятельности, особенности регулирования инвестиционного проекта, а также государственные гарантии прав инвесторов и/или субъектов инвестиционной деятельности [2].

Закон регулирует порядок от начала инициации до завершения проекта, устанавливает механизм взаимодействия инвесторов с исполнительными органами государственной власти. Государство гарантирует равенство прав, предоставляемых инвесторам, независимо от их формы собственности при реализации инвестиционных проектов, а также равную, без дискриминации, защиту прав и законных интересов инвесторов.

Инвестору гарантируется после уплаты налогов и других

обязательных платежей, установленных законодательством ЛНР, беспрепятственный перевод за пределы Республики прибыли (дохода), полученной на территории ЛНР в результате осуществления инвестиционной деятельности, а также платежей, производимых в пользу иностранного инвестора и связанных с осуществлением инвестиций. Государство гарантирует непосредственную защиту инвестиций в соответствии с законодательством Луганской Народной Республики, в том числе иностранных, независимо от форм собственности.

При этом, запрещается инвестирование в объекты, создание и использование которых не отвечает требованиям санитарно-гигиенических, радиационных, экологических, архитектурных и других норм, установленных законодательством Луганской Народной Республики, а также нарушает охраняемые законом права и интересы граждан, юридических лиц и государства.

Список использованной литературы

1. Закон Луганской Народной Республики «Об инвестиционной деятельности» от 07 марта 2017 года».

2. Максютов А.А. Бизнес-план предприятия: финансовый бюджет. Учебно-практическое пособие / А.А. Максюта. – М.: Приор, 2009. – 320 с.

3. Окунев Д.И. Управление на предприятии / Д.И. Окунев // Экономика и право, 2008. – №12. – С. 12 – 17.

4. Риск-анализ инвестиционного проекта: учебник для вузов / под ред. М.В. Грачевой. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2007. – 362 с.

УДК 658.1 +658.5

Ярмоленко Виктория Юрьевна,
студент,

научный руководитель: Корсакова Ольга Сергеевна,
доцент кафедры финансов, учёта и банковского дела,

канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПЛАНИРОВАНИЯ ЗАТРАТ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в статье изучена проблема управления затратами на предприятии. Рассмотрен один из методов анализа управления затратами, а также ошибки, которые могут возникнуть при управлении затратами. Основной акцент сделан на планировании и контроле затрат.*

Ключевые слова: *затраты, постоянные и переменные расходы, предприятие, планирование, бюджетный контроль.*

Annotation: *the article examines the problem of cost management in the enterprise. Considered one of the methods of cost management analysis, as well as errors that may occur when managing costs. The focus is on planning and cost control.*

Key words: *costs, fixed and variable costs, enterprise, planning, budget control.*

В современных экономических условиях невозможно достичь необходимо высокого уровня функционирования предприятия или организации без использования методов и средств по планированию затрат. Разработка оптимальной экономической стратегии не только обеспечивает высокую рентабельность и доходность, но и способствует повышению конкурентоспособности предприятия и производства, расширению ассортимента и перечня продукции. Особенности производственного процесса на предприятиях разных отраслей и сфер экономики привели к активной реализации задач оптимизации. Оптимизация издержек производства включает сложные процессы: соблюдение планового уровня затрат на рабочую силу, материально-энергетических ресурсов, а также рациональное использование основных и оборотных средств.

В настоящее время особенности планирования затрат на предприятии не разработаны достаточно глубоко и обстоятельно, несмотря на множество исследований и статей по этому вопросу.

Основой для оптимизации затрат являются три составляющих: наличие критерия оптимальности; наличие нескольких возможных вариантов достижения необходимого уровня критериев оптимальности; набор ограничений на производственные и управленческие возможности предприятия.

Управление затратами является интегрированным процессом, в котором важны анализ затрат и планирования. В процессе бюджетирования такое управление осуществляется в соответствии с разработанными бюджетами расходов и контролем за их выполнением. Бюджет расходов – это группа частных бюджетов: прямые материальные расходы, прямые расходы на оплату труда, накладные расходы и т.п.

Каждая организация имеет свою структуру и свой перечень расходов. Поэтому классификация затрат является первоначальной процедурой их анализа и планирования. Необходимо определить, какие затраты на этом предприятии являются переменными, а какие условно-постоянными. То же самое относится к прямым и косвенным

расходам – они должны быть определены с точки зрения центров ответственности и мест происхождения.

При планировании затрат необходимо учитывать, что условно-постоянные затраты не изменяются в определённых пределах (интервалах) изменения производства. В свою очередь переменные затраты зависят от объёма производства. Но упомянутые затраты на единицу продукции различаются по-разному: постоянные затраты уменьшаются с увеличением объёмов производства и, наоборот, увеличиваются с уменьшением производства. В свою очередь, переменные затраты остаются неизменными на единицу продукции при изменении объёма производства (в пределах соответствующих лимитов). Следовательно, переменные затраты должны планироваться и ранжироваться на единицу продукции, а их общий планируемый размер должен быть связан с запланированным объёмом производства. Частично фиксированные затраты планируются в совокупной сумме за краткосрочный период. В основе любого анализа лежит расчёт показателей или их групп (управленческие отчёты) и сравнение полученных расчётных значений с установленными стандартами.

Существует много управленческих отчётов и показателей, и теоретически каждый из этих показателей или их разновидностей может быть сгенерирован и рассчитан для конкретного предприятия. Однако на практике наиболее важным шагом в разработке системы управленческого анализа является выбор лишь нескольких ключевых показателей. Основным методом анализа показателей на этапах мониторинга, интерпретации результатов анализа и корректировки планов или целей является сравнение:

1. Сравнение с планом. Используется при решении первой задачи анализа (оценки исполнения бюджета). Предпосылкой для сравнения является сопоставимость данных.

2. Сравнение с прошлым применяется ещё шире. Также сохраняется условие сопоставимости данных.

3. Сравнение с «лучшим» – в качестве «лучшего», как правило, применяются аналоги, связанные с другими формами собственности или организацией производства, использующие другие источники сырья, технологии и т.д.

4. Сравнение со средним значением осуществляется только для однородной группы предприятий или товаров.

5. Сравнение с аналогичными показателями конкурентов, в том числе иностранных, является обязательным в условиях прямой конкуренции с ними и их продукцией, при анализе их ценовой политики и структуры затрат, выборе передовых технологий.

Важным этапом при планировании затрат предприятия является анализ ошибок, которые могут возникнуть при управлении затратами.

Первая ошибка заключается в недостатке информации. В компаниях передача информации о неиспользованных ресурсах неадекватна и несвоевременна. Эта проблема является причиной неправильного формирования показателей стоимости и себестоимости.

Вторая ошибка – излишняя информация. Соблюдение условий полноты и своевременности получения информации о расходах должно осуществляться параллельно с условием достаточности. Сбор ненужной информации тратит много времени и трудовых ресурсов, в результате информационная система усложняется незначительными данными, воздействие которых может привести к значительным управленческим ошибкам.

Следующей ошибкой является игнорирование изменений. Часто в компании руководство игнорирует возможное влияние различных факторов на состав и количество затрат. Расходы могут меняться под влиянием внешних и внутренних факторов. Все эти факторы очень трудно обнаружить, процесс прогнозирования снова займёт много времени и трудовых ресурсов. Но это не значит, что компания должна пренебрегать оценкой, анализом и прогнозированием.

Есть такие ошибки, которые заключаются в отсутствии обратной связи, то есть, если компания привлекает качественные трудовые ресурсы, приобретает дорогостоящее оборудование, система управления затратами будет эффективной.

Для анализа затрат необходимы консолидированные данные процесса планирования затрат. В результате можно увидеть, какие расходы были необходимы и сколько потрачено для достижения целей на определённом этапе, а также просчитать процент распределения затрат: зависимый и независимый от изменения объёмов производства, доля для каждого отдела отдельно. Результат оценок расходов по товарам показывает долю каждой статьи расходов, приходящуюся на долю каждой позиции продукта в общих расходах. Как следствие, планирование затрат является одним из важнейших элементов системы управления затратами, которое в комплексе должна определять, где, когда, в каких объёмах и как будут тратиться ресурсы компании, распределять финансовые ресурсы и определять уровень как можно большей пользы от использования ресурсов. Немаловажным является налаживание эффективной системы контроля за процессом планирования затрат. Бюджетный контроль расходов формирует анализ отклонений между плановыми и фактическими оценками.

Список использованной литературы

1. Ботабаева К.Г. Механизм управления затратами высшего учебного заведения [Электронный ресурс] / К.Г. Ботабаева, В.В. Ким, Д.У. Сегизбаева // Наука и Мир, 2015. – Т. 3, №4(20). – С. 17 – 19. – Режим доступа: <http://elibrary.ru>

2. Глухова И.М. Этапы управления затратами на предприятии [Электронный ресурс] / И.М. Глухова, О.Н. Кушнерова // учёные заметки Тихоокеанского государственного университета, 2015. – Т. 6, №2. – С. 47 – 51. – Режим доступа: <http://elibrary.ru>

3. Керимов В.Э. учёт затрат, калькулирование и бюджетирование в отдельных отраслях производственной сферы: учебн. / В.Э. Керимов. – 8-е изд., перераб. и доп. – М.: Дашков и Ко, 2015. – 384 с.

3. ПРОБЛЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ В СИСТЕМЕ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ

УДК 334.025

Беспалова Светлана Михайловна,
магистрант,
научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна,
доцент кафедры экономики и управления персоналом,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

***Аннотация:** в данной статье рассмотрены вопросы по обучению и развитию персонала как составной части эффективной системы управления кадрами. Выделены основные функции управления сотрудниками предприятия, такие как: повышение рентабельности и производительности труда; определение необходимого для выполнения основной задачи численности и качества кадрового состава; поиск и отбор высококвалифицированных и мотивированных кандидатов; использование профессиональных и личных качеств персонала с максимальной отдачей. Установлено, что эффективное управление изменениями является одной из самых трудных, но престижных задач для менеджера.*

***Ключевые слова:** управление, трудовой потенциал, методы обучения, эффективность обучения.*

***Abstract:** this article addresses the issues of staff training and development as an integral part of an effective personnel management system. The main functions of management of employees of the enterprise are highlighted, such as: increasing profitability and labor productivity; determination of the number and quality of personnel required to perform the main task; search and selection of highly qualified and motivated candidates; use of professional and personal qualities of staff with maximum impact. It has been established that effective change management is one of the most difficult but prestigious tasks for a manager.*

***Key words:** governance, employment potential, training methods, learning efficiency.*

Формирование и развитие современных предприятий во многом зависит от кадров управления с новым мышлением, вооружённых знаниями и опытом, позволяющим им правильно планировать объём производства продукции с учётом спроса на них в различных рынках, требования потребителей к таким рода продукциям, новая технология их производства, гибкость в перепрофилировании процесса производства и спроса на новые товары, гибкость в сфере конкуренции, знание культуры производства и реализации продукции [3].

Проблемам формирования и использования кадров управления в отечественной литературе посвящено многочисленное количество научных работ и публикаций. Общие проблемы формирования и использования персонала на предприятиях рассмотрены в работах известных учёных – Э.А. Уткина, З.П. Румянцева, М. Мескона, Д. Карнеги, Дж. Ягер, И.Н. Герчиковой, Л.Н. Зудиной, М.В. Грачева, Н.Л. Карданской, В.А. Сухарева, Дж. Уитмор, Джон Ф. Берджес и Дэн Штайнхофф, В.П. Пугачева, В.В. Травина, В.А. Дятлова и др.

Личностным аспектам взаимодействия человека и организации посвящены труды М. Мескон, А. Майкл, Х. Франклин, О. Виханского и А. Наумова, М.Г. Лапуста, А.Г. Поршнева, Ю.Л. Старостина, Л.Г. Стамайя, В. Бовыкина и др.

Рыночная экономика создаёт одновременно несчётное количество допустимых возможностей и опасностей для работающих предприятий. Условия, в которых предприятия развиваются сегодня, существенно отличаются от тех, которые наблюдались ещё 10 лет назад. Причём, это характерно не только для отечественных предприятий, но и для других предприятий во всём мире.

Наиболее характерной особенностью внешней среды современного предприятия является очень высокая скорость происходящих в ней непрерывных и непредсказуемых изменений. Это явление, в свою очередь, стало следствием мирового процесса глобализации и связанных с ним экономических и социальных явлений.

Вследствие быстрых изменений во внешней среде перед предприятием открывается больше возможностей для процветания и больше опасностей, обусловленных быстро меняющимися потребностями рынка и конкуренцией.

Для того, чтобы избежать риска потери конкурентоспособности и применять свои потенциальные возможности, предприятия сегодня вынуждены проводить постоянные изменения во всех сферах деятельности. Поэтому эффективное управление изменениями является одной из самых трудных, но престижных задач

для менеджера [1].

Реализация процесса изменений на предприятии является достаточно трудоёмкой задачей. В процессе крупномасштабных изменений предприятие должно преодолеть инерционность, что очень непросто сделать в случаях, когда система работает в одном режиме в течение длительного промежутка времени [2].

Анализ работы зарубежных предприятий показал, что необходимыми предпосылками для проведения изменений являются эффективные и своевременные управленческие решения, принимаемые менеджерами предприятия. На отечественных предприятиях принятие управленческих решений по проведению модификаций замедляется из-за недостаточности теоретических разработок и практического опыта управления изменениями.

Управление сотрудниками предприятия систематизированный процесс, оказывающий управляющее воздействие с помощью определённого набора инструментов: приёмов, методов и технологий. Используемый инструментарий подбирается кадровой службой компании в ходе наблюдений и экспериментов, он должен учитывать существующие реалии – специфику производства, его условия и объёмы, сложившуюся организационную структуру.

В таблице 1 рассмотрим определения, приводимые в последние годы отечественными и зарубежными экономистами [6].

Для эффективной работы системы управления сотрудниками необходимо наладить взаимодействие между субъектом и предметом подчинения; установить отношения подчинения; распределить власть, права и ответственность, которые позволяют субъекту управления оперативно вырабатывать управленческие решения и команды, а объекту управления – выполнять их.

Эффективно работающая система управления сотрудниками выполняет следующие функции:

- решение основной стратегической задачи: повышение рентабельности и производительности труда;
- определение необходимого для выполнения основной задачи численности и качества кадрового состава;
- поиск и отбор высококвалифицированных и мотивированных кандидатов;
- использование профессиональных и личных качеств персонала с максимальной отдачей;
- оптимальная расстановка кадров.

Таблица 1 – Определение понятия «управление персоналом» с точки зрения различных авторов

Автор	Определение
В.П. Галенко	Управление персоналом – это комплекс взаимосвязанным экономических, организационных и социально-психологических методов, обеспечивающих эффективность трудовой деятельности и конкурентоспособности предприятия [4].
Дж. М. Иванцевич, А.А. Лобанов	Управление персоналом – это деятельность, выполняемая на предприятиях, которая способствует наиболее эффективному использованию работников для достижения организационных и личных целей. Эффективность управления персоналом определяется степенью и сроками выполнения, поставленных УП-структурами специфических, верифицируемых задач.
А.Я. Кибанова	Управление персоналом – это формирование и направление мотивационных установок работника в соответствии с задачами, стоящими перед организацией.
Р. Марр, А. Флиастер	Управление персоналом – это область деятельности, важнейшими элементами которой являются определение потребности, привлечение, введение в работу, развитие, контроллинг, высвобождение персонала, а также структурирование работ, политика вознаграждений и социальных услуг, управление затратами на персонал и руководство сотрудниками.
С.В. Шекшня	Управление персоналом – это обеспечение организации необходимым числом работников, выполняющих требуемые производственные функции. Эффективность управления персоналом определяется степенью реализации общих целей организации.

С учётом перечисленных целей, основными задачами управления сотрудниками на предприятии являются:

- установление взаимосвязи стратегии по работе с кадрами с бизнес-стратегией компании;
- создание полноценной современной и эффективной кадровой службы;
- разработка методики подбора, найма и расстановки кадров;
- исследование и планирование персонала;
- мониторинг трудовых взаимоотношений;
- управление кадрами: обучение, повышение квалификации, карьера;
- управление удовлетворённостью сотрудников трудовой деятельностью;
- сбор и анализ информации с целью выработки прогнозов и кадровых решений;

- развитие корпоративной культуры;
- создание системы мотивации и объективной оценки результатов трудовой деятельности, аттестация сотрудников;
- формирование пакетов: материального и нематериального стимулирования, компенсационного, социального;
- создание комфортных обстановок для трудовой деятельности, поддержание здорового морально-психологического климата в коллективе, решение социальных вопросов, разрешение конфликтов и трудовых споров.

В настоящее время в теории и практике кадрового менеджмента за основу принимается одна из четырёх основных концепций управления персоналом которые указаны на рисунке 1.

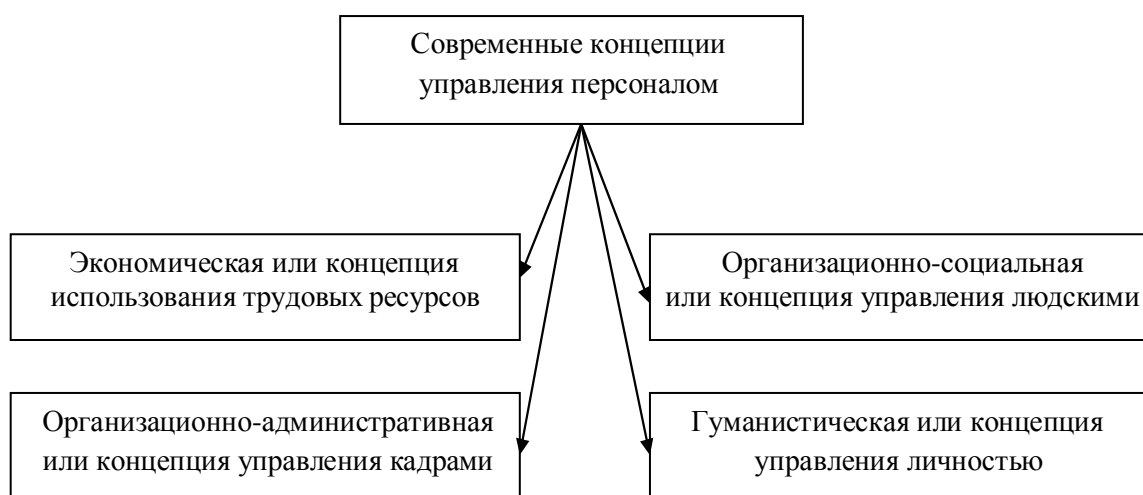


Рисунок 1 – Концепции управления персоналом

Экономическая концепция предполагает получение максимальной отдачи от трудового потенциала работника, который в ней воспринимается только как фактор производства, элемент трудового процесса, исполнитель, от которого требуется только профессиональное соответствие выполняемой работе. Такая концепция управления кадрами организации предполагает использование авторитарного стиля управления, при котором условием эффективности будет постановка ясных задач, не требующих творческого подхода. Такая концепция будет оптимальной для предприятий с серийным и массовым производством, использующих низкоквалифицированную рабочую силу. Главной задачей управления кадрами в этих условиях будет отбор способных работников; организация труда и заработной платы, основанной на выполнении и перевыполнении норм выработки [1].

Организационно-административная концепция основывается на использовании и профессионального, и личностного потенциала работника. Этот подход определяет отношение к сотруднику как к ресурсу предприятия, элементу формальной организационной структуры. К работнику предъявляются квалификационные и личностные требования, необходимые для эффективного исполнения конкретных должностных обязанностей. Эта концепция находит применение на предприятиях с отчетливой организационной структурой. В задачи управления персоналом в этом случае входит определение потребности организации в специфических кадрах и их подбор в соответствии с предъявляемыми требованиями [5].

Организационно-социальная концепция использует теорию «человеческих отношений» и нацелена на максимальное использование потенциала работника за счёт создания комфортных условий труда. Персонал в этом случае воспринимается как невозобновляемый ресурс, элемент социальной организации. Кроме профессиональных компетенций работник должен обладать такими личными качествами, которые будут отвечать не только служебным обязанностям, но и корпоративному духу предприятия. Задачей управления кадрами является подбор соответствующих кандидатов, помощь в адаптации, а в дальнейшем – обучение сотрудников, углубление их специализации и повышение универсализации. Применение этой концепции управления оправдано на высокотехнологичных средних и крупных предприятиях, работающих в условиях высокой конкуренции [7].

Исходя из вышесказанного можно сказать, что были проанализированы понятия управления персоналом с точки зрения различных авторов, а также рассмотрены функции, задачи и современные концепции управления персоналом. Какая бы концепция управления персоналом не использовалась на предприятии, эффективная работа системы управления будет зависеть от того, насколько совпадают цели и интересы двух основных групп – сотрудников и администрации. Основной целью персонала является удовлетворение базовых потребностей через выполнение трудовой функции. Исполняя свой трудовой долг, человек старается получить не только материальные цели, но и социальные, психологические.

Список использованной литературы

1. Бовыкин В.И. Новый менеджмент: управление предприятием на уровне высших стандартов; теория и практика эффективного управления. – М.: Экономика, 2014. – 368 с.
2. Бугаков В.М. Управление персоналом: учебное пособие /

В.П. Бычков, В.М. Бугаков, В.Н. Гончаров; под ред. В.П. Бычкова. – М.: НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 237 с.

3. Бычин В.Б. Организация и нормирование труда / В.Б. Бычин, С.В. Малинин, Е.В. Шубенкова. – М.: Инфра-М, 2013. – 463 с.

4. Зайцева Т.В. Управление персоналом: учебник / Т.В. Зайцева, А.Т. Зуб. – М.: ИД ФОРУМ, НИЦ ИНФРА-М, 2013. – 336 с.

5. Ивановская Л.В. Управление персоналом: Теория и практика. Организация, нормирование и регламентация труда персонала: учебно-практическое пособие / Л.В. Ивановская. – М.: Проспект, 2013. – 64 с.

6. Кибанов А.Я. Основы управления персоналом: учебник для студентов высших учебных заведений, обучающихся по специальностям «Менеджмент организации», «Управление персоналом» / А.Я. Кибанов. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 447 с.

7. Мелихов Ю.Е. Управление персоналом: портфель надежных технологий: учебно-практическое пособие / Ю.Е. Мелихов, П.А. Малуев. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и Ко», 2014. – 344 с.

8. Федорова Н.В. Управление персоналом организации: учебн. пособие / Н.В. Федорова, О.Ю. Минченкова. – М.: КНОРУС, 2013. – 512 с.

УДК 338.2

Гольфельд Альбина Владимировна,
магистрант,
научный руководитель: Сердюков Эдуард Витальевич,
старший преподаватель
кафедры государственного управления и таможенного дела
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ПРОЦЕССУАЛЬНЫЕ ТЕОРИИ МОТИВАЦИИ ТРУДА

***Аннотация:** в статье приводится описание и краткий анализ трёх процессуальных теорий мотивации труда, которые рассматривают то, как человек распределяет усилия для достижения различных целей и как выбирает конкретный вид поведения.*

***Ключевые слова:** процесс труда, когнитивные переменные, валентность, инструментальность, ожидание, результаты труда.*

***Annotation:** the author provides a description and a brief analysis of the three procedural theories of work motivation, which consider how*

a person allocates efforts to achieve different goals, and how he chooses a particular type of behavior.

Key words: *labor process, cognitive variables, valence, instrumentality, expectation, labor results.*

На сегодняшний день возникла необходимость в развитии мотивированного подхода к каждому индивиду. В результате чего, руководитель (менеджер), используя расширенные знания теории мотивации, будет грамотнее осуществлять подход к персоналу, с учётом его особенностей.

Процессуальные теории мотивации базируются на том, как ведут себя люди с учётом их восприятия и познания. Данные теории определяют, как происходит достижение человеком той или иной цели, и выбор какого-либо вида поведения. С точки зрения процессуальных теорий мотивации, зависимость поведения человеком происходит не только от его потребностей [1, с. 98].

Поведение человека обычно определяется не одним фактором, а их совокупностью, в которой мотивы могут находиться в определённом отношении друг к другу по степени их воздействия на поведение человека. Поэтому мотивационная структура человека может рассматриваться как основа осуществления им определённых действий. Мотивационная структура человека обладает определённой стабильностью. Однако она может меняться, в частности, сознательно в процессе воспитания человека, его образования.

Анализ процессуальных теорий демонстрирует, как распределяются человеком усилия для достижения различных целей, и как происходит выбор определённого вида поведения. Процессуальные теории не исключают существования необходимых вещей, но считают, что поведение людей ориентируется не только на это.

Цель статьи – исследовать существующие теории мотивации и выявить критерии, соблюдение которых поможет выявить увеличение эффективности мотивационных событий в организации.

Создателями и разработчиками процессуальных теорий мотивации являлись: 1. Виктор Гарольд Врум (теория ожидания), 2. Джон Стейси Адамс (теория справедливости) и 3. Лайман Портер и Эдвард Лоулер (расширенная модель ожидания или комплексная модель Портера-Лоулера).

1. Теорию Виктора Гарольда Врума можно рассматривать как сочетание 3-х типов ожидания: ожидания от итога работы, ожидания поощрения от этого итога, ожидания важности от этого итога. Объём стараний, используемых человеком для реализации, поставленной

перед ним цели, будет напрямую зависеть от того, какова оценка результативности при выполнении этой цели, а также возможность получения за приложенные старания ценного для него поощрения.

Чем выше уровень соотношения фактических событий ожидаемым, тем больше возможность повторения определённого типа поведения. На основании этого можно сделать некоторые выводы:

1) руководителю необходимо распределять поручения между персоналом в соответствии с их потенциалом и профессиональными навыками;

2) чем лучше у сотрудника будут условия для реализации поставленной цели, тем выше вероятность достижения этой цели;

3) чётко сформулированная задача даёт увеличение вероятности получения наилучшего результата;

4) только то поощрение будет мотивировать сотрудника, которое соответствует его системе потребностей;

5) достигнутый итог всегда должен мотивировать сотрудника поощрением.

2. Модель справедливости действует по аналогии, что и мотивационная теория ожидания. Не так давно к данной модели проявили заинтересованность в области организационного поведения.

Разработку теории справедливости и теории мотивации труда, как правило, приписывают специалисту по психологии Джону Стейси Адамсу. Вкратце говоря, данная модель демонстрирует то, что человек предвзято оценивает итоги своей трудовой деятельности и полученное поощрение, сравнивая все это с итогами трудовой деятельности и поощрением своих коллег. При этом предвзято подвергаются и затраченные усилия.

Если поощрение принимается как должное, то производственное поведение повторяется, если нет, то вероятны надлежащие реакции человека:

– отказ работать в полную силу;
– требование увеличения поощрения за свою выполненную работу;

– переоценка своих сил и возможностей (снижение уверенности в себе);

– проводится сравнительный анализ с другим объектом («Мне до него далеко»);

– попробовать использовать возможности в другой организации.

Суть модели справедливости для практики управления заключается в том, что пока общество не начнёт считать, что оно получает справедливое поощрение, оно будет меньше тратить силы на интенсивность труда [7, с. 277].

3. Модель Портера-Лоулера построена на сочетании составляющих теории ожиданий и доктрины справедливости. Сущность её заключается в равновесии между вознаграждением и достигнутыми итогами.

Лайман Портер и Эдвард Лоулер ввели три переменные, которые воздействуют на величину вознаграждения: потраченные старания, личностные свойства человека и его возможности и понимание собственной роли в процессе труда. Проявления составляющей доктрины ожидания состоят в том, что сотрудник рассматривает вознаграждение в согласовании с затраченными стараниями и верует в то, что это вознаграждение станет правильно потраченным им усилиям.

Суть теории справедливости проявляется в том, что общество имеет личное мнение по принципу правильности или же неправильности поощрения в сравнении с другими работниками, в соответствии с этим и уровень удовлетворения. В результате этого можно сделать вывод о том, что как раз итоги труда считаются предпосылкой ублажения работника, а не наоборот. В соответствии чего результативность обязательно повышаться.

Л. Портер и Э. Лоулер основываются на том, что мотивация (труд или активность) не равна достаточности или исполнительности. Мотивация, достаточность и исполнительность представляют собой отдельные переменные и взаимодействуют по-другому, чем принято считать [6, с. 141].

Однако важным является определение Л. Портера и Э. Лоулера на то, что труд (энергия или мотивация) напрямую не приводит к повышению производительности. В модели Портера-Лоулера главным является итог выполненной работы. Уровень сытости станут предопределять само одобрение и его восприятие. Другими текстами, модель Портера-Лоулера подразумевает (и это её самое значительное различие от традиционного понимания), что выполнение работы ведёт к сытости.

Благодаря модели Л. Портера и Э. Лоулера, увеличилось значение осознания процесса мотивации труда и взаимоотношений меж выполнением работы и удовлетворённостью. Но пока же ещё не оказала крепкого воздействия на действительную практику управления человеческими ресурсами [5, с. 8].

Основные результаты исследования. Модели ожидания содержат некоторые рекомендации, которым могут следовать менеджеры по работе с персоналом. Например, было высказано предположение, что на первом этапе (взаимосвязь между мотивацией и выполнением работы) необходимо преодолеть барьеры,

перечисленные ниже:

- сомнения относительно способностей, навыков или знаний;
- физическая или практическая возможность выполнения работы;
- зависимость данной работы от других людей или видов деятельности.
- неопределённость требований к этой работе.

Кроме того, для завершающей стадии (взаимосвязь между выполнением работы и удовлетворённостью) даются следующие рекомендации.

Определить, какого рода поощрение больше всего ценит каждый из работников. Определить желаемый уровень выполнения работы. Сделать этот желаемый уровень достижимым. Связать ценное людьми вознаграждение с выполнением работы. Последний из перечисленных выше пунктов нашёл отражение в системах компенсации менеджмента во многих крупных компаниях, как это описано во фрагменте «Комплексное управление качеством в действии: увязка вознаграждения менеджера с работой его подразделения» [2, с. 120].

В последние годы были замечены теории верности и атрибуции, привлёкшие к себе интерес множества изыскателей. Но и кое-какие создатели учебных пособий выделяют данные доктрины в отдельную категорию «современных теорий мотивации» [4, с. 182], по своей сути данные теории необходимо относить к процессуальному подходу к мотивации труда.

В результате, разбирая приведённые процессуальные модели, можно отметить кое-какие критерии, соблюдение которых позволит увеличить эффективность мотивационных событий в организации:

- 1) похвала эффективнее порицания и неконструктивной критики;
- 2) минимизация разрыва меж итогом труда и поощрением;
- 3) непредсказуемые и нерегулярные одобрения мотивируют лучше, чем ожидаемые и прогнозируемые;
- 4) проявление неизменного внимания со стороны руководства к работнику и членам его семьи;
- 5) нужно давать работникам возможность ощутить свою важность в работе;
- 6) следует поощрять сотрудников за достижение промежуточных целей.
- 7) желательно давать работникам больше самостоятельности и возможности контролировать ситуацию;
- 8) негоже задевать самолюбие сотрудников, давая им

возможность «сохранить лицо»;

9) лучше премировать небольшими и нередкими одобрениями наибольшее число работников;

10) в организации постоянно должна существовать благоразумная внутренняя конкуренция – дух состязания, способствующий прогрессу [3, с. 85].

На основании проведённого научного исследования относительно основ мотивации труда, можно сделать следующие выводы:

1. Обобщение основных характеристик процесса мотивации дали возможность выяснить, что мотивация является ключом к поведению человека. Не только внешняя среда и ситуация определяет состояние личности, но и её внутренние причины. Мотивированный на успех человек стремится к нему и, как правило, много работает для достижения успеха, а для недостаточно мотивированного человека, успех не является таким необходимым, т.е. у него низкий уровень развития мотивации достижения.

2. В процессе работы мы выяснили, что применение любой теоретической разработки на практике требует изучения не только внешней среды, на базе которой она будет развёртываться, но и внутренней среды, то есть самого человека. Чтобы избежать неполноценности каждой теории, руководители должны быть знакомы со всеми содержательными теориями мотивации и применять их, исходя из своего опыта.

При этом следует отметить, что универсальной и вполне эффективной системы стимулирования и мотивации быть не может. Для каждой организации должна быть разработана своя система стимулирования и мотивации, соответствующая организационным целям, которая бы учитывала особенности имеющейся организационной культуры и мотивационный тип персонала.

Список использованной литературы

1. Баскакова Т.В. Система грейдов – теория и практика / Т.В. Баскакова, В.А. Быстров // Вестн. Юж.-Рос. гос. техн. ун-та (Новочеркас. политехн. ин-та). Сер.: Соц.-экон. Науки, 2011. – № 2. – С. 96 – 103.

2. Мозговой А.И. Система сбалансированных показателей как инструмент мотивации персонала / А.И. Мозговой, А.Ю. Кофанова // Кадровик, 2011. – №6. – С. 113 – 124.

3. Романько И.Е. Мотивация государственных служащих в современных условиях / И.Е. Романько // в сборнике: Молодежь и XXI век, 2016. – Материалы VI Международной молодёжной научной

конференции. В 4-х томах, 2016. – С. 84 – 88.

4. Семенов А.К. Основы менеджмента: учебник / А.К. Семенов. – 5 изд., перераб. и доп. – М.: Дашков и Ко, 2008. – 556 с.

5. Сорвачева Л.В. Мотивации труда служащих в федеральной службе исполнения наказания: основные инструменты / Л.В. Сорвачева // Studium, 2013. – №3-4 (3-4). – С. 8.

6. Труфанова Т.А. Проблемы управления мотиваций труда в современных организациях / Т.А. Труфанова // Социально-экономические явления и процессы, 2013. – №6(52). – С. 138 – 144.

7. Южаков С.А. Проблемы мотивации труда государственных гражданских служащих / С.А. Южаков // в сборнике: Социально-экономические и правовые тенденции развития региона Сборник, 2017. – С. 277 – 279.

УДК 331.91

Грицай Павел Витальевич,
магистрант,
научный руководитель: Шаповалова Елена Николаевна,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Владимира Даля»

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБУЧЕНИЯ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

***Аннотация:** в статье рассматривается роль повышения квалификации персонала на предприятии и даётся анализ эффективности политики обучения персонала на предприятии ООО «ЛугаМаш».*

***Ключевые слова:** персонал, квалификация, предприятие, кадровая политика.*

***Annotation:** the article deals with the role of staff development in the enterprise and analyzes the effectiveness of the policy of personnel training in the enterprise «LugaMash» Limited Liability Company.*

***Key words:** personnel qualifications, enterprise, personnel policy.*

Ключевым фактором результативной работы предприятия является постоянная и качественная подготовка, переподготовка и повышение квалификации работников, что расширяет сферу их теоретических знаний, практических умений и навыков. В результате получения образования и прохождения качественной профессиональной подготовки работники могут охватывать более

широкий диапазон задач и получают возможность технологически «видеть» значительно больше своих непосредственных обязанностей [1]. Сегодняшние предприятия используют в работе электронное диагностическое, испытательное оборудование, контрольно-измерительные приборы, системы автоматизации, а также современные цифровые технологии, требующие постоянно обновляющихся знаний и умений персонала.

Внедрение инновационных технологий в работу современных предприятий не представляется возможным без подготовленного, квалифицированного персонала, умеющего быстро и эффективно решать поставленные задачи, поэтому обучение персонала должно быть в числе приоритетных задач в политике управления персоналом.

Для успешного решения поставленных задач по выполнению работ в сложных производственных ситуациях, требующих от персонала быстрой реакции, креативного мышления, высокой квалификации и наивысшего качества выполненных работ, необходима разработка политики непрерывного обучения персонала, соответствующей современным требованиям.

Особенность повышения квалификации состоит в том, что обучающиеся могут критически относиться к материалу, так как работник уже обладает определёнными практическими и теоретическими знаниями выполнения работ. Повышение квалификации по имеющейся у работника профессии направлено на последовательное совершенствование навыков, умения и профессиональных знаний, а также рост мастерства [1].

Свидетельством о необходимости повышении квалификации рабочих, является отставание разряда работников от разряда работ, предполагаемое снижение среднего разряда рабочих. Именно поэтому систематическому анализу должны подвергаться существующая и требуемая квалификационные структуры персонала. Прежде всего, необходимо провести анализ причин сложившегося положения – изменения в технологии и в технике выполнения работ, которые ставят перед работником задачу их освоения. Другим не менее важным индикатором является рост брака в трудовом процессе работника. Система повышения квалификации может включать курсы целевого назначения по изучению нового оборудования, новых технологий в сфере автомобилестроения, школы мастеров и бригадиров, производственно-технические курсы, технологии, курсы обучения совмещаемым и вторым профессиям [9].

К методам обучения на рабочем месте относятся [3]: секондмент, шэдуинг, баддинг, наставничество, коучинг, тьюторство, инструктаж.

Традиционные методы используются при передаче и закреплении самых разнообразных знаний. Многие поколения студентов учились и продолжают учиться, в основном получая знания во время лекций и семинаров, популярность данных методов показывает их достаточно высокую эффективность [2].

К традиционным методам обучения относятся [3]: лекции, семинары, учебные кино и видеофильмы.

К активным методам обучения можно отнести: тренинги, программирование и компьютерное обучение, групповые обсуждения, деловые игры, ролевые игры, поведенческое моделирование, разбор практических ситуаций, баскет-метод.

На предприятии обучением персонала занимаются специальные подразделения, они осуществляют мероприятия по обеспечению кадрами разных профессиональных категорий требуемых специальностей и квалификаций в соответствии с планом производства, проводят работу по формированию и использованию оперативного и стратегического резерва кадров, контролируют расстановку и правильное использование кадров разных профессиональных категорий, рациональное использование молодых специалистов, организуют проведение аттестации, разрабатывают мероприятия по реализации рекомендаций аттестационных комиссий, ведут персонифицированный учёт в системе обязательного пенсионного страхования, готовят документы, необходимые для назначения пенсий работникам предприятия, проекты документов и материалов, необходимых для поощрения и награждения работников общества. В связи с отсутствием данного подразделения, на предприятии ООО «ЛугаМаш», все функции такого подразделения возложены на отдел кадров [3].

Проведя анализ структуры персонала ООО «ЛугаМаш» можно заключить, что на предприятии основные рабочие составляют: в 2016 г. 325 человек – более 60%, а в 2017 г. 116 человек – более 80%.

Однако наблюдается снижение численности персонала, что связано с нестабильной работой предприятия, отсутствием долгосрочных контрактов на поставку изготовленной продукции. Доля вспомогательных рабочих снижается по отношению 2016 г. к 2017 г. более чем на 90%.

На фоне снижения численности персонала увеличивается средний возраст работников предприятия. Так, в 2017 году численность сотрудников в возрасте от 18 до 30 лет уменьшилось на 4,59%, от 31 до 40 лет на 4,34%, а сотрудников в возрасте 41 – 50 лет и 51 – 60 лет увеличилось на 7,16% и 3,29% соответственно.

Проанализировав данные о распределении персонала по уровню образования можно сделать вывод, что в общей массе преобладают работники с профессионально-техническим образованием. В тоже время необходимо отметить, что со снижением численности работников предприятия увеличивается доля работников с профессионально-техническим образованием (46% в 2017 г. против 36% в 2016 г.) и снижается доля работников, которые имеют высшее образование (10% в 2017 г. против 17% в 2016 г.), что может свидетельствовать об увольнении с предприятия работников, более востребованных на рынке труда. Для снижения подобной тенденции в ООО «ЛугаМаш» необходимо обратить внимание на закрепление на предприятии высококвалифицированных работников, разработав механизмы их мотивации и повышения престижности труда на предприятии.

Выработанная за последние годы кадровая политика – это целостная кадровая стратегия ООО «ЛугаМаш», которая объединяет различные формы кадровой работы и позволяет добиваться эффективного использования рабочей силы. Принятая стратегия кадровой политики приспособлена к изменяющимся требованиям технологии локомотивостроения и рынка использования локомотивов и запасных частей к ним в будущие годы. В её основе заложено – связь с программой развития предприятия на ближайшие годы, долговременное прогнозирование численности работников предприятия, постоянное повышение значимости роли кадровых ресурсов, обеспечение выполнения всех взаимосвязанных функций по работе с персоналом. Руководство предприятия считает работу с персоналом, на основе принятой кадровой политики, составной частью деятельности предприятия. Это позволяет ООО «ЛугаМаш» иметь высокоорганизованную, ответственную, сплочённую рабочую команду, для которой созданы необходимые условия труда. Результатом работы с персоналом является полное обеспечение кадровой работы со всеми категориями работников и социальных групп в подразделениях ООО «ЛугаМаш».

Для проведения обучения в ООО «ЛугаМаш» привлекаются руководители, специалисты и высококвалифицированные рабочие, штатных преподавателей нет. Ежегодно готовится приказ «Об утверждении специалистов, привлекаемых в качестве преподавателей теоретического обучения, инструкторов производственного обучения, тарифно-квалификационных комиссий, методических секций и комиссий по проверке знаний».

С целью повышения квалификации, развития необходимых знаний и навыков, изучения нового оборудования и технологии

производства, повышения качества, выполняемых работ, на предприятии организуется обучение на курсах повышения квалификации. Рабочие проходят обучение на курсах целевого назначения и производственно-технических курсах на предприятии. Для руководителей и специалистов обучение чаще проводится во внешних учебных организациях, учреждениях.

Для оценки возможностей руководителей и специалистов организуются стажировки, по итогам которых формируется резерв кадров для выдвижения, планируется служебный рост. В 2016 г. прошли стажировку 5 руководителей и специалистов, в 2017 г. – 10.

При организации обучения используют традиционные методы обучения: лекции, практическое обучение на рабочих местах или в учебных мастерских, наставничество, стажировку, ротацию кадров.

При подготовке и переподготовке рабочих кадров преобладает индивидуальная форма обучения, при которой предусмотрено самостоятельное изучение теоретического материала и консультации у преподавателей, из числа ведущих специалистов, практическое обучение проходит на рабочем месте под руководством инструктора производственного обучения. Если обучение по профессии проходят более пяти человек, то их объединяют в группы для изучения теоретического материала.

Повышение квалификации рабочих проводится на курсах целевого назначения или на производственно-технических курсах, обучение на которых проводится в виде лекций и проведения практического обучения на рабочих местах или учебных мастерских.

Проанализировав данные по обучению персонала в ООО «ЛугаМаш», можно сделать вывод, что в настоящее время на предприятии имеет место интенсивный процесс обучения персонала. В связи с дефицитом квалифицированных рабочих кадров на рынке труда, а также для расширения знаний и умений рабочих предприятие проводит обучение вторым профессиям, что позволяет с наибольшей эффективностью использовать рабочие кадры.

На основании проведенного научного исследования об эффективности политики по обучению персонала на ООО «ЛугаМаш» можно прийти к выводу о том, что такая оценка проводится бессистемно и носит субъективный характер. На предприятии нет четко установленных показателей, которые увязаны с обучением персонала и изменение которых напрямую или косвенно зависело бы от результатов эффективности проведенного обучения. Субъективность оценки эффективности обучения в основном проявляется в том, что оценка осуществляется на местах, то есть в структурных подразделениях, которые, как правило, не уделяют

достаточного внимания процедурам оценивания, считая их второстепенными. Вопросы эффективности обучения возникают лишь в случае выявления полного несоответствия обучения потребностям предприятия и угрозы срыва выполнения плана производства из-за несвоевременного и некачественного обучения персонала. В связи этим руководству ООО «ЛугаМаш» необходимо проводить мероприятия по омоложению кадрового состава.

Список используемой литературы

1. Егоршин А.П. Управление персоналом. 2-е изд. / А.П. Егоршин. – Н. Новгород: НИМБ, 2000. – 624 с.
2. Задоркин В.И. Организация труда руководителя / В.И. Задоркин. – М.: Инфра-М, 2009. – 358 с.
3. Сартана Г.Н. Новые технологии управления персоналом: учебник / под. ред. Г.Н. Сартана. – СПб.: Речь, 2008. – 240 с.
4. Весник В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник / В.Р. Весник. – М.: Проспект, 2009. – 688 с.

УДК 35.075.5:316.628

**Децак Елена Александровна,
Мардус Николай Александрович,**
магистранты,

научный руководитель: Провоторова Наталья Викторовна,
доцент кафедры государственного управления и таможенного дела,
канд. психол. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

***Аннотация:** в статье уделяется внимание изучению мотивации государственных гражданских служащих. Освещены ведущие мотивы госслужащих, выделены основные мотивационные факторы, представлены компоненты системы профессиональной мотивации государственных гражданских служащих, определены эффективные способы формирования мотивации государственных гражданских служащих.*

***Ключевые слова:** мотивация, классификация мотивов, мотивационные факторы, мотивация профессиональной деятельности, мотивация управленческой деятельности, интерактивные методы формирования мотивации.*

***Annotation:** the article focuses on the study of the civil servants' motivation. The basic civil servants' motivation is covered, the principle motivational factors are emphasized, the components of the system of civil servants' professional motivation are presented, the effective methods of the formation of civil servants' motivation are defined.*

***Key words:** motivation, classification of factors, motivational factors, motivation of professional occupation, motivation of management activity, interactive factors of motivation formation.*

В современных условиях развития и совершенствования государственной службы от государственных служащих требуется качественное выполнение своих обязанностей, что в целом влияет на эффективность их профессиональной деятельности. От степени заинтересованности в результатах своего труда каждого государственного служащего зависит функционирование всей системы государственного управления. Современная проблема, существующая в государственном управлении – это недостаточная проработанность мотивационной политики, адекватной моральным и материальным затратам. Поэтому важно понимать мотивы и потребности человека, правильно их использовать для мотивации государственных гражданских служащих.

В современной науке уделяется большое значение процессу мотивации сотрудников. Однако в зависимости от вида деятельности определённой организации и структуры зависит и особенность мотивации сотрудников данной организации. В условиях современного развития общества и рынка работодателей, государственная служба выступает как работодатель. В силу этого, разработка мотивации государственных служащих необходима на современном этапе развития системы государственного управления.

Целью работы является анализ мотивации в целом и системы мотивации государственных служащих в частности.

Изучением проблемы мотивации занимались многие отечественные и зарубежные учёные. Теоретические основы мотивации освещены в трудах Э.А. Уткина, А.И. Наумова, Е.Г. Молла, М. Мексона, А. Маслоу, Р.Л. Кричевского, С.Б. Каверина, Е.П. Ильина, Ф. Герцберга, О.С. Виханского, У. Брэддика, А. Альберта и др.

В отечественной и зарубежной литературе экономического и психологического направления понятие мотивация трактуется по-разному. Учёные-экономисты считают, в одном случае, что это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации (М. Мескон, В.В. Крыжко,

Е.М. Павлютенков, Т.Н. Патрахина); в другом – процесс создания у членов организации внутреннего побуждения к действиям для достижения организационных целей в соответствии с делегированными им обязанностями и сообразно с планом (Ю.А. Цыпкин, А.Н. Люкшинов, Н.Д. Эриашвили); в третьем – это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов. (М. Мескон).

Психологи и педагоги рассматривают мотивацию как совокупность всех факторов, механизмов и процессов, обеспечивающих возникновение побуждений к жизненно необходимым целям, т.е. направляющих поведение на удовлетворение потребностей [1].

Мотивация, обуславливая поведение и деятельность, оказывает влияние на профессиональное самоопределение, на удовлетворённость человека своим трудом. Профессиональная мотивация – это действие конкретных побуждений, которые обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией.

На сегодняшний день существует большое количество классификаций мотивов профессиональной (трудовой) деятельности [1; 2; 3; 5].

Исследования современных учёных показывают насколько меняется мотивация государственных гражданских служащих в зависимости от занимаемой должности, возраста, стажа профессиональной деятельности и пр.

Как показывают исследования, мотивация госслужащих дифференцируется в зависимости от занимаемой должности и возраста. Основными мотивами являются материальные, они составили от 52,0% для младшей группы должностей (их возраст в основном составляет до 30 лет) и до 82,0% для старшей группы. Гарантия постоянной работы (62,0%), стабильность положения (44,0), государственная пенсия (96,5) привлекают лишь сотрудников ведущей группы, также для них важны социальные контакты (28,3%) и хорошие условия труда (47,8%). Сотрудников старшей группы привлекают гарантия постоянной работы (55,1%), карьерный рост (34,7%), менее значимы для них престижность профессии (4,4%), получение бесплатного образования (12,0%). Для сотрудников младшей группы должностей кроме материальных мотивов важными являются мотивы карьерного роста (46,0%), получения бесплатного образования, повышения квалификации, профессионального развития (75,0%). Медицинское страхование дифференцируется в зависимости

от занимаемой должности и конкретного госоргана, но в последнее время отмечается ухудшение ведомственной медицинской помощи, поэтому мотивы этой группы незначительны (5,2%; 4,8%; 3,2%).

Весьма примечательно, что очень немногие из опрошенных госслужащих назвали мотивами деятельности в сфере государственной службы стремление принести пользу обществу и государству, альтруизм (5,6–2,8%), преемственность в выборе профессии (1,8–4,8%). Настораживает тот факт, что 15,0% опрошенных указали причиной выбора места работы отсутствие других предложений.

Спектр мотивов государственных служащих, как видно из приведенных результатов исследований, велик. Мы ставим своей задачей рассмотреть систему их профессиональной мотивации.

В отечественной психолого-педагогической литературе мотивационная структура профессиональной деятельности наиболее полно описана в работах А.К. Марковой. Интегральной характеристикой мотивации профессиональной деятельности, по мнению учёного, является профессиональная направленность, а внешним проявлением направленности является профессиональные интересы [2].

Проведенный анализ дал основание выделить две группы мотивационных факторов, а именно [3]:

1. Процессуальная и содержательная мотивация или профессиональная мотивация.

2. Мотивация к реализации управленческих функций.

По мнению Р. Цветковой и Э. Чугуновой, процесс формирования выделенных мотивов можно рассматривать как систему, которая включает в себя обще трудовую мотивацию, профессиональную мотивацию, управленческую мотивацию [4; 5].

На наш взгляд, следует внести некоторые коррективы в предлагаемую классификацию, а именно, мотивы управленческой деятельности следует выделить в отдельную группу. При этом, система профессиональной мотивации государственного служащего будет состоять из следующих компонентов:

1. Общетрудовой мотивации.

2. Мотивации профессиональной деятельности, связанной с профессиональной компетентностью, профессионализмом.

3. Мотивации управленческой деятельности.

Следовательно, анализ систем мотивационных факторов как детерминанты профессиональной деятельности государственных служащих позволил выделить следующие группы мотивов:

1. Общетрудовые мотивы.
2. Мотивы профессиональной деятельности (профессиональная компетентность, профессионализм).
3. Социальные (общественные).
4. Ценностные ориентации.
5. Управленческие мотивы.

В итоге можно утверждать, что система мотивации государственных гражданских служащих сводится к двум группам мотивационных факторов. Это факторы, связанные с профессиональной мотивацией и представляющие собой процесс создания, осознания и интериоризации мотивов профессиональной деятельности, и факторы, связанные с управленческой мотивацией, направленные на процесс создания, осознания и интериоризации мотивов управленческой деятельности.

Существуют различные пути и способы формирования мотивации к профессиональной и управленческой деятельности. Самым эффективным способом формирования мотивации государственных гражданских служащих являются интерактивные методы, в частности социально-психологические тренинги, в которых используется комплекс организационных, диагностических, активизирующих и других методов. Дальнейшая наша работа будет посвящена изучению и совершенствованию системы формирования мотивации госслужащих.

Список использованной литературы

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин – СПб.: Питер, 2003. – 512 с.
2. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 308 с.
3. Провоторова Н.В. Система професійної та управлінської мотивації державних службовців як представників соціономічних професій: дис. канд. психол. наук: 19.00.05 / Провоторова Н.В. – Луганськ, 2010. – 215 с.
4. Цветкова Р. Действенность как компонент силы мотивации эффективной деятельности / Р. Цветкова // Практическая психология и психоанализ, 2003. – №4.
5. Чугунова Э.С. Связь профессиональной мотивации и творческой активности инженеров / Э.С. Чугунова // Вопросы психологии, 1986. – № 4. – С. 136 – 141.
6. Анализ мотивации сотрудников современной госслужбы [Электронный ресурс] / электронная библиотека studbooks.net – Режим доступа: <http://www.studbooks.net>

Дудник Елена Константиновна,
студент,
научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна,
доцент кафедры экономики и управления персоналом,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

РАЗВИТИЕ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

***Аннотация:** в статье рассматриваются системы мотивации персонала предприятия и их главные особенности. Мотивация персонала предприятия является главным средством обеспечения оптимального и эффективного использования ресурсов. Руководители большей части предприятий уделяют своё внимание управлению производством, маркетингом, финансами и при этом модернизация системы мотивации персонала предприятия остаётся без внимания.*

***Ключевые слова:** персонал, мотивация, руководитель, предприятие, система мотивации, производительность труда, стимулирование.*

***Annotation:** the article discusses the system of motivation of personnel of the enterprise and their main features. The motivation of the personnel of the enterprise is the main means of ensuring the optimal and efficient use of resources. The managers of the majority of enterprises pay their attention to production management, marketing, finance, and at the same time the modernization of the personnel motivation system of the enterprise remains unaddressed.*

***Key words:** personnel, motivation, leader, enterprise, motivation system, labor productivity, stimulation.*

В современных условиях развития мирового рынка, наиболее важным фактором в поддержании устойчивости экономики является её конкурентоспособность. Всё больше предприятиям для доступа к иностранным рынкам требуется ориентировать свою деятельность в зависимости от экономической политики государства. Иные условия будут формировать бизнес – стратегию, в которой предприятие будет благополучно работать в не благоприятных экономических условиях, конкуренции и быстро реагировать на перемены во внешней среде. В дополнение к этим условиям, предприятия встречаются с очень важной задачей – максимальное увеличение эффективности

деятельности и получение большей нормы прибыли. Эти цели могут быть достигнуты, если правильно выбрать стратегию управления, распределения трудовых ресурсов и мотивации.

Для благополучной деятельности предприятия недостаточно только того, чтобы его кадровый состав имел высокую численность, и расстановка персонала должна быть проведена оптимальным образом. Для этого нужно грамотно и чётко составить систему мотивации персонала и обеспечить тем самым, реальность полной реализации своих способностей каждому сотруднику. Успех любого бизнеса заключается в трёх вещах – работники, продукт, прибыль. Если предприятие чувствует проблемы с работниками, то о продукте и прибыли можно и не думать. Сомнительное утверждение, что успех бизнеса зависит от эффективности персонала. Прошло много лет, но это значение является самым приводимым высказыванием в наше время и не потеряло своей актуальности. По нашему мнению, нужно расширить это утверждение, сказав, что «только высоко мотивированные кадры решают всё». Если работники имеют мотивацию к работе, любая работа делается быстро и качественно, а если нет, то, как правило, идёт «под принуждением». На предприятиях, где не существует мотивации персонала, сотрудники будут выполнять только минимальные действия, и дальнейшая работа будет выполняться только за дополнительную плату.

Кроме этого, каждое предприятие в какой-то момент формирования может встретиться с одной из следующих ситуаций: опоздание персонала на работу; потеря рабочего времени на социальные сети; опоздание с обеденного перерыва; плохое эмоциональное состояние персонала; не выполнение в назначенный срок проектов и т.д. Если появляется, по крайней мере, одна из перечисленных проблем, то её причиной является низкая мотивация персонала. В связи с этими проблемами могут быть очень неприятные последствия для предприятия. Низкая мотивация может привести к срыву планов, в конце концов, появятся другие проблемы: стимуляция конкурентов на рынке, снижение доходов предприятия, снижение заработной платы сотрудников, текучесть кадров. В результате предприятие может оказаться на грани банкротства. Решить эту проблему, можно путём внедрения индивидуальной системы мотивации. Все меры стимулирования направляются на человеческий фактор. Они ориентированы на внутренний потенциал работников и определяют меры, способные направить этот ресурс на развитие предприятия, что создаст предприятию неизменный высокий рост прибыли. Поэтому, система мотивации персонала предполагает не только материальное и социальное вознаграждение всех

работников, но и выделение среди них основной группы людей, которые будут приносить максимальную прибыль предприятию. Большая часть руководителей допускает ошибку при улучшении имеющейся системы мотивации персонала, опираясь на собственные убеждения и взгляды на происходящее. Этой информации недостаточно для разработки мотивационных методов в управлении. Это связано с тем, что большая часть руководителей не интересуются мнением своих сотрудников.

Таким образом, возникают ошибки, которые позволяют считать процесс развития мотивации персонала нерезультативным.

Следует не забывать, что любой человек индивидуален и имеет свой стимул, подталкивающий его к развитию и росту его деятельности.

Для введения этой мысли руководителю нужно рассматривать своих сотрудников как личностей, когда бывает достаточно беседы с сотрудником «по душам», чтобы он проникся идеями развития компании и почувствовал свою важность в ней. Из сказанного выше очевидно, что система мотивации персонала должна основываться не только на комплексе суровых мер, сколько на выявлении внутренних потребностей сотрудников. Нужно личные цели сотрудников соединить с задачами организации. Работник должен понимать важность своей работы. Только личные достижения, давшиеся работнику с конкретными усилиями, будут значительными и будут являться мотивом для его дальнейшего развития. Одной из проблем на пути реализации технологий производительной мотивации является тот факт, что сотрудник в какой-то момент доходит до высокой точки карьеры на предприятии и «прекращает» свой профессиональный рост. Руководитель, замечая такой момент и формирующий условия для следующего профессионального и личностного роста, получит ценного сотрудника.

Выделяют различные признаки производительной системы мотивации персонала, как:

- выражение у работников желание работать, трудовой энтузиазм и заинтересованность в успешном результате;
- активность, желание к повышению эффективности труда, заинтересованность в обучении и развитии;
- высокая трудовая организация, ответственность за выполнение заданий в установленные сроки без дополнительного контроля со стороны;
- стремление к переменам и принятию ответственности;
- готовность повышать свою заработную плату за счёт работы сверхурочно или за счёт повышения производительности труда;

- отсутствие проблем на получение согласия сотрудников в случае потребности выполнения дополнительных объёмов работы;
- неформальное наставничество и добровольная помощь, которую оказывают члены коллектива новичкам, пришедшим на работу на предприятие;
- желание принимать участие в управленческих решениях.

При существовании этих признаков, можно конкретно говорить о том, что система мотивации персонала на предприятии создана и действует с высокой степенью производительности.

Создание системы мотиваций, это кропотливое дело, требующее знаний экономики, психологии человека, педагогики, а также стратегического мышления.

В настоящее время кадровая политика предприятия направляет особое внимание на молодой персонал, поэтому при подготовке системы мотивации персонала надо считать, что самым большим мотивирующим фактором для современной молодёжи является, по мнению многих исследователей, не оплата труда, а суть самой работы, чувство собственной высокопрофессиональной значимости в организации и вид профессионального роста. Это важно учитывать специалистам по персоналу. Главная цель любого предприятия состоит в максимизации прибыли, поэтому в рамках реализации кадровой политики, кроме денег, мотивации работников, предприятие также должно использовать инновационные модели мотивации. Более новые модели мотивации помогут более активно привлекать работников к труду, который будет устраивать не только их материальные, но и нематериальные потребности. Таким образом, новые модели мотивации будут способствовать увеличению производительности, эффективности труда и максимизации прибыли.

Список использованной литературы

1. Авдеев А.Е. Мотивация – начало управления человеческими средствами: (практика и теория создания мотивирующей организационной среды и создания системы мотивации компании). – М.: Инфра-М, 2013. – 112 с.
2. Боровицкая М.В. Разработка системы мотивации сотрудников на производственном предприятии / М.В. Боровицкая // Молодой ученик, 2016. – №20. – С. 512 – 532.
3. Булкина Н.В. Сущность стимулирования трудовой деятельности сотрудников / Н.В. Булкина // Вестник университета. – Государственный университет управления, 2012. – №4. – С. 89.
4. Исаева О.А. Создание системы мотивации сотрудников / Е.В. Булкин // Зрелый учёный, 2015. – №18. – С. 312 – 234.

Елистратенко Александр Валериевич,
магистрант,
Ретивцев Игорь Владимирович,
старший преподаватель
кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ МОТИВАЦИЕЙ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ

***Аннотация:** в статье рассмотрены основные подходы к понятию мотивация персонала на предприятии. Результатом проведенного исследования является алгоритм создания и введения в действие системы управления мотивацией персонала, в условиях нестабильной внешней среды.*

***Ключевые слова:** мотивация, персонал, предприятие, управление, внешняя среда.*

***Annotation:** the article discusses the main approaches to the concept of staff motivation in an enterprise. The result of the study is an algorithm for creating and implementing a personnel motivation management system in an unstable external environment.*

***Key words:** motivation, personnel, enterprise, management, external environment.*

Актуальность темы относительно управления системой мотивации персонала на предприятии обусловлена значимостью роли, которую играет управление мотивацией персонала на современном этапе развития экономики.

Социально-экономическая нестабильность внешней среды может быть обусловлена различными факторами, среди которых наиболее существенными являются следующие изменения: – конъюнктуры на рынке труда, на финансовом и товарном рынках; – уровня благосостояния населения; – политической стабильности. В ситуации неопределённости перспектив развития национальной экономики, менеджмент хозяйствующих субъектов может испытывать трудности в вопросах планирования деятельности предприятия. При этом одна из главных задач менеджмента – это организация и управление системой мотивации персонала предприятия.

Для формулирования обобщённого определения, требуемого для данного исследования, рассмотрим различные формулировки понятия «система мотивации персонала». Исходные данные определений представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Понятия «система мотивации персонала» в работах разных авторов

№ п/п	Определение
С.Ф. Покропивный [1; с. 374]	Система мотивации характеризует совокупность взаимосвязанных мероприятий, которые стимулируют отдельного работника или трудовой коллектив в целом к достижению индивидуальных и общих целей деятельности предприятия.
В.А. Гришина [2; с. 53]	Система мотивации представляет собой комплекс материальных и нематериальных стимулов и мотивационных воздействий, используемых предприятием для того чтобы обеспечить качественную и результативную работу, а также лояльность сотрудников, добиться от них высокопроизводительного труда.
В.А. Любичкая [3; с. 100]	Систему мотивации и стимулирования труда целесообразно рассматривать комплексно как подсистему системы управления предприятием, функционирующую под влиянием внешней и внутриорганизационной среды для формирования заданного целями предприятия отношения к труду, путём комплексного внешнего воздействия через стимулы на личностную сферу работника.
Ю.А. Ермолов [4; с. 55]	Корпоративная система мотивации – это совокупность взаимосвязанных методов мотивации персонала, создаваемая в компании для реализации её стратегических целей, которые, в свою очередь, формулируются с учётом факторов внутренней и внешней среды данного предприятия.

В результате проведённого анализа можно сделать обобщённое определение. Система управления мотивацией – это комплекс взаимосвязанных методов, посредством которых руководство предприятия целенаправленно воздействует на работников, с целью активизации их трудовой деятельности для достижения поставленной перед предприятием общей цели.

Исходя из предложенной формулировки считаем, что система управления мотивацией должна включать два базовых элемента:

1. Организационная структура по управлению мотивацией персонала, которая интегрирована в общую организационную структуру предприятия.

2. Комплекс практических методов управления персоналом предприятия включающий: административно-организационные, экономические и социально-психологические методы.

Для формирования эффективной системы управления мотивацией персонала предприятия требуется чёткий алгоритм действий. Считаем, что такой алгоритм, в условиях нестабильной внешней среды, должен включить следующие составляющие:

1. Комплексный текущий и перспективный анализ внешней среды предприятия.

2. Формулирование чёткой цели, миссии и первоочередных задач развития предприятия, в условиях нестабильной внешней среды.

3. Анализ внутренней среды предприятия и анализ имеющейся системы управления мотивацией персонала.

4. Разработка новой системы управления персоналом, которая адаптирована к условиям внешней среды, с учётом влияния факторов внутренней среды предприятия.

5. Внедрение на предприятии новой системы управления мотивацией персонала.

6. Осуществление мониторинга новой системы.

В соответствии с предложенным алгоритмом на первом этапе создания новой системы управления мотивацией персонала требуется провести комплексный анализ внешней среды. Анализ состояния внешней среды состоит в изучении и оценке контролируемых и неконтролируемых факторов, имеющих непосредственное отношение к деятельности предприятия. Так как система управления персоналом предприятия является подсистемой менеджмента предприятия, то при разработке новой системы мотивации необходимо согласовывать задачи этого подразделения, с общими задачами предприятия. Поэтому первоначально следует чётко сформулировать миссию предприятия в условиях нестабильной внешней среды, что является вторым пунктом алгоритма создания новой системы.

Третьим пунктом алгоритма является то, что анализируются факторы внутренней среды предприятия, проводится диагностика существующей системы управления мотивацией, а также изучается мотивационная направленность персонала.

Четвёртый пункт алгоритма включает разработку на основе проведённых исследований усовершенствованной системы управления.

Внедрение новой системы управления мотивацией персонала должно сопровождаться достаточным информированием работников о проводимых на предприятии изменениях.

Мотивационный мониторинг – это постоянный контроль над состоянием системы управления мотивацией. Он осуществляется посредством наблюдения, сбора данных и их анализа, с целью последующей корректировки действий по управлению мотивацией персонала.

На основании проведённого научного исследования предложен алгоритм создания и введения в действие системы управления мотивацией персонала предприятия, в условиях нестабильной внешней среды, состоящий из шести последовательных шагов. Реализация данного алгоритма будет способствовать наиболее эффективному выбору мотивационной стратегии предприятия для дальнейшего усовершенствования всей системы управления персоналом предприятия в условиях нестабильной внешней среды.

Список использованной литературы

1. Экономика предприятия: учебник / под ред. С.Ф. Покропивного – изд. 2-е, перераб. та доп. – К.: КНЭУ, 2005. – 528 с.
2. Гришина В.А. Мотивация персонала в рамках системы менеджмента качества промышленного предприятия / В.А. Гришина // Социально-экономические явления и процессы, 2012. – №1(035). – С. 53 – 56.
3. Любичкая В.А. Система мотивации и стимулирования работников промышленного предприятия в рыночной среде / В.А. Любичкая // Известия ИГЭА, 2011. – №1(75). – С. 99 – 102.
4. Ермолов Ю.А. Корпоративная система мотивации персонала и её место в корпоративной культуре / Ю.А. Ермолов // Социально-экономические явления и процессы, 2013. – №7(053). – С. 55 – 59.
5. Попова Ю.Н. Управление предприятием в условиях нестабильной внешней среды / Ю.Н. Попова, Ю.П. Усова, И.Ю. Проскурина // Социально-экономические явления и процессы, 2015. – Т.10. – №12. – С. 66 – 70.

Ефименко Анастасия Михайловна,
студент,
Чернякова Татьяна Михайловна,
профессор кафедры государственного управления и таможенного дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

КАДРОВАЯ БЕЗОПАСНОСТЬ КАК ЭЛЕМЕНТ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в статье исследованы различные научные подходы к определению понятия «кадровая безопасность», обоснованы проблемы, связанные с рисками в управлении персоналом для обеспечения экономической безопасности предприятий и предложены пути их снижения.*

***Ключевые слова:** кадровая безопасность, управление, персонал, экономическая безопасность, риски, проблемы, предприятия.*

***Annotation:** the article investigates various scientific approaches to the definition of «personnel security», substantiates the problems associated with risks in personnel management to ensure the economic security of enterprises and proposals for ways to reduce them.*

***Key words:** personnel security, management, personnel, economic security, risks, problems, enterprise.*

Проблема экономической безопасности, одним из элементов которой является кадровая безопасность, становится не просто актуальной, а приоритетной в ряду основных проблем рыночной экономики Луганской Народной Республики.

Предприятия не могут существовать без работников и служащих. Кадры решают всё – это формула успеха была популярна ещё в прошлом веке, поэтому экономическая безопасность и эффективность бизнеса всегда определялись не только профессионализмом, но и кадровой безопасностью.

Проблемы управления персоналом в системе обеспечения кадровой безопасности, необходимо решать квалифицированно и противостоять разного рода угрозам и рисков, чтобы быстро восстанавливаться после их наступления.

От знания природы рисков в управлении персоналом зависит избежание негативных последствий в обеспечении и кадровой,

и экономической безопасности.

Исследования показали, что многие известные учёные экономисты и юристы работают в направлении кадровой безопасности и чёткой организации управления персоналом в системе обеспечения экономической безопасности, такие как: А.М. Джобава [1], А.Я. Кибанов [2], Г. К. Копейский [3], А.А. Митрофанова [4], Н. Швец [5] и многие другие.

Однако, исследования понятия «кадровая безопасность» как элемента экономической безопасности, требует дальнейших научных исследований для решения проблем, связанных с риском в управлении персоналом.

Цель исследования – выявить риски и угрозы кадровой безопасности при управлении персоналом для обеспечения экономической безопасности предприятия и предложить пути их предотвращения.

В настоящее время единого определения кадровой безопасности не существует, поэтому можно выделить несколько подходов к его анализу.

По мнению А.А. Митрофановой «кадровая безопасность – это такое положение организации, при котором воздействие на неё и индивидов внутри неё со стороны природной, экономической и социальной среды, а также внутренней среды самого человека не способны причинить вреда» [4].

А.Я. Кибанов считает, что «кадровая безопасность – это генеральное направление кадровой работы, то есть совокупность принципов, методов, форм организационного механизма по обработке целей, задач, направленных на сохранение, укрепление и развитие кадрового потенциала, создание ответственного и высокопроизводительного сплочённого коллектива, способного своевременно реагировать на постоянно меняющиеся требования рынка с учётом стратегии развития организации» [2].

Н. Швец утверждает, что «кадровая безопасность является процессом предотвращения негативных воздействий на экономическую безопасность предприятия из-за рисков и угрозы, связанных с персоналом, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом» [5].

Анализируя определения «кадровая безопасность», можно утверждать, что, будучи элементом экономической безопасности предприятий, в кадровой безопасности присутствуют все этапы организации и управления персоналом, направленные на установление трудовых и социокультурных отношений, обеспечивающих безубыточную деятельность предприятия.

Вследствие увеличения рисков в управлении персоналом в последние годы, предприятия различных форм собственности, особенно ощущают рост угроз со стороны собственного персонала, оказывающих негативное влияние на экономическую безопасность предприятия. По мнению специалистов, такие риски могут не только вызвать у предприятия финансовые потери, но и привести к полной потере владельцами или существенного уменьшения рыночной стоимости активов [1].

Изучая в мировой практике зарубежный опыт, нами установлено, что существуют некоторые виды угроз со стороны персонала: хищение имущества предприятия; использование ресурсов предприятия в собственных целях; получение заработной платы за невыполняемую работу; шантаж компетентностью («я – незаменимый работник»); шантаж полномочиями (концентрация полномочий в одних руках); торговля коммерческими секретами, разглашение коммерческой тайны; дисциплинарные нарушения; вредные привычки; создание в коллективе невыносимого морально-психологического климата и др. [3].

Как известно, для решения существующей проблемы обеспечения кадровой и экономической безопасности, необходимо в каждой организации наладить выполнение следующих основных задач: обеспечение эффективного процесса управления персоналом для становления и развития, обеспечения финансовой независимости и платёжеспособности предприятия; обеспечение социальной стабильности персонала; создание эффективной системы защиты от произвола и коррумпированности чиновников, и влияния криминальных структур.

Исходя из того, что кадровая безопасность предприятия заключается в обеспечении стабильного функционирования предприятия независимо от человеческих субъективных или объективных факторов, основной задачей, которой является устранение риска негативного воздействия персонала на общее состояние организации.

На наш взгляд, для обеспечения эффективного функционирования механизма экономической и как основного элемента кадровой безопасности и его укрепления необходимо: сочетать материальные вложения в персонал с моральными; создавать безопасные и хорошие условия для работы персонала; создавать условия для карьерного роста персонала; создать на предприятиях подразделения кадровой безопасности; осуществлять на каждом предприятии стратегическое кадровое планирование; согласовывать рыночные условия, развитие бизнеса и интересы сотрудников

предприятия; осуществлять дифференциацию размера доходов работников, выполняющих различные функции. Таким образом, обеспечение кадровой безопасности может гарантировать стабильное и максимально эффективную деятельность предприятия и высокий потенциал его развития в будущем.

Экономическая безопасность организации – это состояние наиболее эффективного использования корпоративных ресурсов для предотвращения угроз и обеспечения стабильного функционирования организации сегодня и в будущем. Человеческие ресурсы являются главным фактором экономического роста организации. Кадровая безопасность, выступая элементом экономической безопасности предприятия в целом, нацелена на такую работу с кадрами, при которой с точки зрения безопасности каждый кандидат на вакансию и каждый работник ежеминутно рассматривается как источник риска, источник угрозы. Поэтому кадровая безопасность – это состояние защищённости организации, достигаемая за счёт снижения рисков и угроз, связанных с человеческим потенциалом организации и трудовыми отношениями в целом, и зависящая от таких факторов как найм и увольнение персонала, лояльность персонала, контроль над деятельностью персонала, подготовка и повышение квалификации кадров. Управлять кадровыми ресурсами организации – это значит минимизировать потенциальный ущерб, вызванный несанкционированными действиями персонала, значит обеспечить экономическую безопасность организации.

Поэтому мы считаем, что кадровая безопасность – это основной элемент обеспечения экономической безопасности предприятия за счёт снижения рисков и угроз, связанных с недоброкачественной работой персонала, его интеллектуальным потенциалом и трудовыми отношениями в целом. Именно она должна занимать доминирующее положение по отношению к другим элементам системы безопасности компании.

Однако, к сожалению, в ЛНР отмечается низкий уровень работы служб с персоналом как в бюджетных, так и в коммерческих структурах по обеспечению его устойчивости на современном рынке.

Таким образом, для снижения риска комплексной системы экономической безопасности предприятий ЛНР, нацеленной на работу с персоналом, предлагаем качественное выполнение трёх основных действий кадровой безопасности:

– найм (поиск кандидатов, процедуры отбора, проверка, документальное и юридическое обеспечение приёма на работу, испытательный срок и адаптация, а также процедуры безопасности в деятельности кадровиков при подготовке аттестации и планировании

обучения);

– лояльность (данный принцип включает комплекс мер по установлению позитивных отношений работников к работодателям),

– контроль (комплекс мер, установленных для персонала, в том числе для администрации, регламентов, ограничений, режимов, технологических процессов, оценочных, контрольных и других операций, процедур безопасности).

Проверка кандидатов на вакантную должность при приёме на работу, проведенная на должном уровне, поможет не только избежать найма неквалифицированных работников, но также выявить не лояльных кандидатов в сотрудники с проблемным прошлым, которые способны совершить незаконные действия в отношении работодателя или спокойно продать коммерческие тайны его конкурентам, тем самым создать угрозу для экономической безопасности предприятия.

Список использованной литературы

1. Джобава А.М. Организационные и экономические составляющие конкурентоспособности предприятия / А.М. Джобава // Кадры предприятия, 2009. – №1. – С. 10 – 11.

2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов – М.: ИНФРА-М, 2002. – 638 с.

3. Копейкин Г.К. Экономическая безопасность в системе управления персоналом: учебн. пособие / Г.К. Копейкин, В.К. Потемкин. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2008. – 116 с.

4. Митрофанова А.Е. Концепция управления кадровыми рисками в работе с персоналом организации / А.Е. Митрофанова: Компетентность. – М., 2013 – 104 с.

5. Швець Н. Методи виявлення і збереження кадрової безпеки, або Як перемогти зловживання персоналу / Н. Швець [Електронний ресурс] // Персонал, 2006. – №5. – Режим доступу: www.personal.in.ua

Заец Надежда Сергеевна,
магистрант,
научный руководитель: Шидов Андемиркан Хачимович,
доктор экономических наук, профессор,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

КАДРОВЫЙ ПОТЕНЦИАЛ ОРГАНИЗАЦИИ И ОСНОВНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ЕГО СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ

***Аннотация:** в статье рассмотрены основные направления совершенствования кадрового потенциала организации. Изучены подходы к сущностному пониманию кадрового потенциала организации и определены особенности его формирования и реализации. Рассмотрена роль государственного кадрового обеспечения как основной движущей силы инновационных процессов.*

***Ключевые слова:** кадры, потенциал, кадровый потенциал, кадровый инновационный потенциал.*

***Annotation:** the article describes the main directions of improving the human resources of the organization. The approaches to the essential understanding of the personnel potential of the organization are studied and the features of its formation and implementation are determined. The role of state staffing as the main driving force of innovative processes is considered.*

***Key words:** human resources, potential, human resources, human innovation potential.*

Одним из ключевых факторов повышения эффективности деятельности любого региона, страны в целом, является отношение к кадрам. Чтобы иметь высококвалифицированных специалистов, составляющих ядро инновационной экономики, необходимо создать у них стимул к эффективной работе, а это можно сделать только с помощью системы управления кадровым потенциалом.

В центре изучения экономической науки в последнее время оказался человек как ресурс, а его свойства рассматриваются как потенциальные возможности в достижении целей организации. Один из самых мощных внутренних ресурсов, который решает всё – кадровый потенциал организации. Кадры – это основной элемент научного потенциала страны. Термин «потенциал» означает скрытые возможности, силу, мощность.

Если вспомнить физическое понятие потенциала, то основной показатель его – это именно возможность совершать какое-либо действие, совершать работу, развивать мощность и силу. Ведь объект, обладающий потенциалом, потенциальной энергией, может в любой момент начать использовать эту энергию с целью совершения действия, преобразовывать её в энергию кинетическую.

Так, профессор Т.Ф. Рябова в своей работе даёт определение потенциалу следующим образом: «потенциал – совокупность имеющихся факторов производства, интеллекта, производственных резервов и возможностей, способных обеспечить выпуск высококачественных товаров, необходимых для удовлетворения всесторонних запросов различных категорий населения» [3].

Интересным также является подход к определению данного термина доктора экономических наук Т.Г. Храмцовой. В её интерпретации: «потенциал – это не только и не просто количество ресурсов, но и заключённая в них возможность развития системы в заданном направлении. Возможности должны быть обязательно реализованы. Как в механике потенциальная энергия реализуется в кинетическую энергию, так и в экономике реализация потенциала находит воплощение в результатах различной деятельности» [9].

В современную экономическую теорию и практику входят качественные характеристики кадрового потенциала – численность, структура, знания, профессиональный состав, квалификация, навыки, накопленный производственный опыт; личные качества: здоровье, образование, профессионализм, способность к творчеству, нравственность, разностороннее развитие, активность человека.

Кадровый потенциал заложен в тех функциях, которые человек исполняет как профессионал и в силу своих способностей, знаний и опыта может обеспечить эффективное функционирование производства. Поэтому, анализ кадрового потенциала в организации следует проводить, учитывая экономические предпосылки, в тесной взаимосвязи с научно-техническим, трудовым, производственным потенциалом, которые оказывают непосредственное влияние на количественные и качественные параметры кадрового потенциала, а также изучая закономерности и особенности его развития и эффективного использования.

Процесс анализа кадров неизбежен на стадии разработки бизнес-плана, в случае принятия решений, связанных с изменениями в бизнесе, в структуре организации, при планировании перемещений, при приёме на работу, при проведении аттестации. На основании выработанных критериев оценки пригодности работников к занятию того или иного рабочего места решаются задачи определения путей

и источников удовлетворения организации в человеческих ресурсах. Но поскольку дело касается не материальных объектов, а живых людей, в рассуждение принимаются не только экономические факторы, но и психологические, социальные, социально-психологические, а любое решение имеет вероятностный характер.

Одним из основных факторов, которые влияют на повышение эффективной деятельности предприятий и организаций, является отношение организации к кадровой политике. Для того чтобы иметь высококвалифицированных специалистов, нужно постоянно мотивировать их и создавать у них стимул к продуктивной и эффективной работе, где уже руководители разных уровней используют систему управления кадровым потенциалом.

Система управления кадровым потенциалом является неотъемлемым элементом системы управления персоналом, представляя собой совокупность способностей и возможностей кадров, которая позволяет обеспечить эффективное функционирование организации. Способности и возможности – это профессиональные знания работников, навыки и умения, инновации, компетентность и т.д.

Кроме этого, кадровый потенциал характеризует также скрытые возможности, талант, способности и умения сотрудников, которые они могут осуществить и реализовать в процессе выполнения своих рабочих обязанностей. Л.Т. Снитко и Ю.А. Чужикова выделяют основные составляющие, формирующие кадровый потенциал организации: оплачиваемый труд; интеллектуальная собственность; организационная культура организации; структура управления и компетентность управленцев; система вознаграждений и способов их распределения [6, с. 127].

По определению А.И. Кравченко потенциал характеризует скрытые, пока ещё не использованные возможности и способности, своего рода скрытые резервы [4, с. 64]. Для выявления скрытых качеств работника, которые будут способствовать эффективному развитию организации, необходимо учитывать все условия. Одним из таких условий является профессиональное развитие человеческих ресурсов, то есть процесс подготовки сотрудника к выполнению новых функций производства, решению разных задач, занятию новых должностей.

Для развития профессиональных качеств персонала используется ряд мероприятий. Он может включать в себя различные курсы по повышению квалификации, изучение дополнительного языка (английский, французский, немецкий и т.д.), семинары для сотрудников, мастер-классы, ротация кадров внутри организации,

аудио и видеокурсы, а также мероприятия по обмену знаниями и навыками, которые проводятся внутри компании.

Распределение квалифицированных кадров между различными видами экономической деятельности, их динамика, движение, источники пополнения во многом определяют перспективы развития отраслей экономики, основанной на знаниях, и общества в целом. В этой связи особую актуальность приобретает задача организации комплексного статистического мониторинга, объектом которого становится не только персонал, занятый научными исследованиями и разработками, но и научно-технические кадры в целом.

Одним из факторов глобальной конкурентоспособности страны являются технологическая готовность к инновации, обуславливающие чрезвычайную важность активизации инновационных процессов, поскольку в современных условиях именно трудовые ресурсы с высоким научным и новаторским потенциалом определяют возможности и перспективы инновационной деятельности в организациях, возникает необходимость в совершенствовании их кадрового обеспечения путём повышения уровня кадрового потенциала инновационной деятельности организаций с учётом выбранной стратегии его инновационного развития.

В структуре использования организации инновационного потенциала к кадровому потенциалу отводится особое место, что абсолютно правомерно, поскольку именно кадровый инновационный потенциал, который, в частности, М.А. Макаренко и Д.А. Лопатин рассматривают «как степень способности и готовности персонала и руководства осуществлять инновационную деятельность» в рамках данной организации [9], характеризует возможности и уровень реализации остальных составляющих инновационного потенциала (материально-производственной, научно-технической, инвестиционной и т.д. Кроме того, от знаний, умений, креативности мышления, инициативности работников, а самое главное – от их способности генерировать и воплощать новые идеи зависят как количественные, так и качественные результаты инновационной деятельности организации, сама возможность появления инновации и реализации инновационного вектора развития экономики.

Социологические исследования, проводимые в последние годы в нашем регионе, показывают, что примерно четверть населения может быть определена как группа поддержки инновационного, предпринимательского потенциала. Это молодые, образованные, обеспеченные люди, многие из которых уже заняты частной предпринимательской деятельностью. На наш взгляд, наращивание

кадрового потенциала в будущем зависит не столько от активности этой группы, сколько от преобразования всей институциональной структуры, способствующей развитию инновационных ценностей и многообразию форм социально-экономической активности.

Опыт управления персоналом, накопленный в ведущих зарубежных организациях, весьма актуален для современного бизнеса инновационного развития кадрового потенциала нашего региона. Изучая опыт Японии, в оценке и в возможности построения подобной модели инновационного развития кадрового потенциала в японских организациях основой является то, что организация – это не только хозяйственная единица, но и в значительной мере социальная единица. Каждая организация имеет собственную корпоративную философию, упор в которой делается на такие понятия как: искренность, гармония, сотрудничество, вклад в улучшение жизни общества. В основе подхода к инновационному развитию кадрового потенциала в японских организациях, лежит, прежде всего, возведённое в абсолют понимание того, что это область человеческой деятельности, в рамках которой реализуются все намеченные цели создания материальных и духовных ценностей.

К основным факторам, определяющим престиж любой организации в Японии, относятся её правовой статус, контролируемая доля рынка, членство на бирже и корпоративная философия. Они являются более существенными, чем цена акций или уровень прибыльности, так как престиж организации обуславливает её доступ к внешним финансовым источникам, возможности притягивания человеческих ресурсов с высоким потенциалом.

Таким образом, во главу инновационного развития кадрового потенциала ставится не сиюминутная выгода и даже не высокие экономические конечные результаты, а именно положительный имидж организации, который будет позже работать на высокие результаты деятельности. Такой положительный имидж, авторитет организации, в свою очередь, позволит притягивать все новые и новые высококлассные кадры. По нашему мнению, именно такая расстановка приоритетов должна быть актуальной.

Трудовой инновационный потенциал нашего государства, по данным статистического наблюдения и характеризующийся количеством научно-технических работников, считается низким и наблюдается тенденция к постепенному уменьшению. Поэтому разрабатываются современные подходы к формированию государственных программ поддержки кадрового резерва.

Инструментами государства в деле поддержки кадрового потенциала и отраслей являются Концепции развития, стратегии

развития, государственные программы развития, законы, указы, постановления и другие нормативные акты.

Формирование Концепции государственной молодёжной политики, является главным вектором, которой работает на создание и развитие кадрового потенциала в управленческой и профессиональной сфере. В Концепции действий на рынке труда приоритетными направлениями, по которым будет осуществляться взаимовыгодное сотрудничество органов исполнительной власти всех уровней с работодателями в целях развития кадрового потенциала, обозначены: привлечение молодёжи к освоению рабочих профессий; предотвращение потерь квалифицированных кадров и содействие инициативе по сохранению и развитию кадрового потенциала организаций.

Государство заинтересовано в снижении риска возникновения безработицы и повышении эффективности бюджетных расходов на начальное профессиональное образование, работодатель – в обеспечении производства необходимыми рабочими кадрами в достаточном количестве и требуемой квалификации, работники – в реализации возможности получения профессии, дальнейшего трудоустройства, получении содействия в найме и приобретении жилья. Со стороны государства предусматривается поощрение и поддержка инициатив бизнеса по развитию кадрового потенциала организаций, включая профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации персонала на базе организаций.

Расширение компетенции работников путём освоения новых и смежных профессий позволит существенно увеличить их конкурентоспособность на рынке труда, что особенно важно для трудоустройства граждан, которые имеют ограниченные способности, вследствие приобретённых профессиональных заболеваний. Одним из направлений развития частного государственного партнёрства в развитии кадрового потенциала организаций является участие бизнеса в разработке и реализации отраслевых и межотраслевых программ подготовки специалистов.

В условиях ускоряющегося научного и технического прогресса работнику необходимо предоставить возможность широкого доступа к постоянному обновлению знаний и умений, качественной информации и консультациям относительно возможностей получения образования на протяжении всей жизни, а также обеспечить максимальное приближение процесса обучения к потребителю на основе использования информационных и коммуникационных технологий.

Это позволит обеспечить не только механизм – социальный лифт для молодых людей с активной гражданской позицией, которые к моменту трудоустройства будут обладать как полученными в учебных заведениях знаниями в сфере выбранной профессии, так и определёнными навыками лидерской, управленческой работы. Одновременно государство получает перспективное видение решения проблемы кадрового голода.

Список использованной литературы

1. Государственный комитет статистики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.gkslnr.su>
2. Порядок формирования государственного заказа на подготовку специалистов, научных, научно-педагогических и рабочих кадров, повышение квалификации и переподготовку кадров [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://docviewer.yandex.ua>
3. Большой коммерческий словарь / под ред. Т.Ф. Рябовой. – М.: Война и мир, 1996. – 247 с.
4. Вотякова И.В. Зарубежный опыт инновационного развития кадрового потенциала организации / И.В. Вотякова // Известия БГУ, 2008.
5. Кликич Л.М. Система оценки кадрового потенциала// Региональная экономика: теория и практика / Л.М. Кликич, 2014. – №9.
6. Строкова А.Р. Управление развитием кадрового потенциала / А.Р. Строкова // Журнал Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук – №2, 2016.
7. Пурьжова Л.В. Кадровый потенциал организации: особенности формирования и управления / Л.В. Пурьжова, Г.А. Арутюнян // Молодой учёный, 2016. – №24. – С. 228 – 231.
8. Рябов Т.Ф. Лояльность как один из аспектов развития бизнеса компании / Т.Ф. Рябова, 2014.
9. Ускова С.И. Экономический потенциал предприятия как основа предпринимательской деятельности [Электронный ресурс] / С.И. Ускова. – Режим доступа: <http://www.science-bsea.bgita.ru>
10. Храмцова Т.Г. Методология исследования социально-экономического потенциала потребительской кооперации: дис. д-ра экон. наук / Храмцова Т.Г. Центросоюз РФ; Сиб УПК. – Новосибирск, 2012. – 374 с.
11. Шалимов Д.В. Роль государственной поддержки кадрового потенциала АПК / Д.В. Шалимов. – Орел ГАУ, 2010.

Медведев Михаил Сергеевич,

студент,

научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна,

доцент кафедры экономики и управления персоналом,

канд. экон. наук, доцент,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ КАДРОВОГО МЕНЕДЖМЕНТА НА ПРЕДПРИЯТИИ

***Аннотация:** в данной статье рассмотрено понятие кадровый менеджмент и его структурные составляющие, описаны меры на их воздействие. Проведён анализ наиболее благоприятного совершенствования кадровой политики на предприятии.*

***Ключевые слова:** кадровый менеджмент, кадровая политика, управление, предприятие, человеческие ресурсы, коллектив, личность.*

***Abstract:** this article discusses the concept of personnel management and its structural components, describes the measures for their impact. The analysis of the most favorable improvement of personnel policy in the enterprise.*

***Key words:** personnel management, personnel policy, management, enterprise, human resources, team, personality.*

Прежде, чем приступить к исследованию темы совершенствования кадрового менеджмента, не обходимо определить данное понятие. Кадровый менеджмент – это целенаправленная деятельность руководящего состава предприятия, руководителей и специалистов подразделений системы управления персоналом, включая разработку концепции и стратегии кадровой политики, принципов и методов управления персоналом.

Кадровый менеджмент возник в 60–70-е годы XX столетия, когда человек стал основным звеном в системе управления.

Современным менеджерам хорошо известно, что успех любого предприятия зависит от его сотрудников. Поэтому сотрудники являются главной составляющей и одним из важнейших ресурсов, необходимым для достижения всех целей и задач предприятия. Крупные вложения в кадровую работу и человеческие ресурсы становятся долгосрочным фактором конкурентоспособности предприятия и фактором эффективной деятельности в условиях рыночной экономики.

Актуальность данной темы заключается в том, что в прогрессирующем мире большинство направлений труда на производстве механизировано и поэтому теряется ценность человеческого труда, человеческих ресурсов. Именно поэтому задача по развитию и адаптации персонала выдвигается на первое место среди многих поставленных задач предприятия. Также это связано с тем, что в условиях рыночной экономики деятельность персонала подвергается высоким требованиям к уровню его квалификации, к уровню знаний и навыков.

Человек, находящийся в штате предприятия, должен всё время совершенствовать свои знания и навыки, саморазвиваться и быть открытым для новых идей. Те знания, которые совсем недавно помогали сотрудникам успешно работать, сегодня теряют свою актуальность, а через некоторое время вообще перестанут быть актуальными. Это касается не только кадрового менеджмента, но и экономики в целом.

Сотрудник должен быть не просто сотрудником, а он должен являться личностью. Личность – это сознательный индивид, то есть человек, способный к сознательной организации и саморегуляции деятельности. Человек как личность также обладает такими свойствами, которые непосредственно определяют его индивидуальную неповторимость – темпераментом, характером, направленностью и способностями [5].

Важно отметить, что специалисты по кадрам должны иметь достаточное количество знаний в сфере правовых, психологических и социальных наук, чтобы уметь анализировать потенциал человека и выявлять подходящую личность для своего предприятия.

Для того чтобы влиять на сотрудников как отдельных групп, так и коллектива в целом, вырабатываются специальные методы по управлению персоналом. В свою очередь они подразделяются на административные (власть, «кнут»), экономические («пряник») и социально-психологические (мотивация, мораль, убеждение) [4].

Мотивация – это необходимый элемент в системе управления кадрами. Практика показывает, что чем больше сотрудник замотивирован, тем эффективнее его работа на предприятии.

Мы считаем, что главная задача современного кадрового менеджмента – это умение слаженно и организованно работать с людьми, проводить качественный отбор квалифицированного и высококвалифицированного персонала, направлять труд людей на развитие и совершенствование предприятия.

Для дальнейшего обеспечения эффективной деятельности предприятия кадровый менеджмент должен соблюдать следующие

основные принципы:

- соблюдение юридических норм и правил, касающихся трудовой деятельности персонала;

- создание благоприятных условий труда для сотрудников, в том числе: достаточное освещение рабочего места, изолированность от постороннего шума, обеденный перерыв, внерабочие мероприятия для сплочения коллектива и т.д.;

- наблюдение за кадровым составом и, в случае необходимости, отбор и подбор кадров на соответствующую должность.

Профессиональное направление кадрового менеджмента пришло к нам из зарубежных стран, и для усовершенствования системы кадрового менеджмента нужно опираться на зарубежный опыт, особенно Японии и США, где большая часть внимания уделяется личности. Но, анализируя управление тех или иных стран, нельзя слепо опираться на их опыт, а необходимо учитывать менталитет своей страны. Следует уделить должное внимание исследованию прошлых ошибок, усовершенствованию дальнейших шагов по разработке своей собственной программы эффективного кадрового менеджмента.

Как уже упоминалось выше, термин «кадровый менеджмент» возник только в 60–70-е годы 20 века. Отличительная особенность кадрового менеджмента от классической кадровой службы понимается, что в данной управленческой модели человеческие ресурсы рассматриваются как источник неиспользованных резервов и позволяют наладить более рациональное планирование, организацию и реализацию решений в общей структуре предприятия. Удовлетворение потребностей сотрудников уже не является конечной целью, а становится результатом личной заинтересованности рабочих [3].

Ещё одним важным фактором совершенствования кадровой политики является повышение качества трудовой жизни. Высокое качество трудовой жизни является неотъемлемым условием на пути к эффективному экономическому развитию отечественных предприятий. Данный вопрос является дискуссионным для учёных. Одни считают, что повышение этого уровня возможно лишь тогда, когда ситуация на предприятии будет стабильна, станет устойчивой к внешним угрозам. Другие же считают, что повышение качества трудовой жизни никак не должно быть связано с ситуацией на предприятии.

В качестве заключения можно сказать, что качественно новый уровень развития экономики не может быть достигнут без эффективного использования персонала предприятий.

Из этого следует:

1. Иногда минимальные вложения и максимальное использование «человеческих ресурсов» позволяет предприятию быть конкурентоспособным.

2. Для результативной работы предприятия только чёткой организационной структуры недостаточно. Нужна комплексная система кадрового менеджмента (отбор и подбор персонала, мотивационная система, система повышения квалификационного уровня сотрудников предприятия, коллективная / корпоративная культура).

3. При подборе кандидатов необходимо использовать анкету.

4. Внедрение программы ориентации позволит новому сотруднику быстро «влиться» в коллектив.

5. Выявление актуальных потребностей кадров и построение на этой основе системы мотивации и поощрения.

6. Повышение уровня квалификации.

Данные мероприятия и рекомендации являются основой эффективной системы кадрового менеджмента на предприятии.

Список использованной литературы

1. Виханский О.С. Стратегическое управление (2-е Издание) / О.С. Виханский. – М.: Гордерике, 2002.

2. Попов С.А. Стратегическое Управление / С.А. Попов. – М.: Инфра – М., 2006.

3. Макарова И.К. Управление человеческими ресурсами: пять уроков эффективного HR-менеджмента / И.К. Макарова. – М.: Дело, 2007.

4. Маслов В.О. Стратегическое управление персоналом / В.О. Маслов // Проблемы теории и практики управления, 2003. – №5. – С. 102.

5. Скопылатов И.А. Управление персоналом / И.А. Скопылатов, О.Ю. Ефремов. – СПб., 2000.

Миколайчук Александр Сергеевич,
магистрант,
ГОО ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»,
научный руководитель: Шаповалова Елена Николаевна,
канд. экон. наук, доцент,
ГОО ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Владимира Даля»

СИСТЕМНЫЙ ПОДХОД В УПРАВЛЕНИИ ПЕРСОНАЛОМ ОРГАНИЗАЦИИ

***Аннотация:** в статье рассматривается системный подход в управлении персоналом организации. Сделан вывод, что в любой организации степень разветвлённости и сложности системы управления персоналом определяется размерами и иерархией построения организации, а также общей стратегией её развития.*

***Ключевые слова:** менеджмент, персонал, подсистема линейного управления, подсистема функционального управления.*

***Annotation:** the article discusses a systematic approach in the management of the organization's personnel. It is concluded that in any organization the degree of ramification and complexity of the personnel management system is determined by the size and hierarchy of the organization, as well as the overall strategy for its development.*

***Key words:** management, personnel, subsystem of linear management, subsystem of functional management.*

Повседневная работа с персоналом сосредоточивается на низовом уровне управления организацией. Совокупность видов деятельности по управлению персоналом на этом уровне принято называть менеджментом персонала. Заключается он в наборе и отборе претендентов на вакантные должности, их профессиональной ориентации и адаптации, учёта кадров, определении и регламентации служебных обязанностей работников, применении определённых систем и форм оплаты и стимулирования труда, управления карьерами работников и тому подобное.

На этом уровне управления осуществляется оперативная работа с персоналом – расстановка работников на отдельные участки, их перемещение в связи с производственной необходимостью, составление графиков выхода на работу и отпусков, контроль и учёт выполненных работ, стимулирование (дестимулирование) работников

и др. [5, с. 126].

На практике часто считают, что работа с персоналом концентрируется в управлениях (отделах) кадров. На самом деле управленческое воздействие на персонал осуществляют линейные и функциональные руководители и подразделения в структуре аппарата управления [4, с. 69].

Следовательно, система управления персоналом в сложной иерархической организации состоит из двух подсистем – подсистемы линейного управления и подсистемы функционального управления [3, с. 97]:

1. Подсистема линейного управления персоналом линейных руководителей всех уровней управления – от производственного участка до правления корпорации. Управление персоналом осуществляется этой подсистемой непосредственно путём организации и регулирования деятельности функциональных подразделений социального характера: отделов (управлений) кадров, труда и заработной платы, развития персонала, охраны труда, юридической службы, соответствующими функциональными исполнителями.

Названные управленческие подразделения образуют структуру подсистемы функционального управления персоналом каждой организации.

2. Подсистема функционального управления – это совокупность функциональных подразделений в аппарате управления организации, выполняющие соответствующие виды работ. В связи с разнообразием однородных работ возникает необходимость объединять их в определённые функциональные подсистемы. В зависимости от имеющейся в конкретной организации организационной структуры управленческих подразделений социального характера те или иные виды работ могут входить в состав различных и даже нескольких функциональных подсистем (рисунок 1).



Рисунок 1 – Подсистемы функционального управления [3, с. 103]

Функционирование любой из этих подсистем в больших организациях могут обеспечивать отдельное управленческое подразделение, несколько родственных подразделений, группа управленческих работников и даже отдельный функциональный исполнитель того или иного подразделения, в зависимости от принятых в данной организации соответствующих функций по управлению персоналом.

Задачей подсистемы развития организационной структуры управления является:

- поэлементный анализ структуры кадрового состава работников управления и организации их труда, информации и техники менеджмента, организации использования методов менеджмента;
- пространственный анализ структуры и взаимодействия отдельных органов менеджмента, функционального разделения труда;
- временной анализ течения процесса подготовки, принятия и организация выполнения управленческих решений;

– выявление резервов в системе менеджмента;
оценка организации менеджмента в целом и отдельных его звеньев;

– обоснование направлений усовершенствования организационной структуры управления;

– прогнозирование и выработка альтернатив развития организационной структуры управления и изменения условий её функционирования;

– обоснование основных параметров организационной структуры управления: количество ступеней менеджмента (длина иерархической лестницы), степень централизации линейного и функционального менеджмента, состав отделов по функциям менеджмента, численность подчинённых у одного руководителя и тому подобное.

К функциям подсистемы обеспечения нормальных условий труда относятся реализация мероприятий по охране труда и соблюдению техники безопасности, режимных мер по охране работников, соблюдение требований психофизиологии и эргономики труда, эстетических требований к оборудованию рабочих мест [2, с. 204].

Подсистема правового обеспечения системы управления персоналом осуществляет:

– решение правовых аспектов трудовых отношений;

– согласование распорядительных и других документов по управлению персоналом;

– правовая защита сотрудников в органах государственной власти и в суде;

– консультативное обслуживание работников по вопросам трудового законодательства и его применение в организации.

На подсистему информационного обеспечения системы управления персоналом возлагается: ведение учёта и составление статистической отчётности о состоянии и движении персонала; информационно-техническое обеспечение подразделений кадровой службы; обеспечение всех подразделений управления научно-технической информацией; связь со средствами массовой информации; патентно-лицензионная работа.

Подсистема управления социальным развитием персонала выполняет следующие функции: социальное прогнозирование параметров персонала (возрастные и половые изменения в коллективе, изменения общеобразовательного и квалификационного уровней работников, изменения в материальном обеспечении и в бытовых условиях работников); разработка и внедрение социальных

норм взаимоотношений и процедур их реализации; регулирование социальных отношений между работниками; социальное планирование (планы совершенствования социальной структуры коллектива, условий труда, его охраны и укреплению здоровья работников, повышение трудовой и общественной активности работников, развитие самоуправления); развитие культуры и физического воспитания; управление конфликтами и стрессами и тому подобное [2, с. 207].

Функциями подсистемы управления трудовыми отношениями являются: анализ и регулирование групповых и межличностных взаимоотношений; анализ и регулирование взаимоотношений лидерства, руководства и подчинения; управление конфликтами и стрессами; соблюдение этики отношений между работниками; взаимодействие администрации с профсоюзами; социально-психологическая диагностика климата первичных трудовых коллективов.

Для подсистемы планирования и маркетинга персонала главными являются следующие функции: организация и контролирование процесса разработки проектов концепции, принципов, политики и стратегии управления персоналом; анализ кадрового потенциала в целом, региональных отделений и филиалов; анализ состояния рынка трудовых ресурсов в стране и в регионах; кадровое планирование; планирование мероприятий по подготовке и привлечения высококвалифицированных кадров в систему; организация рекламных мероприятий по поддержанию имиджа корпорации, престижности труда и её подразделениях; поддержание связи с внешними источниками, которые обеспечивают приток кадров в систему.

Подсистема управления наймом и учётом персонала обеспечивает: организацию найма персонала, проведение собеседований, оценки, отбора и приёма персонала на работу; учёт наличного состава, приёма, перемещений, стимулирования, взысканий, увольнений работников; профессиональную ориентацию и адаптацию работников; производственное обеспечение системы управления персоналом [5, с. 101].

Обязанностями подсистемы управления профессиональным развитием персонала является [5, с. 97]:

- обучение, переподготовка и повышение квалификации персонала;
- профессиональная и социальная адаптация работников;
- оценка кандидатов на вакантные должности;
- периодическая аттестация кадров;

- организация рационализаторской и изобретательской работы работников;
- управление карьерами и служебно-профессиональным продвижением;
- работу с кадровым резервом.

Подсистема управления мотивацией работников сосредотачивается на реализации таких функций: нормирование труда, тарификация работ и работников; управление мотивацией трудового поведения; разработка систем оплаты труда и премирования, участия работников в распределении доходов (прибыли); организация нормативно-методического обеспечения оплаты труда и материального стимулирования работников; разработка и внедрение форм морального стимулирования работников.

Среди средних и малых организаций наблюдается агрегирование (объединение) подсистем функционального управления персоналом в рамках управленческих подразделений.

Следовательно, можно утверждать, что в любой организации существует система управления персоналом. Степень её разветвлённости и сложности определяется размерами и иерархией построения организации, а также общей стратегией её развития.

Список использованной литературы

1. Беляев В.И. Менеджмент: учебн. пособие / В.И. Беляев. – М.: КНОРУС, 2010. – 249 с.
2. Бондаренко В.В. Менеджмент организации: учебн. пособие / В.В. Бондаренко. – М.: КНОРУС, 2010. – 232 с.
3. Маленков Ю.А. Стратегический менеджмент: учебн. пособие / Ю.А. Маленков. – М.: Проспект, 2010. – 224 с.
4. Мескон М.Х. Основы менеджмента / М.Х. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоури. – М.: Дело, 2010. – 720 с.
5. Тренев Н.Н. Стратегическое управление: учебн. пособие для ВУЗов / Н.Н. Тренев. – М.: Изд-во «ПРИОР», 2008. – 288 с.
6. Фомичев А.Н. Административный менеджмент: учебн. пособие / А.Н. Фомичев. – М.: «Дашков и Ко», 2008.

Мельник Юлия Алексеевна,
студент,
научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна,
доцент кафедры экономики и управления персоналом,
канд. экон. наук, доцент,
ГОО ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ТРУДА ПРОИЗВОДСТВЕННОГО ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** производительность труда – это показатель эффективности труда сотрудников предприятия, продуктивность их производственной деятельности. В данной публикации рассматриваются мероприятия по повышению производительности труда работников.*

***Ключевые слова:** персонал, трудовой потенциал, эффективность, производство, предприятие.*

***Annotation:** labor productivity is an indicator of the efficiency of labor of employees of an enterprise, the productivity of their production activities. This publication discusses measures to increase employee productivity.*

***Key words:** personnel, labor potential, efficiency, production, enterprise.*

Обеспечение предприятия квалифицированным персоналом, его развитие является лишь предпосылкой для большей эффективности производства. Для его осуществления необходимо, чтобы сотрудники были хорошо организованы, чтобы у них не было перерывов по техническим причинам, чтобы порученная работа соответствовала подготовке и уровням квалификации, работники не должны отвлекаться на выполнения несвойственных для них функций, чтобы были предусмотрены все условия санитарии и гигиены, обеспечивая нормальный уровень интенсивности труда и так далее.

Важную роль играет социально-психологический климат, способствующий взаимодействию исполнителей в процессе труда, возникновению стимулов к высокой производительности, важным условием является дисциплина в работе и творческие инициативы.

Создание таких условий является основной целью организации бизнеса. И если предприятие не будет уделять внимания этим вопросам, то эффективность персонала будет снижена.

Рациональная организация труда направлена на выполнение трёх основных задач: психофизиологической и социальной, и экономической.

Экономические задачи способствуют максимально возможному использованию материальных ресурсов и рабочей силы, постоянному повышению производительности, улучшению качества и снижению затрат.

Психофизиологические задачи предназначены для поддержания здоровья человека в рабочем процессе, повышения содержания и привлекательности труда, улучшения культуры и эстетики в работе.

Социальные задачи направлены на: удовлетворение социальных потребностей рабочих; обеспечение их благосостояния; защиту интересов работников; заботу об уровне жизни, условиях труда и семей работников.

Существует несколько направлений организации труда по повышению его эффективности:

- разделение и кооперация труда;
- организация труда;
- рациональные приёмы и методы труда;
- улучшение условий труда;
- развитие персонала;
- совершенствование системы оплаты и поощрения;
- укрепление трудовой дисциплины;
- нормирование труда.

Разделение и кооперация в сфере труда предусматривает определённое расположение работников предприятия. Это направление можно считать первым этапом в работе по организации труда. Целью разделения и кооперации труда является обеспечение слаженной работы и бесперебойной работы исполнителей, разделение прав, ответственности и обязанностей, установление производственных отношений между ними.

На предприятиях можно встретить три вида разделения труда: технологические, функциональные, квалификационные.

Основой технологического разделения труда является деление производственного процесса по однородным видам работ.

Основой функционального разделения труда является характер функций, выполняемых сотрудниками.

Основой квалификационного разделения труда является сложность и ответственность выполненной работы, необходимый уровень знаний и навыков сотрудников; уровень квалификации работников определяется классом или категорией квалификации, а служащих – категорией.

В отделе труда следует учитывать:

- экономические требования (эффективное использование оборудования, максимальная занятость сотрудников);

- Психофизиологические требования (профилактика усталости работника);

- социальные требования (обеспечение содержания и привлекательности труда).

Разделение труда неразрывно связано с его кооперацией, то есть установление производственных отношений между отдельными исполнителями или их функциями в одном производственном процессе.

На предприятии применяются две формы кооперации труда: совмещение профессий и форма бригадной организации труда.

Совмещение профессий целесообразно с экономической точки зрения в тех случаях, когда работник не полностью загружен в течение рабочего дня работой по профессии или функции планируемого объединения технологически связаны.

Совмещение профессий, форм бригадной организации труда способствует повышению уровня квалификации работника, достижению гибкости использования персонала, повышению содержательности и привлекательности труда.

Разделение и кооперация труда внутри предприятия способствуют более эффективному использованию трудового потенциала. Разделение и кооперация труда отражены в нормативных документах: организационная структура предприятия; положения о структурных подразделениях; инструкции работников.

Рабочее место – это сфера ограниченного производственного пространства на предприятии или на территории, что обслуживается вне предприятия, закрепляется за работником или группой работников, оснащённая средствами труда для выполнения конкретной работы.

Под организацией труда понимают внешний вид, такой организации, соответствующее оборудование и систему технического обслуживания.

Рациональное планирование труда предусматривает экономически-обоснованное использование производственного пространства, свободный доступ к рабочему месту, отсутствие ненужных элементов в работе и в помещении, постоянную занятость в сфере деятельности и оптимальное рабочее положение работника.

В зависимости от выполненной работы, производственные рабочие места оснащены оборудованием:

- основное технологическое оборудование;

- вспомогательное оборудование (конвейеры, краны, тележки и т.д.);
- технологическое оборудование (аппаратура, инструменты, соответствующая документация и информация);
- организационной оснасткой (столы, шкафы, стулья, стенды, коммуникации и системы сигнализации, офисное оборудование).

Основное и вспомогательное оборудование должны соответствовать таким требованиям, как: санитарно-гигиеническим, эстетическим и эргономическим, а также обеспечивать безопасность труда. Документация должна быть исчерпывающей.

Техническое обслуживание рабочего места обеспечивается путём: предоставления всех видов энергии; настройкой и регулировкой оборудования; обеспечением инструментов и устройств, информацией и документацией; инструкциями, культурными и потребительскими услугами и охраной труда.

Улучшение условий труда играет важную роль в повышении работоспособности. Так, около 20% рабочих мест заняты на работах, не отвечающих требованиям безопасности. И вместо того, чтобы улучшить условия труда, предприятия тратят средства на компенсацию работнику за производственный риск. Введение таких компенсаций способствует: сокращению рабочего времени; росту тарифов; предоставлению дополнительного бесплатного медицинского обслуживания; раннему выходу на пенсию и тому подобное.

Кроме того, не менее важно обучение персонала, что позволяет наилучшим образом рационально объединить оборудование и работников в производственном процессе.

Необходимость постоянного обучения и повышения квалификации объясняется следующими соображениями:

- знания быстро устаревают, базового образования становится недостаточно;
- когда соответствующие люди привлекаются к работе, обучение помогает развивать их навыки и умения, необходимые для хорошей работы;
- обучение повышает конкурентоспособность организации, обеспечивает гибкость в использовании персонала;
- знания и навыки сотрудников считаются доходом, а время и деньги, затраченные на приобретение этих знаний-инвестированием в них (по мнению зарубежных исследователей, больший экономический эффект в настоящее время достигается за счёт инвестиций в развитие персонала, чем от инвестиций в производство: 1 доллар, вложенный

в развитие персонала, приносит от 1 до 3 долларов дополнительного дохода);

– обучение повышает мотивацию персонала, создаёт возможности для профессионального роста и карьерного роста, повышает доверие, безопасность сотрудников.

Обучение может быть организовано непосредственно на предприятии самостоятельно (производственная подготовка). Следует иметь в виду, что обучение является лицензионной деятельностью для получения лицензии на обучение, предприятие должно доказать свою способность реализовывать её на уровне требований стандарта качества обучения.

В непродуктивном обучении роль предприятия заключается в определении количества, направления формирования, заключении договоров на подготовку работников. Самообучение проводится в специальных учебных центрах, а также в системе среднего и высшего образования.

Повышение эффективности труда невозможно без грамотной системы мотивации и стимулирования на предприятии. Чтобы выстроить систему мотивации и стимулирования труда, предприятию правильно, необходимо учитывать тот факт, что у человека есть разные причины, которые подталкивают к определённым действиям. Управление этим процессом очень сложно, потому что иерархия мотиваций и ценностей у каждого своя. И главная задача начальника – пообщаться с подчинёнными, выяснить наклонности и мотивы каждого сотрудника и показать каждому человеку, что его отличная работа может привести к мечте и выполнению планов.

Наиболее распространёнными факторами, обеспечивающими повышение мотивации, являются вознаграждение материальное и признание, профессиональное развитие и возможности карьерного роста.

По результатам проведенного научного исследования можно сделать выводы, что эффективность предприятия, в первую очередь, определяется эффективностью основного ресурса – людей. Поэтому, основное внимание в общей структуре создания современных управленческих структур уделяется «человеческому фактору». Любой труд может считаться продуктивным, но уровень производительности отличается. Таким образом, для того, чтобы получить наиболее рациональное использование потенциала рабочей силы на предприятии, труд, как таковой, должен быть организован надлежащим образом, и оценка должна основываться на некоторых разумных экономических показателях. В современных условиях возрастает важность различных факторов, влияющих на

эффективность труда сотрудников. Конкуренция производительности становится решающим условием для существования и развития предприятий.

Список использованной литературы

1. Дашков Л.П. Организация труда работников торговли / Л.П. Дашков. – М., 2005.
2. Воропаев Т.А. Об эффективности труда персонала. Т.А. Воропаев. – М.: Академия, 2002.
3. Зайцев А.К. Организация труда персонала. А.К. Зайцев. – М.: Высшая школа, 2004.
4. Алехина О.Е. Стимулирование развития работников организации / О.Е. Алехина // Управление персоналом, 2002. – №1. – С. 50 – 52.
5. Дряхлов Н.И. Эффективность деятельности сотрудников и их вознаграждение / Н.И. Дряхлов, Е.А. Куприянов // СОЦИС: Социологические исследования, 2002.

УДК 33.2964

Новичихина Дарья Алексеевна,
студент,
научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна,
доцент кафедры экономики и управления персоналом,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ

***Аннотация:** в данной статье рассматривается, что человеческие ресурсы являются одним из наиболее важных ресурсов в организации. Благодаря этому организация может ставить стратегические цели, конкурировать на рынке и достигать высот в своей сфере. Но чтобы организация росла и преуспевала, необходим мотивированный и квалифицированный персонал. По итогам работы были сформулированы рекомендации по усовершенствованию системы управления персоналом, что поможет менеджерам лучше понять и мотивировать персонал.*

***Ключевые слова:** предприятие, управление, персонал, организационные подходы, мотивация.*

***Annotation:** this article examines that human resources are one of the most important resources in an organization. Thanks to this, an organization can set strategic goals, compete in the market and reach heights in its field. But in order for the organization to grow and succeed, motivated and qualified personnel is necessary. According to the results of the work, recommendations were made for improving the personnel management system, which will help managers to better understand and motivate staff.*

***Key words:** enterprise, management, personnel, organizational approaches, motivation.*

На современном этапе развития научно-технического прогресса большое значение имеет человеческий фактор. На данный момент в государстве сложилась сложная социально-экономическая ситуация, которая является основным фактором для усиления конкурентной борьбы. Актуальность проблемы совершенствования системы управления персоналом также определяется развитием рыночной инфраструктуры. Однако недостаточная степень развития внутреннего потенциала экономики страны, отсутствие условий и стимулов для развития человеческого капитала заставляют снова и снова обращаться к проблемам исследования системы управления персоналом.

Сегодня на любом предприятии, находящемся на стадии развития, встаёт вопрос о хорошем персонале и грамотном управлении кадровой политикой, потому человеческие ресурсы являются основой любого производства. Любая организация рано или поздно задаётся вопросом о совершенствовании системы управления персоналом, поскольку практика показывает, что удовлетворённые работой сотрудники являются ключом к успеху предприятия, а также к его экономическому росту.

Управление человеческими ресурсами один из важнейших аспектов теории и практики управления. В течение двадцатого века управление персоналом в ходе эволюции различных форм управления было преобразовано в самостоятельную структуру. Соответственно, взгляды на взаимоотношения между руководством и подчинёнными менялись не раз. Как выяснилось в ходе этой эволюции, основной мерой прогресса и развития деятельности является человек с его потребностями, мотивациями и конкретными интересами. И главная цель руководителя предприятия состоит в том, чтобы выявить мотивационные установки и направить их в соответствии с задачами, которые поставлены перед предприятием.

При рассмотрении системы управления персоналом, важно отметить, что её основной целью является создание эффективных мотиваций, для обеспечения предприятия качественными кадрами, их продуктивное использование, а также профессиональное и социальное развитие. Если внимание сосредоточено на человеческих ресурсах, то предприятие можно рассматривать как живую систему, анализирующую все свои элементы и их связи.

С точки зрения создания эффективной системы управления персоналом необходимо выбрать ряд наиболее важных элементов, таких как: подбор персонала в достаточной численности и с соответствующим уровнем квалификации; системный подход к подготовке и переподготовке кадров; система оплаты труда; система адаптации сотрудников на предприятии и межличностные отношения в коллективе.

В настоящее время в основе концепции управления персоналом предприятия является понимание человеческих мотивов, умение их создавать и интегрировать в корпоративную стратегию.

Формирование персонала предприятия – это один из наиболее важных процессов, в ходе которого закладываются основы его дальнейшего инновационного потенциала и перспективы роста. Этот этап чрезвычайно важен в жизненном цикле нового предприятия. От своевременного и полного решения социально-экономических и организационных задач во многом зависит эффективная работа предприятия. Отклонение численности персонала от научно обоснованной потребности для предприятия сказывается на уровне трудового потенциала. Это означает, что как дефицит, так и избыток персонала одинаково влияют на трудовой потенциал.

Процесс управления трудовыми ресурсами можно разделить на три составляющие: формирование и подбор кадров; привлечение персонала; управление мотивацией персонала.

Для того чтобы предприятие работало чётко и без сбоев, необходимо начать с разработки и реализации эффективной и правильной стратегии подбора и расстановки сотрудников на руководящие должности.

Для улучшения системы управления персоналом могут применяться следующие методы диагностики персонала:

1. Системный анализ. Подразумевает, что сотрудники рассматривают как рабочий проект в целом, так и состоящий из отдельных задач, что позволяет объективно оценить цели проекта, рассмотреть его функции, а также организационную структуру и затраты на персонал.

2. Распределение. Способствует распределению сложных задач на более мелкие и простые задачи для более эффективной и продуктивной работы над проектом.

3. Последовательная замена. Позволяет анализировать и исследовать влияние и взаимодействие каждого отдельного фактора в развитии предприятия на систему управления персоналом.

4. Структурирование целей. Метод помогает структурировать и обосновать цели предприятия, на основе которых определяются цели, отвечающие как требованиям системы управления персоналом, так и этапам развития организации в целом.

5. Экспертно-аналитический подход. Заключается в привлечении к контролю системы управления персоналом на предприятии квалифицированного специалиста, который знает все методы и критерии подбора персонала.

6. Нормативный подход. Основан на выделении стандартов, необходимых для определения дальнейших руководящих принципов развития системы управления персоналом, и построения структуры функций организационного аппарата управления.

7. Параметрический подход. Определяет степень соответствия параметров системы менеджмента, кадровым параметрам производственной системы предприятия, путём установления функциональных зависимостей между ними.

8. Функциональный анализ затрат. Помогает найти наименее затратный и эффективный способ построения системы управления персоналом.

9. Основные компоненты. Выявив основные свойства системы управления персоналом и отразив аналогичные свойства в одном компоненте, можно значительно упростить кадровый аппарат.

10. Баланс. На основе реализации баланса сопоставляются задачи на предприятии с реальным временем их выполнения.

11. Корреляционно-регрессионный подход. Необходимо установить связь между численностью персонала предприятия и причинами изменения этого количественного показателя.

12. Опытный подход. Заключается в анализе, рассмотрении и изучении предыдущих этапов деятельности предприятия с целью выявления ошибок, их исправления и учёта предыдущего опыта создания новых систем.

13. Аналогии. Метод заключается в обработке и анализе обоснованных организационных форм административного аппарата, ранее внедрённых на предприятии.

14. Творческие совещания. Метод заключается в проведении совещаний команды предприятия, нацеленных на выявление свежих

идей, организацию рабочего процесса или обсуждение предлагаемых направлений изменения в работе, для дальнейшего развития бизнеса.

15. Коллективный блокнот. Он заключается в предложении идей по разработке системы управления персоналом специалистами с возможностью их коллективного обсуждения и выбора наиболее выгодного для предприятия.

16. Контрольные вопросы. Компиляция специалистами по совершенствованию системы управления персоналом основных вопросов, позволяющих выявить проблемы предприятия и пути дальнейшего развития аппарата управления.

В современных условиях система управления персоналом решает такие основные вопросы:

- планирование и формирование персонала;
- оценка работников;
- планирование деловой карьеры, профессиональная квалификация и рост работы;
- обучение персонала, повышение квалификации и переподготовка кадров;
- разработка эффективных систем мотивации труда.

Следует отметить, что современные концепции управления персоналом основаны на признании растущей роли личности работника, его знаний мотивационных параметров, умение формировать и направлять их в соответствии с предстоящими задачами предприятия.

В период становления и развития таких наук, как менеджмент, управление персоналом, психология, социология, развитие представлений о кадровом потенциале предприятия продолжается. Если в самом начале были только отдельные представления о том, что производительность труда работника зависит от его внутреннего духа, то дальнейшие исследования показали, что эффективная деятельность предприятия зависит от таких факторов, как личностный и коллективный потенциал кадров предприятия.

Управление персоналом утвердило основные принципы теории научного менеджмента, такие как использование научного анализа для определения способов выполнения поставленных задач: подбора работников, обеспечение сотрудников предприятия соответствующей работой, регулярное и правильное использование материального стимулирования и т.д.

Постановка проблемы и её связь с научными или практическими заданиями, управление персоналом на современном предприятии основаны на том, что люди в процессе труда считаются как рабочими, которые обеспечивают реализацию экономических целей

предприятия, так и личностями, принадлежащими к одной организационной системе.

Успех предприятия в первую очередь зависит от конкретных людей, их знаний, компетенции, квалификации, дисциплины, мотивации, а также от умения решать проблемы и обучаемости. Таким образом, чтобы предприятие функционировало эффективно, руководителю необходимо правильно организовывать сотрудников, постоянно отслеживая их активность, используя при этом разные эффективные методы управления персоналом.

Построение эффективной системы управления персоналом является самым важным инструментом развития современного предприятия.

Развитие менеджмента в 30-х годах прошлого века позволило определить подходы к управлению предприятием, а также управление персоналом. В рамках научного управления, была разработана система стимулирования персонала, с целью заинтересовать и увеличить производительность и объём производства.

Как известно, без мотивации множество целей, даже если они подробно истолкованы, остаются только заявленными в виде задач, то есть неосуществлёнными на практике из-за отсутствия интереса к ним.

Таким образом, миссия предприятия определяет построение дерева целей. На предприятиях сферы услуг эта миссия заключается в предоставлении качественных услуг.

На момент приёма сотрудников и обсуждения стандартных вопросов оплаты и условий работы, руководитель должен сообщить и обсудить с сотрудником объём его обязанностей, условия их исполнения и дисциплинарное взыскание в случае доказанной вины. Нарушения установленных правил работы запускают механизм, корректирующий действия (воздействия), которые должны быть выполнены независимо от личных отношений управляющего и работника. Неизбежность механизма включения должна быть понятной для всех работников предприятия.

Все известные формы мотивации должны быть вовлечены: материальное стимулирование, участие в процентах от прибыли организации или разделение прибыли. Последняя версия уже устоявшаяся в мировой практике управления.

В интересах сотрудников разрабатывается система вознаграждений: подарок лучшему работнику месяца, вознаграждение автору за предложение, способствующее увеличению прибыли предприятия. Чтобы определить лучших сотрудников месяца, необходимо провести опрос всей команды. Основным мотивом

работы для всего персонала является оплачиваемая вовремя заработная плата.

На основании полученного мотивационного профиля работников можно сделать вывод, что для получения квалифицированных и мотивированных работников необходимо выплачивать заработную плату таким образом, чтобы она полностью соответствовала выполняемым функциям сотрудника и, прежде всего, являлась для сотрудника стимулирующей.

Построение материальной программы стимулирования, а также всей системы мотивации должно основываться на равенстве партнёров, работодателя и работника. Только работая с искренними мотивами сотрудников, можно построить эффективный рабочий процесс.

Для того чтобы эффективно управлять персоналом, предприятие должно иметь чёткую цель и продуманную стратегию собственного развития.

При формировании системы управления персоналом необходимо учитывать все факторы, влияющие на систему управления.

Важным критерием является создание благоприятного внутреннего психологического климата в группе, которая характеризуется требуемой степенью удовлетворённости её участников, на основании их позиции. На внутренний психологический климат в группе влияют: характер и содержание труда, отношения между сотрудниками и престиж, вознаграждение, перспективы роста, наличие дополнительных возможностей, психологический климат. Во многих отношениях психологическое состояние группы также зависит от способности его членов жить по его законам, соблюдать установленные требования и порядок.

На каждом предприятии требуется организация по созданию определённых условий, обеспечивающих социально-психологическую совместимость, а именно:

- согласованность личных возможностей каждой структуры и содержание её деятельности, которая обеспечивает нормальное течение, и отсутствие зависти в отношении успеха других;

- близость моральных принципов, которые являются основой для возникновения взаимного доверия между людьми;

- однородность основных мотивов деятельности и индивидуальные устремления членов команды;

- возможность реального взаимного дополнения и органического сочетания способностей каждого сотрудника в едином трудовом и творческом процессе;

– рациональное распределение функций между членами команды, в которой никто из них не должен добиваться успеха за счёт других.

Для успешной стратегической реализации задач в сфере управления персоналом первостепенное значение имеет изучение факторов, которые влияют на эффективность управления персоналом и которые могут стать предметом контроля со стороны менеджмента. С научной точки зрения высокие темпы роста эффективности управления персоналом осуществляются разумным использованием всего комплекса факторов, влияющих на эффективность управления.

На основании проеденного научного исследования можно сделать выводы, что эффективная система управления персоналом является ключом к успешному существованию и финансовой стабильности любой распределительной системы, компании или предприятия. В соответствии с новыми условиями управления, управление персоналом – это процесс воздействия организации на своих сотрудников с использованием специальных методов, направленных на достижение определённых целей.

В основе компетенции управления персоналом организации в настоящее время лежит возрастающая роль работника, основанная на его личности, его знаниях, мотивационных установках, а также на умении формировать и направлять их в соответствии с поставленными задачами. Управление персоналом позволяет обобщать и реализовывать весь спектр вопросов адаптации сотрудника к внутренним условиям предприятия.

Список использованной литературы

1. Управление персоналом организации / под ред. А.Я. Кибанова. – М., 2008. – 382 с.
2. Маслова В.М. Управление персоналом: учебник для бакалавров / В.М. Маслова. – М.: Юрайт, 2013. – 492 с.
3. Сотников С.А. Управление персоналом организации / С.А. Сотников. – М.: КноРус, 2013. – 512 с.

Слепухина Елена Сергеевна,
студент,
Ретивцев Игорь Владимирович,
старший преподаватель
кафедры экономики и управления персоналом,
ГООУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ СОВРЕМЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: в статье рассмотрена структура профессионального потенциала и этапы осуществления программы по развитию персонала. Даны конкретные рекомендации, которые могут помочь значительно повысить эффективность управления персоналом. Сделан вывод о роли корпоративной культуры в развитии предприятия.

Ключевые слова: мотивация, предприятие, персонал, стимулирование, развитие, управление персоналом, корпоративная культура.

Annotation: the article considers the structure of professional potential and the stages of the implementation of the program for the development of personnel. Concrete recommendations are given that can help significantly improve the efficiency of personnel management. The conclusion is made about the role of corporate culture in the development of the enterprise.

Key words: motivation, enterprise, personnel, stimulation, development, personnel management, corporate culture.

В условиях становления рыночной экономики значительную роль в развитии предприятия играют вопросы практического использования современных методов управления персоналом, которые позволяют повысить социально-экономическую эффективность деятельности любого предприятия.

Сегодня многие отечественные предприятия уделяют недостаточно внимания вопросам повышения эффективности системы управления и мотивации персонала.

С целью развития предприятия и поддержания его конкурентной позиции на рынке, предприятию необходим высококвалифицированный и мотивированный персонал, который сумеет приносить предприятию наибольшую выгоду и выводить его

на более высокие экономические позиции.

Практическая деятельность предприятий в условиях рынка свидетельствует о том, что непосредственно человеческий фактор, то есть сформированная корпоративная культура предприятия и корпоративный дух, а не передовое оборудование и производственные резервы, являются краеугольным камнем для повышения конкурентоспособности, экономического роста и роста производительности труда.

Эффективность труда специалиста в первую очередь зависит от его мотивации. Хороший руководитель должен понимать, как правильно мотивировать своих сотрудников, должен знать какие мотивы побуждают работников к действиям, разрабатывать методы управления своими подчинёнными [1, с. 17 – 18].

На сегодняшний день есть множество инструментов, которые влияют на мотивацию персонала и, как следствие, на производительность труда. Менеджер предприятия должен понимать, что только от хорошо мотивированного персонала зависит судьба предприятия, полученная прибыль и статусное положение предприятия на рынке.

Поведение работников предприятия можно определить как силу, формируемую под воздействием внутренних и внешних мотивов, которыми руководствуются работники в выборе своих конкретных действий (поступков). К внутренним мотивам можно отнести: готовность действовать, состояние предрасположенности к чему-либо. К внешним мотивам можно отнести: статус, престиж, карьеру.

Мотивация – это набор инструментов, используемый предприятием или руководителем как способ реализации задач предприятия, а также для повышения качества трудовой жизни. Существует материальная и нематериальная мотивации.

Один из самых эффективных методов воздействия на персонал, это материальное стимулирование. Работники трудятся ради зарплаты, получения премий, бонусов [2, с. 54 – 58].

Не требует подтверждений то, что именно денежное вознаграждение поддерживает качество жизни работника, даёт ему уверенность в завтрашнем дне, а также способствует его индивидуальному развитию. Например, через дополнительную возможность посещения театров, выставок, путешествий.

Значимым аспектом в механизме мотивации является то, что каждый сотрудник – это индивидуальность, поэтому у каждого сотрудника есть свои потребности. И эти потребности определяются не только занимаемой им должностью, но и социальным положением в обществе. Таким образом у каждого сотрудника есть свои

специфические интересы и индивидуальные особенности.

Руководители должны постоянно проводить анализ имеющегося механизма мотивации персонала на предприятии и отслеживать потребности сотрудников для понимания того, как грамотно мотивировать персонал.

Можно выделить ряд методов повышения производительности труда персонала с помощью мотивации. К примеру, проведение семинаров с подчинёнными, где будут выступать специалисты с опытом эффективного управления в сложной и жёсткой конкурентной среде.

Немаловажно вовлечение сотрудников в решение глобальных вопросов развития предприятия и разработку как стандартных, так и инновационных решений. Совершенствование обратной связи между управляющим и подчинёнными, бесплатные курсы повышения квалификации. При помощи описанных выше способов, руководители могут оказывать существенное воздействие на эффективность труда персонала и на превышение производительности их труда.

Повышение значимости служб по работе с персоналом обусловлено следующими основными причинами:

- возрастание роли персонала, его знаний и навыков в обеспечении конкурентоспособности предприятий;
- необходимость повышения эффективности труда предприятия за счёт лучшего использования потенциала, имеющегося у персонала, его оптимального распределения по рабочим местам, повышения нагрузки на каждого члена коллектива;
- появление новых технологий отбора и оценки персонала;
- реализация концепции обучения на протяжении всей жизни, в рамках которой возрастает значение форм и методов развития, обучения персонала;
- изменение функциональных задач, стоящих перед менеджерами по персоналу, особенно перед менеджерами высшего звена, каждая из которых должна решаться с учётом выбранной стратегии развития предприятия.

Материальное стимулирование играет значимую роль в повышении мотивации персонала предприятия. В следствии материального стимулирования персонал способен повысить свою производительность труда, бороться за место в составе трудового коллектива и целиком отдаваться своей работе.

Система премирования на российских предприятиях предполагает как коллективное, так и индивидуальное вознаграждение. В подавляющем большинстве на российских предприятиях существуют такие виды премирования, как:

бонусное премирование, премирование за выполнение базовых показателей, индивидуальное премирование. Сотрудник предприятия получает «свой» бонус, с учётом занимаемой должности, отношения к своей работе и степени влияния на достижение стратегических целей предприятия. Объём индивидуально премирования специалиста определяется исходя из его индивидуальных характеристик, производительности и качества его труда. В этом случае, если сотрудник на протяжении года честно выполнял свои должностные обязанности и не получал никаких взысканий по качеству своего труда, а также в связи с нарушением трудовой дисциплины, то он получает премиальное поощрение.

Профессиональное воспитание персонала происходит в ходе приобретения им умений и навыков, а помимо этого и в ходе непосредственного обучения. Высококласное развитие персонала даёт возможность найти решение проблемам, связанным с повышением и раскрытием профессионального потенциала работника. Профессиональная способность работника считается суммарной способностью его физических и духовных качеств добиваться конкретных результатов производственной деятельности, умением совершенствоваться в ходе выполнения конкретной работы и решать новые задачи.

Можно обозначить следующую структуру профессионального потенциала:

– квалификационный потенциал – владение специальными знаниями, трудовыми умениями и способностями, которые оказывают влияние на возможности сотрудника к работе различной сложности;

– психофизиологический потенциал – предрасположенности и возможности человека, состояние его здоровья, работа нервной системы, трудоспособность, устойчивость в принятии решений;

– личностный потенциал – степень сознательности и общественной зрелости, индивидуальная степень и отношение к собственному труду и труду своих коллег, ценностные ориентиры, круг интересов, необходимость в карьерном росте.

В настоящее время второму и третьему элементу не уделяется должного внимания, что не содействует объективному выявлению возможностей сотрудников и таким образом, достижению наибольшего результата использования трудовых ресурсов.

Приоритетные способы развития персонала на предприятии: стажировки за рубежом, бизнес кейсы, совещания по вопросам развития и усовершенствования предприятия, семинары по важным аспектам деятельности предприятия.

Этапы осуществления программы по развитию персонала на предприятии:

- выявление уровня образования персонала;
- разработка учебного плана предприятия;
- проведение наставнической работы.
- осуществление работы по формированию кадрового резерва.

Более близки к экономическому и социальному успеху те предприятия, которые применяют в своей деятельности новые технологические приёмы, опираются на ценностные ориентации людей.

Опытный руководитель понимает, что рынок динамично меняется, и предприятие должно меняться вместе с ним, в том числе персонал должен развиваться и быть конкурентоспособным и иметь хорошие трудовые отношения. Для этого многие предприятия создают корпоративную культуру, включающую в себя правила, ценности, определённые нормы поведения на предприятии [3, с. 37 – 40].

В качестве конкретных предложений считаем целесообразным использовать следующие рекомендации, которые могут помочь существенно повысить эффективность управления персоналом предприятия:

- сосредоточить внимание на нематериальных, внешних нюансах организационного окружения;
- избегать реализации предложений относительно изменений в корпоративной культуре предприятия;
- стремиться к осознанию важности значимых для предприятия символов;
- внимательно относиться к ситуациям, происходящим на предприятии, анализировать их и пытаться понять, что они значат в корпоративной культуре предприятия;
- проводить коллективные мероприятия с целью закрепления базовых эталонов корпоративной культуры.

Таким образом, положительный результат развития современных предприятий обусловлен сплочённостью персонала, доверительными, гармоничными и взаимовыгодными взаимоотношениями между руководством и сотрудниками.

На основании проведенного научного исследования можно сделать вывод о том, что любой руководитель обязан проявлять интерес к совершенствованию системы управления персоналом, поскольку только высококвалифицированный и преданный интересам предприятия персонал способен двигать предприятие в нужном направлении, увеличивать экономическую эффективность и усиливать

позиции предприятия. Сформированная корпоративная культура может помочь работникам в их трудовой деятельности, а также предупредит конфликты на предприятии и будет воздействовать на улучшение внутренней атмосферы в коллективе. Только при грамотном управлении персоналом, он сумеет быстро реагировать на поставленные задачи и повысит свой коэффициент полезного действия, что даст возможность специалистам более эффективно выполнять свои прямые обязанности, ставить перед собой новые задачи, совмещать работу и личную жизнь, и приносить выгоду своему предприятию, способствуя достижению его целей.

Список использованной литературы

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации / А.Я. Кибанов. – М.: Инфа-М, 2015. – С. 17 – 18.
2. Мамырбаева А.С. Стимулирование развития работников организации / А.С. Мамырбаева // Вестник Алтайского государственного аграрного университета, 2015. – №4. – С. 54 – 58.
3. Макеев В.А. Корпоративная культура как фактор эффективного управления организацией / В.А. Макеев // Армия и общество, 2016. – №2. – С. 37 – 40.

УДК 331

Толощук Татьяна Витальевна,
студент,
Заиченко Оксана Анатольевна,
старший преподаватель
кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

АКТУАЛЬНОСТЬ И МЕТОДЫ ОТБОРА ПЕРСОНАЛА. ПРОБЛЕМЫ И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Аннотация: в современных условиях рынка качество отбора персонала стало важнейшим фактором в работе организации. Каждой организации необходимо выявлять самых лучших и подготовленных сотрудников из большого количества претендентов на вакансию, для того чтобы оставаться конкурентоспособной. Отбор среди всех кандидатов наиболее подходящего и нужного для конкретной работы, является основой успеха организации. С проблемой отбора персонала и его дальнейшего обучения сталкивается каждая организация, однако решают её все организации по-разному.

Ключевые слова: *Мотивация, персонал, организация, вакансия, конкурентоспособность.*

Annotation: *In modern market conditions, the quality of personnel selection has become an important factor in the work of the organization. Each organization needs to identify the best and most trained employees from a large number of job applicants in order to remain competitive. Selection among all candidates of the most appropriate and necessary for a particular job is the basis for the success of the organization. Each organization faces the problem of personnel selection and its further training; however, all organizations solve it differently.*

Key words: *Motivation, staff, organization, vacancy, competitiveness.*

Отбор персонала – это важный этап в работе с кадрами, включающий расчёт потребности в персонале, построение модели рабочих мест, профессиональный отбор кадров и формирование резерва. Цель процесса отбора персонала состоит в том, чтобы с минимальными затратами нанять определённое количество работников определённого качества для удовлетворения потребностей компании в человеческих ресурсах.

В процессе отбора кандидатов отсеивается часть кандидатов, которые не соответствуют определённым требованиям. Использование всей последовательности, обеспечивает минимальное количество ошибок в отборе персонала. Чем выше предполагаемый уровень должности кандидата, тем больше шагов отбора [1, с. 11-12].

При отборе персонала в компании современные руководители прибегают как к традиционным методам отбора, так и к нетрадиционным.

Традиционные методы позволяют получить наиболее полную информацию о соискателе и узнать все его основные черты характера. ещё до начала работы работодатель может понять, подойдёт человек для работы в компании или нет. Анализ результатов большинства методов проводит психолог. Чаще всего, крупные компании имеют в своём штате психолога, который участвует в выборе кандидатов. Ведь только после проведения полного профессионального анализа, можно выявить все достоинства и недостатки соискателя.

К традиционным методам отбора персонала относятся:

1. Предварительная беседа – это выявление уровня образования, внешнего вида, предпочтений и личностных характеристик соискателя. Кандидаты, успешно прошедшие отборочную беседу, должны составить заявление, а также заполнить анкету, в которой указывают информацию о предыдущей работе, ситуациях, с которыми

они сталкивались и т.д.

2. Интервью – главный фактор при принятии свыше 90% решений по отбору кандидатов. Оно даёт более глубокую, точную и прогностическую информацию.

3. Профессиональное испытание – это источник сведений о характере, навыках и профессиональной пригодности претендента. По результатам подобного испытания можно узнать, чем обладает кандидат (потенциальные установки, ориентации и конкретный опыт).

4. Тестирование – метод оценки, который описывается психологический портрет, и выявляет способности к профессиональному росту, умение приспосабливаться к коллективу, особенности мотивации и индивидуальную модель поведения.

5. Рекомендательные письма или беседы с работодателями на предыдущем месте работы – это даёт возможность узнать, каким образом работник достигал успехов во время предыдущей работы [2, с. 31].

На сегодняшний день все больше компаний не ограничиваются собеседованием и изучением резюме. Многие прибегают к нетрадиционным методам. Чаще всего, потенциальный сотрудник даже не представляет, что его ожидает на собеседовании или сразу после него. Порой такие методы используются вместо привычных способов отбора персонала.

К ним можно отнести:

1. Стресс-интервью. Современный нетрадиционный метод отбора персонала, в котором создаётся напряжённая обстановка для кандидата, с целью выявления таких качеств, как стрессоустойчивость, коммуникабельность, гибкость поведения и т.п.

2. Brainteaser-interview («интервью, щекочущее мозг»). Метод, который предполагает, замысловатый вопрос или логическую задачу для кандидата. Цель которого, является проверка логического мышления и сообразительности кандидата соискателя.

3. Физиогномика. Метод подбора на основе физиогномики – это определение типа характера, психологических качеств и уровня здоровья человека только по чертам его лица. Мы полагаем, что применение физиогномики подходит только как вспомогательный метод, который позволит подкрепить выводы традиционной технологии интервьюирования.

4. Соционика. Метод соционики – это процесс переработки информации из окружающего мира психикой человека. Соционика изучает только психику человека, а её функционирование в режиме обработки информации, изучает способы обмена информацией между людьми, описывает информационную структуру личности и

общества [3, с. 22 – 23].

Мы полагаем, что вышеперечисленные нетрадиционные методы отбора кандидатов не могут гарантировать 100% правильности выбора. Правда, у традиционных методов отбора такой гарантии тоже нет.

Именно поэтому, мы считаем, что руководителям необходимо «пробовать» на соискателях абсолютно все, что только могут придумать.

Эффективность деятельности организаций любого уровня и профиля зависит от качества управления различными ресурсам и на сегодняшний день одним из важных ресурсов является персонал.

Отделу кадров необходимо работать как над своевременным заполнением вакансий для поддержки на должном уровне объёма производства, так и организовать компании работу таким образом, чтобы добиваться постоянного увеличения квалифицированного персонала, нацеленного на результат, который выведет организацию на более высокий уровень.

Преимуществом организации считается персонал, с высоким уровнем знаний, аналитическим мышлением, достаточным уровнем компетентности, а также профессиональными и личностными возможностями. Дальнейшее развитие деятельности организации во многом зависит от качественного отбора персонала.

При отборе персонала организация сталкивается со следующими проблемами:

1. Профессиональная неготовность специалиста, который будет заниматься поиском и отбором персонала в компанию. Для решения этой проблемы специалисту по отбору персонала необходимо легко переводить требования к работе в категории компетенций и уметь выяснять, как именно удавалось кандидату на прошлом месте работы достигать результатов. Важно, чтобы этот человек мог понимать и уметь пользоваться диагностическими технологиями.

2. Очень высокий уровень недоверия к психологическим тестам, особенно у руководителей. Решением этой проблемы, является использование только тех методик, которые зарекомендовали себя в качестве убедительных и надёжных.

3. При отборе персонала компания не имеет чётко разработанных критериев, которые связаны с требованиями должности. Специалист по персоналу ориентируется на своё представление о будущем работнике из-за того, что организация не имеет разработанного портрета идеального работника. Для решения необходимо сформировать разные методики, которые будут оценивать необходимые качества кандидата. А именно,

стандартизировать результаты, для формирования оценки кандидата, что позволит обеспечить контроль выполнения и распространить процедуру в разных подразделениях компании.

4. В компании нет чётко сформированной системы проведения собеседования. При отборе на должность, чаще всего ведёт работу только менеджер по персоналу. Вопросы менеджера имеют стандартную схему (опыт работы, образование, личные качества). Для этого необходимо, чтобы на собеседовании участвовал менеджер по персоналу и руководитель отдела. В этом случае кроме вопросов может быть предложено стрессовое интервью, которое выявит стрессоустойчивость, а также умение вести себя в разных ситуациях [4, с. 18].

Если вас устраивают результаты собеседования, а профессионально-психологическая диагностика показывает показатели, которые вас удовлетворяют, тогда можно принимать положительное решение относительно кандидата.

Правильно отобранный персонал позволит компании успешно реализовывать поставленные цели и задачи, оставаться эффективным и конкурентоспособным в глазах конкурентов, работников и клиентов.

После рассмотрения основных методов оценки кандидатов, которые используются при отборе персонала в организацию, можно сделать вывод, что выбор методов отбора персонала зависит от компании, должности и ситуации. Поэтому отбор кадров осуществляется по принципу, какой из кандидатов наилучшим образом выполнит определённую работу. Для достижения этой цели в процессе отбора кадров должны быть предусмотрены соответствующие методы оценки определённых специфических аспектов, характеризующих кандидата.

Список использованной литературы

1. Барнякова А.В. Роль отбора персонала в управлении персоналом организации / А.В. Барнякова // Science Time, 2014. – №4. С. 20 – 23.
2. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: учебник / А.Я. Кибанов. – под ред. А.Я. Кибанова. 4-е изд., доп. и перераб. – М.: Инфра-М, 2010. – 695 с.
3. Ступина М.В. Основы управления персоналом: учебное пособие / М.В. Ступина. – Вологда: ВоГУ, 2014. – 111 с.
4. Хайруллина Н.Г. Правовые основы управления персоналом: учебное пособие / Н.Г. Хайруллина. – Тюмень: ТюмГНГУ, 2014. – 248 с.

Федорова Анастасия Юрьевна,
студент,
Заиченко Оксана Анатольевна,
старший преподаватель
кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в статье раскрыта сущность, содержание и концепция системы управления персоналом. Освещены аспекты управления персоналом в современных условиях. Предложены меры по повышению эффективности работы системы управления персоналом предприятия.*

***Ключевые слова:** персонал, управление персоналом, система управления, принципы менеджмента, принципы управления системой персонала, механизм управления.*

***Annotation:** the article reveals the essence, content and concept of the personnel management system. The aspects of personnel management in modern conditions are covered. Measures to improve the efficiency of the personnel management system of the enterprise are proposed.*

***Key words:** personnel, personnel management, management system, principles of management, principles of personnel system management, management mechanism.*

Успех в выполнении стратегических задач, которые возложены на предприятие или организацию, зависит от научно обоснованного и организационно урегулированного управления её персоналом. Последние научные исследования проблем управления персоналом с использованием различных кадровых технологий свидетельствуют о признании действенного формирования и оценки деятельности персонала ключевым элементом современной концепции управления. Сейчас многие направления кадровой работы ещё носят формальный характер, не подкрепляются принятием соответствующих кадровых решений, не способствуют мотивации и стимулированию труда персонала по причине недостаточной связи между оценкой и выполнением своих задач.

Современные проблемы управления персоналом, в частности вопросы применения современных методов управления персоналом

исследуются в научных работах многих отечественных учёных. В частности, благодаря плодотворной работе таких исследователей, как: Н.И. Архипова, О.Л. Седова, В.Р. Веснин, А.В. Дейнека, Т.В. Климова, Е.А. Лебедева, Г.И. Михайлина, Л.В. Матраева, Т.Н. Патрахина, В.А. Розанова, Е.А. Климова и др. были достигнуты весомые результаты формирования и развития системы управления персоналом. Последние научные публикации свидетельствуют об активном поиске инновационных подходов к процессу управления персоналом, однако они не способствуют решению проблем управления персоналом каждого конкретного предприятия.

Основу современных концепций управления персоналом составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, поставленными перед предприятием. Управление персоналом в такой ситуации приобретает особую значимость, оно позволяет обобщить и реализовать целый спектр вопросов адаптации человека к внешним условиям, учёта личностного фактора в построении системы управления персоналом [3, с. 53].

Ключевой позицией в системе управления персоналом является развитие персонала, которое непосредственно определяет развитие организации (заведения, учреждения) и социально-трудовых отношений в ней. Основными факторами развития персонала являются [2, с. 83]:

- иерархическая структура организации, где основное средство воздействия – отношения власти – подчинённости, давления на человека с помощью принуждения;

- культура – общие ценности, социальные нормы, установки поведения, которые производятся в коллективе и регламентируют действия личности, побуждают индивида вести себя так, а не иначе, без видимого принуждения;

- рынок как сетка равноправных отношений всех заинтересованных субъектов.

Именно этот фактор должен стать ключевым в системе управления персоналом предприятия.

Развивая структуру управления, необходимо грамотно и с пользой применять накопленный и уже достаточно богатый опыт разных стран, используя те или иные направления в менеджменте в зависимости от конкретного предприятия и от особенностей, характерных для Луганской Народной Республики.

Внедряя в деятельность новую модель управления персоналом, целесообразно, на наш взгляд, основываться на японских принципах менеджмента. Главной целью должно стать повышение

продуктивности труда персонала предприятия. Для этого нужно, чтобы каждый работник чувствовал личную ответственность за проведенную работу. А для этого, надо пересмотреть систему оплаты труда, систему мотивации и поощрения, систему служебного роста, ротации кадров, повышения квалификации, отношение руководством к подчинённым. Наиболее эффективной, по нашему мнению, является концепция управления по целям. Сущность концепции управления по целям состоит в структуризации целей предприятия путём определения связей между целями и средствами их достижения. В процессе её применения можно сочетать такие функции управления как планирование, контроль и мотивации.

На основании анализа литературных источников [1, 3], сформируем последовательность процесса управления персоналом по целям, которая предусматривает следующие этапы:

Этап 1. Установление конкретных целей деятельности персонала предприятия и доведение их до персонала. Определяются краткосрочные и среднесрочные цели предприятия, доносятся и согласуются с руководителями низших звеньев управления.

Этап 2. Разработка планов и определения средств их достижения. На основании информации о внутреннем состоянии предприятия, его организационном и ресурсном потенциале, внешних факторах воздействия и возможных рисках разрабатывается план действий для достижения нужных результатов.

Этап 3. Систематический контроль, оценка работы и результатов. Высшее руководство предприятия принимает меры для совершенствования системы мотивации и контроля для внедрения концепции управления по целям. Для оценки работы руководителей и персонала разрабатывается перечень показателей оценки их деятельности.

Этап 4. Сравнение полученных результатов с поставленными целями, регулирование и определение корректирующих мер для достижения запланированных результатов. На основании результатов оценки работы руководителей и персонала предприятия определяются корректирующие меры и вносятся изменения в стратегические планы.

Для эффективного управления персоналом кроме целей должны быть определены мотивирующие факторы, которые в совокупности представляют мотивационный процесс. Мотивационный процесс включает формирование совокупности внутренних побудительных факторов (мотивов) и механизм их реализации. С позиции трудовой деятельности мотивационный процесс персонала должно обеспечивать достижение целей отдельных работников (удовлетворение потребностей) и предприятия в целом (эффективная

деятельность).

Схема мотивационного процесса, показывает мотивационную сферу личности как внутренний источник побуждения к деятельности и учитывает её влияние на уровень мотивации человека и эффективность деятельности, позволяет обосновать составляющие механизма эффективного управления этим процессом. С целью повышения эффективности деятельности работников предприятия за счёт повышения уровня их мотивации на предприятии целесообразно осуществлять управление мотивационным процессом персонала.

Готовой к употреблению универсальной системы мотивации не существует, поэтому процесс её выбора и разработки для каждой организации индивидуален, поскольку принимаются во внимание вид деятельности предприятия, его численность, ценности и другие факторы.

Важнейшая задача – управлять процессом мотивации таким образом, чтобы его поведение способствовало достижению целей предприятия. Только эффективная система оценки работы персонала управления может стать основой для принятия важных решений по кадровым вопросам, таким как изменение уровня оплаты труда, применение премирования и других методов стимулирования труда, служебно-профессиональное продвижение работников и тому подобное.

Таким образом, внедрение концепции управления по целям, с интегрированной в неё системой мотивации на предприятии может за короткий период времени обеспечить повышение эффективности работы персонала за счёт мобилизации имеющихся ресурсов, эффективного использования организационного и ресурсного потенциала, а также переориентации персонала на достижение высоких результатов деятельности предприятия.

Концепция управления по целям с применением эффективной мотивации позволит улучшить процесс управления персоналом и улучшить эффективность.

Процесс формирования целей является важным этапом стратегического управления персоналом, который состоит из нескольких этапов: выявление и анализа тенденций, которые наблюдаются в окружении предприятия; установление целей; построение дерева целей по их приоритетности; согласование целей. Таким образом, вышеизложенная методика определения приоритетности и согласованности целей позволит предприятию получить эффективную систему управления персоналом.

Таким образом, используя общие признаки, присущие большинству определений, можно утверждать, что концепция

«управление по целям» – это вид управленческой деятельности, направленной на достижение конкретных стратегических целей предприятия, которые формируются и реализуются через согласование с руководителями всех звеньев управления и персоналом. Управление по целям с применением методов материальной и нематериальной мотивации, позволит улучшить процесс управления персоналом предприятия, повысить эффективность его работы за счёт чёткого представления о своих целях своей работы и результатах её выполнения и достичь стратегических, а не только оперативных целей предприятия.

Таким образом, основу современных концепций управления персоналом составляют возрастающая роль личности работника, знание его мотивационных установок, умение их формировать и направлять в соответствии с задачами, поставленными перед предприятием. Система развития человеческого капитала предполагает изменение концептуального значения всей системы управления персоналом. Управление по целям с применением методов материальной и нематериальной мотивации, позволит улучшить процесс управления персоналом предприятия, повысить эффективность его работы за счёт чёткого представления о своих целях своей работы и результатах её выполнения и достичь стратегических, а не только оперативных целей предприятия.

Список использованной литературы

1. Бондаренко Н.В. Формирование современных систем управления персоналом предприятия / Н.В. Бондаренко // Коммунальное хозяйство, 2013. – №111. – С. 267 – 272.
2. Козинец А.О. Проблемы и перспективы управления персоналом на современном предприятии / А.О. Козинец // Менеджмент: теория и практика, 2014. – №3. – С. 83 – 86.
3. Козак К.Б. Исследование проблем управления персоналом на современном предприятии / К.Б. Козак // Теоретические та практические аспекты менеджмента, 2014. – №4. – С. 52 – 54.

Чевердак Екатерина Игоревна,
студент,
Бессмертная Вита Викторовна,
доцент кафедры экономики и управления персоналом,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

РАЗВИТИЕ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦИАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в статье рассмотрен процесс формирования трудового потенциала предприятия как одного из главных факторов, способствующих достижению предприятием стратегических целей развития. Проанализирована система формирования трудового потенциала, предприятия, рассмотрены его многогранность и конструктивные особенности. В качестве результатов представлены характерные черты процесса управления трудовым потенциалом предприятия.*

***Ключевые слова:** трудовой потенциал, работник, формирование, компетенция, способность, мотивация.*

***Abstract:** the article describes the process of formation of the labor potential of an enterprise as one of the main factors contributing to the achievement of an enterprise's strategic development goals. Analyzed the system of formation of labor potential, enterprises, considered its versatility and design features. As the results, the characteristic features of the enterprise labor potential management process are presented.*

***Key words:** labor potential, employee, formation, competence, ability, motivation.*

Говоря о формировании предприятия, следует сказать о его потенциале и в первую очередь о трудовом потенциале. Труд играет самую важную роль в формировании, а также развитии человеческого общества и каждого его члена, он является ключевым производственным моментом.

Трудовой потенциал человека – является частью потенциала человека как личности, то есть это совокупная способность к труду, характеризующая границу возможного участия каждого человека в общественно полезной деятельности. В современных условиях формирование трудового потенциала является большой проблемой, решение которой определяет возможности социально-экономического роста общества, государственной экономики в целом, и отдельных её составляющих.

Важным и практически безграничным ресурсом инноваций предприятия является его сотрудник. Деятельность абсолютно каждого предприятия зависит от высококачественного исполнения персоналом своих трудовых обязанностей. Залогом процветания предприятия является создание условий, содействующих раскрытию трудового потенциала работников и увеличение их интереса в превосходных результатах работы предприятия.

Трудовой потенциал работника / работников должен характеризовать такие компоненты, как:

- психофизиологическое состояние работника, его работоспособность и выносливость;
- способность с генерации к новейшим взглядам, мыслям, способам;
- рациональность действий работника;
- навыки работника – это творческие идеи и способности, профессионализм, интеллект;
- личностные качества работника, такие как активность на рабочем месте, самореализация, а также самоорганизация;
- разделение работников по полу, возрасту, семейному положению;
- предложение и спрос на рынке труда.

Успешное продвижение товара на рынок в большей степени зависит от хорошо обученного, выбранного и мотивированного персонала. Основными качествами работников, обеспечивающих успешную деятельность предприятия, являются: компетенция, оперативное решение возникающих проблем, внимательность, ответственность.

Развитие трудового потенциала должно предусматривать программы систематического обучения и подготовки работников, что даёт возможность им полнее раскрывать свои способности. Карьера очень близко связана с личностью индивида, его целями, стилем жизни, ценностными ориентирами, накопленным опытом. Индивидуальным процессом является планирование карьеры, так как каждый человек имеет уникальную систему ценностей, интересов, личностного и трудового потенциала.

В связи с этим различные варианты построения и развития карьеры в значительной степени создаются сформировавшимися организационными формами, общественными иерархиями, нравственно-этическими нормами, культурными ценностями.

В процессе развития трудового потенциала предприятия, необходимо учитывать и в обязательном порядке осуществлять различные виды оценки. Оценить трудовой потенциал можно с двух

сторон: качественной и количественной.

Для оценки с качественной стороны должны рассчитываться показатели квалификационно-образовательной степени работников, их знаний и умений, трудовых навыков, показатели состояния здоровья, личностных характеристик.

Для того чтобы оценить трудовой потенциал с количественной стороны используются такие показатели как состав работников по категориям, половозрастная структура работников, состав по стажу работы, показатели текучести кадров, показатели использования рабочего времени, результативности и эффективности трудового персонала.

Управление развитием трудового потенциала требует от работника и от предприятия определённых дополнительных стараний, но и в то же время даёт целый ряд преимуществ как самому работнику, так и предприятию.

Развитие трудового потенциала предприятия является процессом целенаправленного воздействия на работников предприятия как системы, основанной на анализе данных по формированию, использованию и развитию трудовых ресурсов в интересах обеспечения эффективности функционирования предприятия и его дальнейшего развития.

Развитие и управление должно начинаться с анализа, который направлен на раскрытие изменений трудового потенциала под влиянием различных факторов, а также на подтверждение рациональности использования потенциала и степени его соответствия потребности предприятия.

Управление трудовым потенциалом очень тесно связано непосредственно с управлением персоналом предприятия, так как в самих трудовых ресурсах заключается необходимый для труда внутренний потенциал.

Выделяют следующие основные функции управления персоналом:

- наилучшее использование потенциала работников и их вознаграждение;
- мотивация персонала;
- оценка и обучение персонала;
- развитие организационной структуры и морального климата предприятия, способствующих проявлению творческой активности каждого работника;
- содействие и адаптация работников к нововведениям;
- создание социально комфортных условий в коллективе и др.

С этих позиций управление трудовым потенциалом предприятия должно осуществляться на всех этапах:

- формирования трудового потенциала (профорентация, профотбор, приём на работу и расстановка кадров, заключение трудовых договоров);

- использование трудового потенциала (адаптация и освоение должностных обязанностей, оценка качества работы, оценка качества труда, построение гибких форм занятости);

- развитие трудового потенциала (повышение квалификации, перепрофилирование, мобильность).

Ещё одним важным элементом развития кадрового потенциала является творческий потенциал сотрудников. В основе инновационного развития современного предприятия лежит творческий потенциал её сотрудников. От того насколько он развит и применим в данной среде зависит и дальнейший успех предприятия. При этом важны все категории сотрудников: руководители, специалисты, рабочие. Каждый работник способен сократить затраты предприятия на достижение определённой цели предприятия. Зачастую многие решения, пусть даже и высоко инновационные, остаются только на бумаге, потому что их реализация целиком лежит на рядовых сотрудниках. Следовательно, инновационные способности персонала должны рассматриваться не индивидуализировано, а в совокупности со всеми участниками творческого процесса. В связи с этим важная роль отводится не только обеспечению необходимых условий для реализации творческого потенциала сотрудников, но и созданию сплочённого коллектива, усилия которого направлены на достижение поставленной цели.

Стратегия развития кадрового потенциала на предприятии способствует созданию надёжных механизмов, которые позволили бы достичь главной цели – повышения эффективности деятельности всего предприятия и вовлеченности персонала в реализацию корпоративных задач. Таким образом, система формирования кадрового потенциала должна быть многоаспектной и включать в себя комплекс мер, по обеспечению предприятия таким трудовым потенциалом, который был бы направлен на создание долгосрочных взаимовыгодных отношений с работниками.

Работники могут быть удовлетворены, прежде всего, тем, что предприятие представляет им возможность саморазвития, повышения уровня жизни и конкурентоспособности на рынке труда. Предприятие, в свою очередь получает квалифицированные кадры, способные благоприятно влиять на развитие предприятия и, как следствие, обеспечивать ему высокие прибыли.

Таким образом, правильно развивая и используя трудовой потенциал предприятия, можно добиться заинтересованности в развитии со стороны сотрудников, а также получить перспективы успешного развития предприятия в будущем.

Список использованной литературы

1. Алиева П.Р. Факторы развития национального трудового потенциала / П.Р. Алиева // Современные проблемы науки и образования, 2014. – №5.
2. Бабосов Е.М. Управление персоналом / Е.М. Бабосов, Э.Г. Вайнилович, Е.С. Бабосова. – М.: ТетраСистемс, 2013. – 288 с.
3. Киселев А.А. Анализ использования фонда рабочего времени на предприятии сферы услуг. / А.А. Киселев // Экономист, 2009. – №2. – С. 16 – 25.
4. Петрова О.Н. Анализ Обеспеченности предприятия трудовыми ресурсами / О.Н. Петрова // Проблемы современной экономики, 2009. – №4. – С. 35 – 47.
5. Шапиро С.А. Основы управления персоналом в современных организациях. Экспресс-курс / С.А. Шапиро, О.В. Шатаева. – М.: ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. – 468 с.

УДК 35.08:005.32

Шурнюк Татьяна Юрьевна,
магистрант,

научный руководитель: Провоторова Наталья Викторовна,
доцент кафедры государственного управления и таможенного дела,
канд. психол. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

Аннотация: в статье определена роль мотивации в профессиональном становлении государственных гражданских служащих. Особое внимание уделяется анализу факторов, определяющих мотивационную структуру государственных служащих. Показано влияние мотивации на формирование профессиональных компетенций госслужащих.

Ключевые слова: профессиональное становление,

профессиональное совершенствование, профессиональный рост, профессиональная деятельность, профессиональная мотивация, мотивационные факторы, профессиональные компетенции.

***Annotation:** the article defines the role of the motivation in civil servants' professional formation. Special attention is given to the analysis of the facts defining civil servants' motivation structure. The article shows the impact of motivation on the formation of civil servants' professional capacity.*

***Key words:** professional formation, professional development, professional growth, professional occupation, professional motivation, motivational factors, professional capacity.*

Проблема профессионального совершенствования, профессионального роста рассматривается как один из ключевых компонентов профессионального становления личности государственного гражданского служащего.

Основным условием профессионального становления и дальнейшей продуктивной профессиональной деятельности является целенаправленная профессиональная подготовка и переподготовка субъекта труда, который не только обладает совокупностью профессиональных знаний, практических умений и навыков, но и проявляет способность к решению различных видов профессиональных задач на основе развития профессиональной самоидентификации и профессиональной мотивации [1; 2; 3].

Учитывая то, что вопросом изучения профессионального развития и профессионального роста государственных гражданских служащих уделено недостаточно внимания, целью статьи является определение основных мотивов, которые влияют на совершенствование профессиональной деятельности государственных служащих и способствуют их профессиональному росту.

Основы современных научных представлений о профессиональной деятельности, профессионального роста личности и путей их совершенствования в разные времена заложены такими мыслителями, как Н. Макиавелли, Т. Гоббса, Дж. Локк, И. Кант, М. Вебер, В. Парето, Ф. Тейлор, Е. Мэйо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг, Д. Боссарт, К. Деммке и др.

Развития личности в процессе профессионализации уделяли внимание К. Абульханова-Славская, Б. Ананьев, Б. Братусь, Е. Зеер, В. Зинченко, А. Леонтьев, В. Мясищев, С. Рубинштейн и др.

Понятийно-терминологический аппарат мотивации как психологического образования был разработан А.М. Леонтьевым, С.А. Рубинштейном, Д.М. Узнадзе, также были определены её

структурные компоненты.

К. Вилюнасом, Е.П. Ильиным, В.М. Леонтьевым. М.Ш. Магомет-Еминовым изучались механизмы мотивации. В.Г. Асеевим, П.М. Якобсоном, А.И. Божович уделялось внимание мотивации поведения.

Среди зарубежных учёных этим проблемам уделяли внимание такие учёные как А. Маслоу, Х. Хеухаузен и др.

Вопрос профессиональной самоидентификации и профессионального роста исследовали Л. Головей, Е. Зеер, Е. Климов, А. Маркова, С. Пряжников и др.

На основе проведенного анализа особенностей профессиональной деятельности государственных служащих, их мотивации к профессиональной деятельности, были выделены те факторы, которые определяют мотивационную структуру государственных служащих [2; 4; 5].

Во-первых, это те устойчивые образования в структуре личности, которые определяют стиль жизнедеятельности человека в целом, и являются детерминантами поведения человека.

Как известно, к устойчивым образованиям личности относят стремление к получению материальных благ, обеспечение бытовых условий, стремление к взаимодействию, общению, получение определённого статуса, желание заниматься любимым делом, стремление к познанию, развития и тому подобное.

Важнейшей детерминантой профессионального пути человека является его представление о своей личности – так называемая профессиональная Я-концепция, которую каждый человек воплощает в профессиональную деятельность. Через профессиональные предпочтения, способ построения своего профессионального пути человек реализует своё «Я» [4].

Для любого человека характерна определённая личностная концепция, таланты, побуждения, мотивы и ценности, которыми он не сможет поступиться, осуществляя выбор профессиональной деятельности в частности и профессионального пути вообще. Прошлый жизненный опыт формирует определённую систему ценностных ориентаций, социальных установок по отношению к работе. Поэтому в профессиональном плане субъект деятельности рассматривается и описывается через систему его диспозиций, ценностных ориентаций, социальных установок, интересов и тому подобных социально обусловленных побуждений к деятельности.

Во-вторых, это те особенности поведения человека в процессе профессиональной деятельности, которые, в первую очередь движут человеком на пути его профессионального совершенствования [6].

Сюда следует отнести: карьерные ориентации как показатель Я-концепции, интегрирующий в себе представления о своих способностях, ценностные ориентации, мотивы, значения, потребности, относящиеся к карьерного продвижения человека в профессиональной деятельности.

Анализ научных исследований позволил выделить мотивационные факторы, которые способствуют профессиональному совершенствованию государственных служащих [7]:

Первый фактор – это «управленческая мотивация», второй фактор – «мотивация служения».

То есть профессиональному росту государственных служащих способствуют мотивация к управленческой деятельности и желание служить отечеству и своему народу.

Обозначенные выше виды мотивации способствуют формированию следующих компетенций: социальная компетентность, способность управлять эмоциями, коммуникабельность, психологическая культура, навыки социального взаимодействия, знание современных управленческих подходов, стремление и умение работать в команде, стремление совершенствовать себя.

На наш взгляд, в процессе повышения компетентности государственных гражданских служащих следует уделить особое внимание их профессиональному совершенствованию и профессиональному росту, посредством формирования соответствующей мотивации и соответствующих личностных качеств.

Для этого должен быть разработан курс, структура которого будет включать когнитивную, мотивационную, коммуникативную, ценностно-смысловую, духовно-нравственную и личностную подготовку специалистов.

Эффективным является обучение, где внимание уделялось интерактивным формам работы, которые включают дискуссии, деловые игры, психотехнические упражнения, направленные на активизацию интеллектуального потенциала слушателей, открытое выражение эмоций, формирование новых убеждений, ценностей, соответствующих поведенческих умений и навыков.

Список использованной литературы

1. Анисимов Е.В. Формирование и развитие профессиональной квалификации персонала: автореф. дис. ... канд. пед. н.: / Анисимов Евгений Викторович. – М., 2004. – 24 с.
2. Базанов И.А. Личностно-профессиональное становление государственных служащих в системе органов прокуратуры: дис. ... канд. психол. н.: 19.00.13 – психология развития, акмеология / Базанов Игорь Александрович. – М., 2000. – 201 с.

3. Кукота Ю.Н. Карьерный рост государственных служащих в России: системный анализ: автореф. дис. ... канд. соц. н.: 22.00.04 – социальная структура, социальные институты и процессы / Кукота Юрий Николаевич. – Краснодар, 2007. – 29 с.

4. Маркелова Л.В. Акмеологические условия и факторы личностно-профессионального самосовершенствования государственных служащих: автореф. дис. ... канд. психол. н.: 19.00.13 – психология развития, акмеология (психологические науки) / Маркелова Людмила Васильевна; Рос. академия гос. службы при Президенте РФ. – М., 2002. – 24 с.

5. Митрохин В. Профессиональная успешность и методы её актуализации / В. Митрохин // Проблемы теории и практики. Кадровик. – М., 2002

6. Провоторова Н.В. Система професійної та управлінської мотивації державних службовців як представників соціономічних професій: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Провоторова Н.В. – Луганськ, 2010. – 215.

7. Провоторова Н.В. Роль мотивації у формуванні професіоналізму / Н.В. Провоторова // Теоретичні і прикладні проблеми психології та педагогіки. Збірник наукових праць СНУ ім. В. Даля, 2001. – №2. – С. 124 – 128.

УДК 336.226.12

Лещенко Денис Олегович,
студент,

Гиманова Наталия Николаевна,
ассистент кафедры экономической теории и прикладной статистики,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ПЕРСПЕКТИВЫ И ПРОБЛЕМЫ НАЛОГА НА ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ ДОХОД

***Аннотация:** в четырёх регионах РФ ввели экспериментальный налог на самозанятых, который должен помочь гражданам максимально комфортно выйти из «тени» и побудить людей платить налоги.*

***Ключевые слова:** экспериментальный налог, самозанятые, гражданин, государство, налоговая система.*

***Annotation:** in four regions of the Russian Federation, an experimental tax was imposed on the self-employed, which should help citizens to get out of the «shadow» as comfortably as possible and encourage people to pay taxes.*

***Key words:** experimental tax, self-employed citizen, state, tax system.*

Актуальность темы обусловлена тем фактом, что по оценкам Федеральной службы государственной статистики (Росстата), самозанятых в Российской Федерации 3,5 млн человек или 4,9% трудоспособного населения в возрасте старше 15 лет. Независимые исследования показывали, что ещё около одного миллиона человек могут иметь работу, на которой их можно классифицировать как самозанятых. По неофициальным данным, в Российской Федерации в этом сегменте трудятся гораздо больше людей – от 15 до 20 млн человек. Такие граждане не платят налоги, и не зарегистрированы в налоговой службе. В связи с этим по разным оценкам от 9,6 млрд до 13,4 млрд рублей в год не попадает в бюджет государства, т.е. не наполняются: Фонд социального страхования Российской Федерации, Пенсионный фонд Российской Федерации, местные бюджеты. Правительство Российской Федерации вводит меры по увеличению наполнения бюджета государства и поддержанию государственных внебюджетных фондов с помощью налогового эксперимента.

Самозанятые граждане – это физические лица, самостоятельно осуществляющие на свой риск основанную на личном трудовом участии деятельность по оказанию услуг, выполнению работ для физических лиц, направленную на систематическое получение прибыли. Самозанятые не зарегистрированы в качестве индивидуального предпринимателя, не имеют наёмных работников [1]. Например, домашнее изготовление кондитерской продукции, сдача в аренду жилья без услуг риелторов, няни, уход за пенсионерами, клиринговые услуги и т.д. Для того чтобы вывести людей из теневого сектора и привлечь платить налоги, государство вводит экспериментальный налоговый режим «Налог на профессиональную деятельность». Данный налоговый режим проходит с 01.01.2019 г. по 31.12.2028 г. Он введён в четырёх регионах РФ таких, как: территория Москвы, Московская область, Калужская область и республика Татарстан. Данный режим экспериментальный и может изменяться, и корректироваться в процессе. Налоговая ставка составляет 4% если самозанятый сотрудничает с физическими лицами, и 6% если сотрудничает с юридическими лицами. Налог выплачивается ежемесячно не позднее 25 числа. В случае неуплаты налога в первый раз штраф составляет 20% от дохода в случае повтора неуплаты 100% штраф от дохода.

Данный налог, как сказано в Государственной Думе Российской Федерации председателем Комитета по бюджету и налогам А.М. Макаровым, является экспериментальным и не выполняет фискальную функцию. Его цель – подтолкнуть граждан, которые

не платят налоги выйти из тени.

В данном налоговом режиме есть ряд проблем и недочётов. Отсутствие конкретики – нет максимально полного определения понятия самозанятых. Какие виды деятельности соответствуют содержанию данного понятия.

Данный экспериментальный налог будет уплачиваться через мобильное приложение «Мой налог» дистанционно. Государство рассчитывает на совесть граждан и даёт им право в экспериментальный период выбрать самостоятельно сумму дохода из которого будет вычитаться налог и определить налоговую ставку [3]. В мобильном приложении даётся право налоговой службе следить за денежными операциями на карте. Самозанятому даётся право выбирать какой из платежей является оплатой за труд из всех денежных переводов. Проблема в том, что налоговая служба не сможет по переводам на банковской карте самостоятельно определить с какой операции следует взимать налог.

Риск и недоверие. Регистрируясь в приложении, гражданин предоставляет всю свою личную информацию, которую могут использовать другие государственные органы. Появляется риск использования конфиденциальной информации злоумышленниками через взлом аккаунта в мобильном приложении.

Налоговые дыры. Чтобы работодатель не платил НДФЛ 13% и страховые взносы государству за некоторых работников он может прибегнуть к хитрости. Вместо найма официальных работников он может пользоваться услугами самозанятых, и благодаря этому может уменьшить свои расходы [3].

Время уплаты налога на профессиональный доход не зачитывается в трудовой стаж, а уплаченные суммы налога не зачитываются в качестве поступлений в Пенсионный фонд РФ. Более того, данный налог не обеспечивает какие-либо социальные интересы граждан.

При этом, существует множество льгот и перспектив для граждан, которые будут платить налог на профессиональный доход. Так, при уплате налога для самозанятых гражданам РФ не требуется платить НДФЛ в размере 13%. Процентная ставка налога достаточно низкая. Возможность фрилансерам, которые перейдут на такой режим, уменьшить сумму налогового вычета до 10 тыс. рублей. Самым важным преимуществом (среди других налогов) является простота процедуры оплаты налога, не нужно заполнять декларации и прочие документы для налоговой.

Введение экспериментального налога имеет положительные и отрицательные особенности. Обеспечение дополнительными

средствами государственный бюджет, усовершенствование налоговой системы, учёт интересов граждан. Для развития налоговой системы государства следует уделить внимание и негативным особенностям налога на самозанятых. Очевидно, что при усовершенствовании системы начисления данного налога и устранения различных его недочётов, экспериментальный налог перейдёт в статус обязательного.

Список использованной литературы

1. Воробьев В.А. Экономическая теория: учебное пособие / А.В. Бондарь, В.А. Воробьев, Н.Н. Бондарь: под ред. А.В. Бондарь. – Мн.: БГЭУ, 2011. – 479 с.
2. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег. Антология экономической классики / Дж.М. Кейнс. – Т.2. – М.: Дело, 2012. – 593 с.
3. Закон РФ от 19.04.1991 №1032-1 (ред. от 11.12.2018) «О занятости населения в Российской Федерации».
4. Налоговое право России в вопросах и ответах. – М.: Юстицинформ, 2018. – 408 с.

УДК 331.52

Мешкова Анастасия Анатольевна,
студент,
научный руководитель: Заиченко Оксана Анатольевна,
старший преподаватель
кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ПОДБОР ПЕРСОНАЛА С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ СОЦИАЛЬНЫХ СЕТЕЙ

***Аннотация:** в статье описывается широкое развитие социального рекрутинга – феномен, который предполагает взаимодействие с потенциальными кандидатами через социальные сети. Рассмотрены различные способы организации взаимодействия с кандидатами на вакантную должность в социальных сетях. Выявлено, что в организации функция HR-брендинга обычно возложена на менеджера по социальным вопросам и «медиа». Предложено вовлечение в этот процесс менеджера по подбору персонала.*

Ключевые слова: *социальный рекрутмент, подбор персонала в социальных сетях, сообщество работодателей, целевая аудитория, выбор социальных сетей для размещения вакансии, инструменты в построении сети социальных контактов.*

Annotation: *the article describes the widespread development of social recruiting – a phenomenon that involves interaction with potential candidates through social network. Various ways of organizing interaction with candidates for a vacant position in social networks are considered. It is revealed that in organizations, the function of HR branding is usually assigned to the social and media manager. Involvement of the recruitment manager in this process has been proposed. The importance of deciding on the organization of a specialized group, the criteria for choosing social networks is shown.*

Key words: *social recruitment, recruitment in social networks, community employers, the target audience, the choice of social networks for posting vacancies, tools to build a network of social contacts.*

В последнее время все более широкое развитие получает термин социальный рекрутмент, что означает взаимодействие с потенциальными рабочими, посредством социальных сетей. Такое взаимодействие может быть реализовано разными способами: создание специализированной группы, размещение и перепост вакансий организации, продвижение товарного знака организации.

У всех социальных сетей есть особенности. Со временем организация, размещающая информацию и запросы в социальных сетях, будет определять свою аудиторию. С этой целью, в первую очередь, необходимо создать профили должностей и идеальных кандидатов, определить самые подходящие способы участия кандидатов.

Проведём анализ самых известных социальных сетей, о которых знает каждый.

Такие сети как Facebook и MySpace предназначены в основном для развлечений. Наиболее профессионально сосредоточена социальная сеть является LinkedIn. Facebook и MySpace были первоначально направлены на молодых людей, но в настоящее время опытный и квалифицированный специалист, к ним присоединяются активно. Молодые работники и эксперты уже давно разбираются в этих социальных сетях и достаточно просто выходят на контакт с работодателем.

LinkedIn является более солидной социальной сетью для профессионалов, которая по ряду причин стала невозможна в использовании в России, но большинство менеджеров находят

варианты использовать её. Однако лишь 10% кандидатов в России используют LinkedIn для поиска работы. LinkedIn – дорогая социальная сеть, предназначена для тех, кто действительно собирается продвигать бренд, регулярно публиковать объявления о работе.

«ВКонтакте» – это социальная сеть с достаточно молодой аудиторией, её можно использовать для поиска молодых специалистов, вести специализированную группу для работы с потенциальными кандидатами-выпускниками вузов, колледжей и даже школ.

Instagram – это социальная сеть, где преобладают изображения. Интересно, что 77% людей, которые используют Instagram в России – женщины. Таким образом, Instagram – это полноценный инструмент продвижение бренда. В то же время, если реклама организации и вакансии размещены в Facebook, они будут доступны всем пользователям Instagram.

Особенность социальных сетей заключается в том, что можно привлечь даже того кандидата, который и не собирался переходить на другую работу. При этом более 60% потенциальных работников – используют социальные сети, для поиска работы. Следовательно, социальные сети охватывают большую часть аудитории, которая могла бы стать потенциальными кандидатами на свободные вакансии в организации.

Существуют специальные IT-технологии (цифровые технологии в управлении персоналом), которые позволяют в короткие сроки сделать выбор, корректировку ответов и резюме к опубликованным вакансиям.

1. Скрининг и ранжирование резюме – это функции, которые выполняли менеджеры по подбору персонала, а теперь выполняет компьютер.

2. Бенчмаркинг вакансий – позволяет проводить исследование рынка труда, которые представлены в социальных сетях, следить с кем конкурирует организация.

3. Аналитические базы данных заработной платы – это база, в которую вносятся вознаграждения сотрудников, а взамен организация получает доступ к заработной плате других организаций города / региона.

4. Статистические базы данных по размещаемым вакансиям – позволяет сравнивать число откликов на вакансии.

5. Система автоматизации работы с персоналом Talantix – электронный интернет-портал по подбору персонала.

В 2018 Talantix присоединятся такие функции, как: адаптация, мотивация и обучение персонала. В результате система будет в состоянии захватить все подсистемы и системы управления персоналом организации.

Устранение возможных негативных последствий размещения вакансий в социальных сетях. Ряд организаций не размещают свободные вакансии в социальных сетях из-за возможных негативных отзывов от контактной аудитории и уже работающих сотрудников. Но негативные отзывы о деятельности организации, как отмечено выше, может появиться в социальных сетях вне зависимости от того общедоступны вакансии или нет. Следовательно, умение работать с отрицательными отзывами чрезвычайно важно.

Очень часто ответы из социальных сетей, позволяют решить долгосрочные проблемы в управлении. Интернет-сообщество – это необходимо для независимых оценок, которое служит для того, чтобы деятельность организации не достигло тупика, а перспективно развивалось.

Опытные эксперты никогда не удаляют негативные отзывы о деятельности организации. Необходимо на отрицательные отзывы, с применением этических правил ответа на конструктивную критику.

Важно выбрать из всего потока негативной критики наиболее конструктивную и попробовать изъяснить позицию организации, устранить очевидные ошибки и промахи, если они действительно присутствуют.

Ответы на отрицательные отзывы должны быть своевременными и регулярными. Лучше всего, когда идёт онлайн-общение и любой из сотрудников будет всегда находится онлайн в рабочее время.

В заключении отметим, что социальные сети предоставляют нам новый инструмент для поиска и отбора персонала. Организации активно продвигают свою торговую марку и привлекают новых кадров на свободные вакансии. Чтоб достичь высокой эффективности, необходимо все пошагово выполнять с применением новых информационных технологий.

Список использованной литературы

1. Баскина Т. Всемирная история кадровой индустрии. – М.: «Манн, Иванов, Фребер», 2015. – 276 с.
2. Мартин Форд. Пришествие роботов. Техника и угроза будущей безработицы. М.: «ТОВ НФ», 2016 – 400 с.
3. Осовицкая Н. HR-брендинг. Управление талантами, онлайн-обучение, геймификация и ещё 15 эффективных практик. – СПб.: «Питер», 2014. – 240 с.

Хромовская Ольга Анатольевна,
студент,

Чуйкова Оксана Анатольевна,
ассистент кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет,
имени Тараса Шевченко»

ПУТИ УЛУЧШЕНИЯ УСЛОВИЙ ТРУДА УПРАВЛЕНЧЕСКОГО ПЕРСОНАЛА

***Аннотация:** через повышение условий труда к лучшему, возможно преобразить экономические показатели деятельности предприятия, поскольку сотрудник, находящийся в хороших условиях на рабочем месте, будет лучше трудиться, эффективность деятельности возрастёт, понизит несчастный случай и травматизм кадров, что вызовет уменьшение расходов предприятия и рост показателей экономики. В связи с этим актуальным вопросом является разработка эффективных условий труда.*

***Ключевые слова:** работа, условия труда, предприятие, организация персонала, организация работы руководителя.*

***Annotation:** through the improvement of working conditions for the better, it is possible to transform the economic performance of the enterprise, as an employee in good conditions in the workplace, will work better, efficiency will increase, reduce the accident and injury rate of personnel that it will cause a decrease in the costs of the enterprise and the growth of economic indicators. In this regard, an important issue is the development of effective working conditions.*

***Key words:** work, working conditions, enterprise, organization of personnel, organization of work of the head.*

Труд – это деятельность индивида по образованию благ и средств для применения в частном производстве, или для экономического перевода, или для того и другого. Что относится к удовольствию, полученного от процесса работы, то оно значительно зависит от части творчества в этой форме деятельности, её задач, требований реализации, соответственно от особых качеств трудящегося. Чем больше удовольствия берет человек от процесса труда, тем больше в естественных социальных положениях помощи и компании, и обществу [1].

Основным признаком условий работы являются его трудность и интенсивность. Трудность дела предполагает под собой общее

воздействие всех факторов рабочего процесса на организм работающих. Напряжённость работы характеризуется объёмом энергии человека, расходуемой в единицу рабочего времени [2].

Осложнение разумной организации труда штата все время были объектом исследования науки и постоянной практической деятельности экспертов предприятий, организаций и компаний. Новый менеджер по кадровому составу не может быть продуктивным в кадровой деятельности, не имея теоретических познаний и практического опыта в сфере организации работы персонала своей компании, следовательно, организация работы персонала на современном этапе актуальна [3].

С течением рынка труда ключевой функцией организации является рост особенности трудовой жизни – уровня возмещения своих нужд сотрудников при помощи труда в организации. Качество трудовой жизни – это ступень и мера благополучия, общественного и внутреннего роста человека. В обеспечении должного уровня учёной организации труда увеличивается роль таковых внутриличностных качеств работника, как: осознанность, дисциплинированность и серьёзность, относившиеся с его собственной культурой, специализацией, точным представлением каждого о сближении личной жизненной позиции и корпоративного плана, решительности в пользу основного её итога. Понимание потребности увеличения эффективности труда, уплотнения трудового времени, не нарушение положения и расписания работы, учёта представленной работы побуждает творческий темперамент штата [4].

Для производительности производства необходимо, чтобы труд работника был хорошо построен, чтобы не было пауз по организационно-техническим причинам, чтобы доверенная ему работа отвечала кадровой подготовке и уровню профессии, чтобы ему были обеспечены точные санитарно-гигиенические условия труда, создающие обычный уровень насыщенности труда [5]. Организация труда персонала, рассматривает формы распределения и кооперации труда, приёмы и способы труда, организацию и обслуживание рабочих мест, условия, режимы труда и отдыха, нормирование труда и другие формы и методы, создающие разумное применение рабочей силы с целью достижения полезного действия трудовой деятельности [3].

Большую роль в организации работы играет и социально-психологический климат, помогающий содействию исполнителей в ходе деятельности, образованию толчков к высокопродуктивной работе. Основным условием является точное соблюдение дисциплины (трудовой, производственной, технологической), рабочая активность

и творческая инициатива. Образование таких положений и составляет главную цель организации труда. Мудрая организация труда играет важную роль не только в производственной сфере, но и в сфере управления производственным коллективом.

Значительными направлениями образования труда менеджеров и руководителей являются: организация рабочего места; организация собственного труда работника области регулирования (планирование и распределение рабочего времени, управление потоком данных и клиентов, особый стиль работы, мудрое ведение деловой переписки и т.п.); организация работы в аппарате руководства (распределение труда; регулирование труда – назначение и точное следование поставленным условиям, инструкций, нормативов; подбор средств работы); организация потребления средств вычислительной техники; самообучение [5].

Организация работы персонала – это комплекс поставленных форм и методов объединения людей и техники в ходе работы с целью результата полезного действия трудовой деятельности.

Организация работы руководителя – применение продуктивной системы приёмов и методов личной работы на основе рациональной организации рабочего места, создания приемлемых условий труда и отдыха, планирования рабочего дня и прекращении бессмысленных этапов проведения работ и операций. Организация рабочего места – состав мероприятий по снабжению рабочего места средствами и предметами труда и их распределению в определённом порядке [3]. В нынешнем положении следует всеми силами удерживать рост техники самостоятельной работы кадров. Организация самостоятельной работы включает в себя планирование частной деятельности с потреблением нового инструментария: традиционных и электронных записных книжек, компонентов информационных технологий, настольных и переносных органайзеров. Условия труда – факторы сферы производства и рабочего процесса, оказывающих воздействие на работоспособность и здоровье работника, удовлетворённость трудом, а потому и на его результативность.

Суть организации труда состоит в создании точного порядка создания и реализации трудового процесса и раскрывается через её элементы [4]. Можно выделить основные течения научной организации труда: введение новых, улучшенных орудий труда (повышение организации рабочих мест и их обслуживания); эволюция условий потребления труда (разумная организация труда в производстве и управлении, упорядочение взаимоотношений между отдельными элементами и процессами компании); рост эффективности живого труда (повышение квалификации,

интенсификация труда, качественное улучшение условий труда, развитие материального и морального стимулирования, укрепление трудовой дисциплины и т.д.).

Следовательно, организация труда заключается в формировании точного порядка создания и использования рабочего процесса.

Список использованной литературы

1. Генкин Б.М. Основания экономической теории и методы организации эффективной работы / Б.М. Генкин – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Норма, 2014. – 58 с.

2. Егоршин А.П. Организация труда персонала: / А.П. Егоршин. А.К. Зайцев. – М: ИНФРА-М, 2008. – 320 с.

3. Попазова О.А. Экономика труда / О.А. Попазова – СПб: «Вектор», 2005. – 192 с.

4. Симачкова Л.А. Организация труда персонала: методические указания / сост. Л.А. Симачкова. – Ульяновск: УлГТУ, 2008. – 47 с.

5. Чашина О. Научная организация труда в системе управления персоналом компании / О. Чашина // «Управление персоналом», №12, июнь 2007.

УДК 331.109

Чикова Мария Михайловна,
магистрант,

Заиченко Оксана Анатольевна,
старший преподаватель

кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

МОТИВАЦИОННЫЙ МЕХАНИЗМ КАК РЫЧАГ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПЕРСОНАЛА

Аннотация: эффективность работы любого предприятия зависит не только от качественно разработанных планов и организации работы, а, в первую очередь, от самих людей, их трудового потенциала, работоспособности, инициативности и настойчивости в реализации этих планов. В современных рыночных условиях хозяйствования, характеризующихся неопределённостью, динамичностью, рискованностью, повышением интенсивности конкурентной борьбы, традиционные методы управления персоналом уже не отвечают требованиям сегодняшнего дня.

Таким образом, возникают вопросы, поиска и разработки современных инструментов мотивации персонала, и создание условий повышения эффективности трудовой деятельности работающих, и развития организации.

Ключевые слова: мотивация, мотивационный механизм, управление персоналом.

Annotation: *the effectiveness of any enterprise depends not only on the quality of the developed plans and organization of work, but, first of all, on the people, their labor potential, efficiency, initiative and perseverance in the implementation of these plans. In modern market conditions of management, characterized by uncertainty, dynamism, risk, increased intensity of competition, traditional methods of personnel management no longer meet the requirements of today. Thus, the questions arise, search and development of modern instruments of personnel motivation and creation of conditions of increase of efficiency of work of the running and development of the organization.*

Key words: *motivation, motivational mechanism, personnel management.*

Главная цель управления персоналом – ориентация сотрудников на достижение целей компании и приобретение от них максимальной отдачи. Истинные побуждения, которые вынуждают отдавать максимум усилий данной работе, многообразны, по этой причине их определение представляется довольно сложным процессом.

Понимание мотивации персонала ведёт к успешному и эффективному руководству компанией. Функция мотивации состоит в том, что управлять кадрами необходимо через коллектив, через лидеров. Нужно найти способ, который поможет дойти до каждого работника так, чтобы он понял свою роль, нашёл своё место и работал с наибольшей отдачей, исходя из собственных интересов и интересов группы. В наше время учёные и практики-менеджеры рассматривают мотивацию с точки зрения психологических закономерностей человека, которые могут быть сопоставлены с законами природы.

Мотивация (от греч. *motif*, от лат. *moveo* – двигаю) – это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей компании. Зная то, что движет человеком, какие мотивы лежат в основе его действий, можно построить управление трудовой деятельностью персонала таким образом, что он будет выполнять свои обязанности наилучшим образом [1].

Мотивация и мотивы постоянно обусловлены внутренне, однако могут зависеть и от внешних факторов. В таких случаях логичнее будет говорить о внешнем стимулировании или внешней

организованной мотивации, при этом подразумевая, что внешние факторы приобретают значение для мотивации только тогда, когда становятся важными для человека, для удовлетворения потребности, желаний. Поэтому эти факторы в мотивационном процессе должны трансформироваться во внутренние.

Рассмотрение логической связи мотивации и стимулирования трудовой деятельности вызывает необходимость использования такого понятия как мотивационный механизм, под которым понимается сложный процесс взаимодействия внутренних побудительных сил (прежде всего, потребностей, интересов, ценностей) и внешних воздействий (благ – стимулов), определяющие формирование мотивов труда. Принципиально важным является признание того, что процесс мотивации обусловлен не только и не столько внешними факторами, сколько внутренними причинами: потребностями, интересами, ценностями. Кроме того, в механизме мотивации необходимо учитывать как процесс формирования мотивации, так и процесс её функционирования.

В управлении персоналом мотивационный механизм рассматривается как процесс активизации мотивов работников (внутренняя мотивация) и создания стимулов (внешняя мотивация) для их побуждения к эффективному труду. В этой связи как синонимичные термину мотивация используются также термины стимулирование и мотивирование. Мотивационный механизм создаёт условия для осознания работником того, что он может трудиться более продуктивно, и возникновения желания, рождающего, в свою очередь, потребность, трудиться более продуктивно, то есть появления у работника мотивов к более эффективному труду и реализации этого мотива (мотивов) в процессе труда [2].

С позиции трудовой деятельности мотивационный процесс персонала должно обеспечивать достижение целей отдельных работников (удовлетворение потребностей) и организации в целом (эффективная деятельность). Мотивационный механизм, схематично показан на рисунке 1.

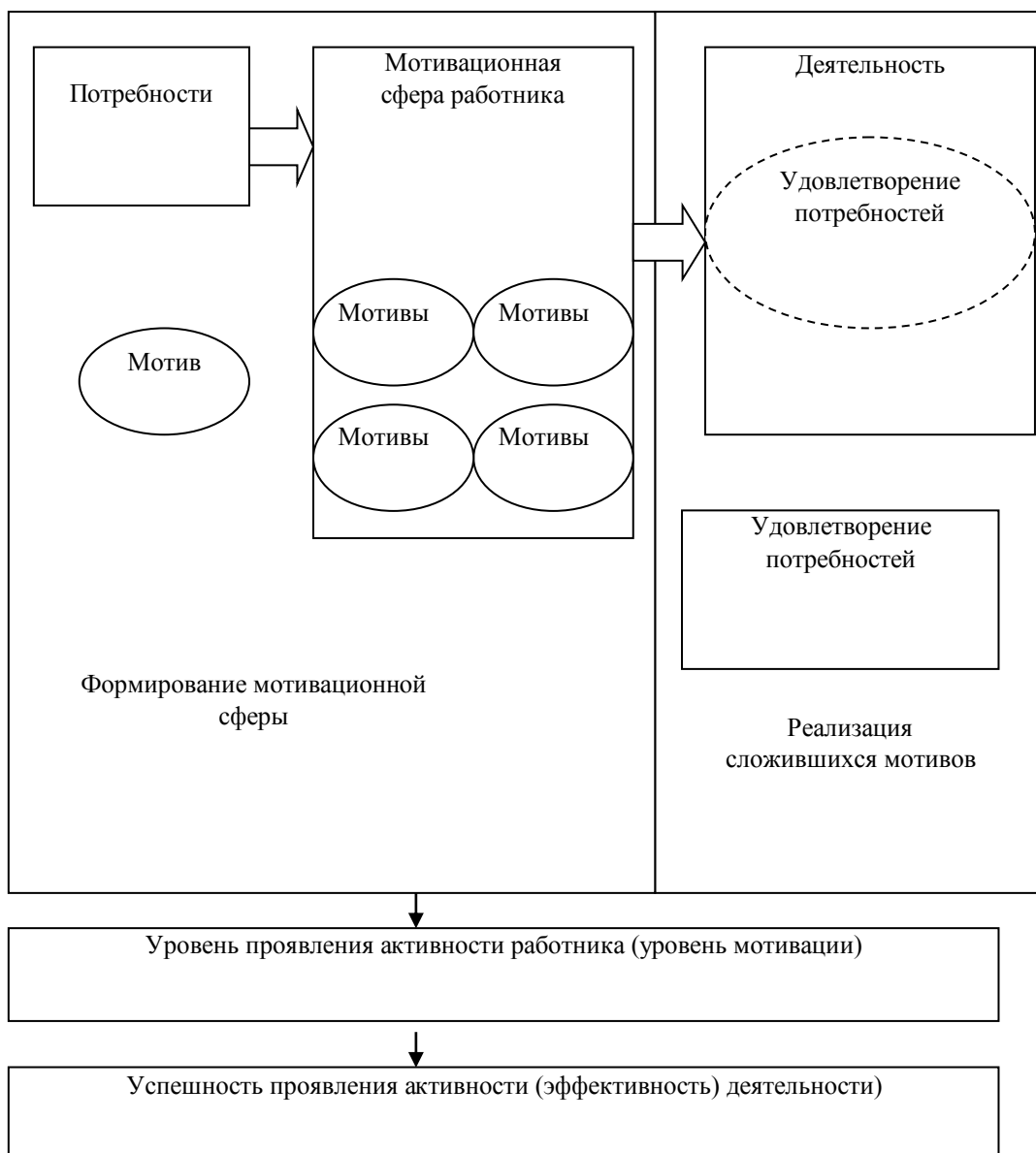


Рисунок 1 – Мотивационный механизм в организации

Центральным элементом мотивационного механизма является мотивационная сфера личности, которая формируется под влиянием потребностей. Сложившаяся совокупность мотивов определяет направление деятельности человека, приводит к удовлетворению его потребностей.

В приведенном рисунке показано, что удовлетворение потребности может осуществляться не только в результате деятельности, а также в самом её процессе (такой необходимости может быть интересна работа, её значимость для общества и т.д.). Структура мотивационного механизма влияет на уровень активности

человека, а также на успешность проявления этой активности, в частности, эффективность деятельности. Чем больше мотивов активизируется и чем больше сила каждого из них, тем сильнее становится мотивация, поэтому для повышения уровня мотивации необходимо активизировать максимально возможное количество мотивов и увеличить их силу, что в результате приведёт к росту эффективности деятельности работников.

Таким образом, мотивация – это вид управленческой деятельности, который обеспечивает процесс побуждения себя и других работников на деятельность, которая направлена на достижение личных целей или целей организации. Мотивация базируется на двух категориях: потребности – ощущение физиологической или психологической нехватки чего-либо и вознаграждение – это то, что человек считает ценным для себя.

Для формирования надлежащего отношения к труду необходимо создавать такие условия, чтобы персонал воспринимал свой труд как сознательную деятельность, являющуюся источником самосовершенствования, основой профессионального и карьерного роста. Система мотивации должна развивать чувство принадлежности к конкретному предприятию. Методика построения мотивационного механизма представляет собой последовательность этапов, представленных на рисунке 2.



Рисунок 2 – Методика построения мотивационного механизма

Таким образом, мотивационный механизм включает следующие этапы: выявление потребностей, формирование и развитие мотивов, управление ими с целью изменения поведения людей, необходимого для реализации целей, корректировка мотивационного процесса в зависимости от степени достижения результатов.

В основе построения системы мотивации при управлении персоналом уместно использовать концепцию системы сбалансированных показателей – ССП. А такие методы, как: SWOT-анализ, диаграмма Исикавы, построение «дерева-целей» целесообразно использовать на начальном этапе проведения комплексной диагностики. Использование элементов SWOT-анализа целесообразно на подготовительном этапе исследования системы управления и повышения мотивации при управлении персоналом, поскольку на этом этапе необходимо установление основных угроз,

которые могут повлиять на эффективность предприятия, а также пути возможного их избегания, что позволяет системе управления предприятием регулировать процессы управления и повышения мотивации при управлении персоналом. Сосредотачиваясь на использовании сильных сторон деятельности предприятия или возможностях управления определёнными факторами во многих случаях можно существенно повысить эффективность управления и системы мотивации при управлении персоналом. Использование метода построения «дерева целей» позволит выделить основные и второстепенные цели системы управления и повышения мотивации при управлении персоналом и скорректировать пути их реализации.

Мотивация захватывает все сферы деятельности персонала, так как труд считается первой экономической необходимостью удовлетворения его потребностей, детерминирует его поведение в процессе производства. В свой черёд, мотивация персонала оказывает весомое влияние на развитие организации в целом, так как эффективный труд персонала позволяет поднять уровень производства на более высокую ступень развития. Следовательно, эффект от внедрения предлагаемой системы мотивации на основе системы сбалансированных показателей следует оценить следующими положениями: сотрудники лучше осознают перспективы развития и систему ценностей предприятия, то есть создаётся механизм, существенно снижающий вероятность возникновения стратегического разрыва; такая система мотивации, обеспечивает соответствие стратегическим интересам предприятия личным целям руководства и их подчинённых; наблюдается чёткая взаимосвязь между усилиями сотрудников по достижению поставленных целей и фактическим вознаграждением за их труд.

Список использованной литературы

1. Ружанская Л.С. Теория организации: / Л.С. Ружанская, А.А. Яшин, Ю.В. Солдатова. – М.: Флинта, 2016. – 200 с.
2. Сульдина Г.А. Управление развитием мотивационного потенциала: современные тенденции и подходы / Г.А. Сульдина, С.А. Владимирова // Казанская наука, 2016. – № 11. – С. 20 – 26.
3. Южаков С.А. Проблемы мотивации труда государственных гражданских служащих / С.А. Южаков // в сборнике: Социально-экономические и правовые тенденции развития региона Сборник, 2017. – 250 с.

4. УПРАВЛЕНИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ РАЗВИТИЯ НАРОДНОГО ХОЗЯЙСТВА

УДК 659.118.1

Бойчук Сергей Сергеевич,
канд. филос. наук., доцент кафедры маркетинга и менеджмента,
Воловик Анастасия Борисовна,
магистрант,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СОВРЕМЕННЫЕ ТRENДЫ РЕКЛАМЫ КАК БАЗИС ДЛЯ РЕКЛАМНЫХ КАМПАНИЙ

***Аннотация:** статья посвящена анализу современных подходов к пониманию маркетингового инструмента определения стратегии рекламной кампании – исследованию трендов рекламы. Рассмотрены актуальные тренды развития общества и рекламы, их влияние на рекламную деятельность современных предприятий. Даны предложения к реализации трендов в рекламных кампаниях предприятий.*

***Ключевые слова:** реклама, тренд, потребитель, интернет, digital-реклама, интегрированные маркетинговые коммуникации, рекламная кампания.*

***Annotation:** the article is devoted to the modern approaches to understanding the marketing tool for determining the strategy of an advertising campaign – the study of advertising trends. Actual trends in the development of society and advertising, their influence on the advertising activities of modern enterprises are considered. Also there are some proposals for the implementation of trends in advertising campaigns of enterprises in the article.*

***Key words:** advertising, trend, consumer, Internet, digital advertising, integrated marketing communications, advertising campaign.*

С развитием технологий в различных сферах экономики и производства реклама начала приобретать современные черты, то есть выполнять не только информационную функцию, но и формировать потребность в продукте. В современном информационном обществе важным фактором влияния является имидж, бренд. Компания, стремящаяся занять ведущее место на рынке, не может обойтись без рекламных средств. Реклама влияет на популярность продукта,

его узнаваемость и признание. Она способна формировать потребности и ценности населения, также имеет определённое влияние и на процесс восприятия рекламируемого продукта.

Н.Ю. Бутенко выделяет три основных направления, которые определяют эффективность психологического воздействия рекламы на потребителя:

- 1) проблемы восприятия потребителем рекламного сообщения;
- 2) формирование в подсознании потребителя эффективного рекламного образа товара или услуги;
- 3) формирование у потребителя желания (мотивации) выполнить рекламный призыв к действию (купить товар и т.п.) [2, с. 26].

В современной рекламе учитывают рекомендации психологов относительно первичных и вторичных мотивов или желаний. Первичными называют врождённые мотивы, а вторичными – социогенные мотивы и желания. Так, Д. Уитмен [6, с. 21] выделяет восемь основных биологически запрограммированных желаний: выживание, удовольствие от жизни; удовольствие от еды и напитков; свобода от страха, боли или опасности; сексуальное общение; удобные условия жизни; быть лучшим, выигрывать; забота и защита любимых и близких людей; социальное одобрение. К второстепенным желаниям относятся: быть информированным; интерес; чистота тела и окружающей среды; эффективность; удобство; надёжность / качество; выражение красоты и стиля; экономия / выгода; выгодная покупка [6, с. 23].

Врождённые и социогенные мотивы в сочетании с актуальными тенденциями развития информационного пространства формируют новые поведенческие тренды потребителей рекламного продукта.

Тренд «поколение визуалов». Современный человек стал меньше читать. Мы видим переход от «Livejournal» (сервис для ведения блогов) к «Twitter» (Сервис для обмена короткими заметками до 140 символов), и от «Twitter» к «Instagram» (сервис для обмена только фотографиями и видеозаписями). Визуальной информации можно передать весь спектр человеческих эмоций, она более понятна, поскольку исчезают языковые барьеры. Поэтому, учитывая тренд «поколение визуалов», рекламным агентствам и предприятиям стоит обратить внимание на сервис «Instagram», который можно использовать для проведения конкурсов, для создания базы изображений, для демонстрации рекламы и для освещения событий.

Тренд «виртуальный имидж». Современный активный потребитель уделяет повышенное внимание своему виртуальному образу, который является неотъемлемой частью реального.

Благодаря социальным сетям и блогам интернет позволяет каждому стать лидером мнений за короткий промежуток времени. Тренд-сеттеры активно принимают это на вооружение и занимаются онлайн-журналистикой. Лидеры мнений создают широковещательные сообщества, комментируют статьи и блоги. В интернет-сообществах формируется мнение о продуктах, услугах, обсуждается покупательский опыт – и все это влияет на решение о приобретении товара.

Тренд «комьюнитизация» (англ. commune – объединение в сообщества). Интернет позволяет активным индивидуумам быстро и удобно находить единомышленников, людей с одинаковыми хобби и интересами. Узконаправленные (нишевые – англ. niche) группы, сайты, развлекательные порталы – это онлайн-проявления объединения в сообщества. Проявлением этого тренда является объединение в сообщества потребителей, что может быть использовано рекламными агентствами для создания ими символики бренда. Например, бренд «Harley-Davidson» предложил участникам байкерской сообщества «Harley Owners Club» выбрать вектор развития логотипа. Более 100000 членов клуба по всему миру проголосовали онлайн и выбрали лучший логотип из предложенных вариантов дизайна [1, с. 110 – 111].

Внимание современного потребителя привлекает инновационная реклама, использующая новейшее техническое обеспечение, компьютерные технологии и нестандартные способы подачи информации. Наиболее перспективной является видеореклама в местах массового скопления людей – так называемая технология InDoor TV. На основании анализа вторичной маркетинговой информации установлено, что на неё обращают внимание более 90% потенциальных покупателей. Последние достижения в области распространения рекламы являются: тривизор, интерактивный стол, TransLook (прозрачный киоск). Такие подходы позволяют использовать рекламу с наибольшей эффективностью [3].

Мировой опыт развития рекламного рынка показывает, что в условиях финансово-экономического и политического кризиса эффективным способом фокусированного воздействия на целевую аудиторию является использование такого медиаканала, как Интернет. При этом фокусировка возможно как по индивидуальным (профиль деятельности, место проживания и т.д.), так и по поведенческим (время работы в Интернете, введение определённых ключевых слов и т.п.) характеристикам пользователя.

Принимая во внимание высокую стоимость и перегруженность телевидения в условиях финансово-экономического кризиса,

телереклама теряет свои лидерские позиции и не оценивается менеджерами предприятий как наиболее эффективный источник рекламы.

Быстрый темп развития цифровых технологий повлиял и на возможности использования современных маркетинговых коммуникаций в сфере рекламы, в частности. Невозможно не заметить стремительное увеличение количества одной из наиболее перспективных форм рекламы – digital-рекламы. Долгое время в общей структуре расходов наибольшую долю занимала телевизионная реклама, но в 2015 г. digital-реклама (online-реклама) впервые опередила телевизионную, а по прогнозам аналитиков, бюджеты компаний будут продолжать увеличиваться в этой сфере.

Такая форма рекламы является удобной для пользователей современных технологий. Яркие и креативные баннеры, 3D-проекции, промо-сайты, вирусные видеоролики и мобильные приложения приобретают все большую популярность среди многих мировых брендов (Adidas, LG, Audi, Nissan и многие другие), которые являются лидерами продаж во многих странах мира.

В последнее время все большее внимание приобретает подход, основанный на сочетании нескольких маркетинговых коммуникаций в единую наиболее оптимальную и эффективную целостную систему для достижения наибольшей эффективности. С.Я. Касьян отмечает, что для выбора эффективных каналов маркетинговых коммуникаций стоит создавать комбинации средств рекламы и путём сравнения реакций покупателей выбирать наиболее оптимальное их сочетание [4].

Данное утверждение доказывает необходимость использования интегрированных маркетинговых коммуникаций (ИМК), основным элементом которых может выступать реклама. Современные рекламные сообщения трансформируются и приобретают большую эффективность в сочетании с другими маркетинговыми коммуникациями.

Сочетание рекламы и методов стимулирования сбыта, прямого маркетинга и паблик рилейшнз позволяет объединить и усилить преимущества каждого маркетингового инструмента и увеличить конкурентные преимущества продукта. Подход интегрированных маркетинговых коммуникаций для отечественных предприятий только приобретает развития, поэтому требует дальнейших исследований.

Таким образом, можно сформировать рекомендации для использования рассмотренных актуальных тенденций в рекламных кампаниях предприятий:

1. Адаптировать формы рекламы к современным требованиям потребителей. Реагируя на рекламные тренды, предприятиям следует создавать для своих клиентов качественный и динамичный визуальный контент. Дополнительно нужно формировать эксклюзивные узконаправленные сообщества. Социально активным потребителям нравятся объединяться в комьюнити. Этим они демонстрируют свой статус и мировоззрение. Через сообщества компании смогут реализовать персональные товарные предложения, предоставить личное снижение цены для небольшой группы потребителей.

2. Применять современные коммуникационные технологии в сети Интернет. Исследователи рекомендуют акцентировать внимание на видеорекламе с использованием мобильных устройств, поскольку наблюдается интеграция телевизионной и digital-рекламы.

3. Проводить исследования контента и принципов его потребления, учитывая преимущества использования рекламы в Интернете.

4. Использовать подход интегрированных маркетинговых коммуникаций, что позволяет увеличить конкурентоспособность предприятия и усилить лояльность покупателей.

Список использованной литературы

1. Бондаренко К.А. Современные тренды развития общества как основа разработки рекламной кампании [Электронный ресурс] / Н.Ю. Бондаренко. – Режим доступа: http://ej.kherson.ua/journal/economic_06/93.pdf

2. Бутенко Н.Ю. Социальная психология в рекламе: учебн. пособие / Н. Ю. Бутенко. – К.: КНЕУ, 2006. – 384 с.

3. Волков А.Р. Инновационные технологии в системе маркетинговых коммуникаций [Электронный ресурс] / А.Р. Волков, Л.К. Яцишина. – Режим доступа: <http://www.economy.nauka.com.ua/?op=1&z=2839>

4. Касьян С.Я. Эффективность влияния маркетинговых коммуникаций предприятий на поведения потребителей / С.Я. Касьян, Т.Є. Крицкая // Экономический простор, 2012. – №63. – С. 237 – 243.

5. Пятницкая Г.Т. Продвижение товаров и торговых услуг средствами интернет-рекламы / Г.Т. Пятницкая [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://nbuv.gov.ua/UJRN/tovary_2011_1_8

6. Whitmen D.E. Casvertising: How to Use More Than 100 Secrets of Ad-Agency Psychology to Make Big Money Selling Anything to Anyone / D.E. Whitmen. – NJ, Franklin Lakes: Career Press, 2009. – 207 p.

Емец Анастасия Васильевна,
магистрант,

научный руководитель: Денисенко Игорь Анатольевич,
доцент кафедры маркетинга и менеджмента, канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ВЛИЯНИЕ КОНКУРЕНТНОЙ БОРЬБЫ НА УПРАВЛЕНИЕ МАРКЕТИНГОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в статье рассмотрено влияние конкурентной борьбы на рынке товаров и услуг на управление маркетинговой деятельностью предприятия.*

***Ключевые слова:** конкуренция, ценовая конкуренция, маркетинговые технологии, социальный маркетинг, бенчмаркинг.*

***Annotation:** the influence of competitive activity on a management marketing activity of enterprise is considered in the article.*

***Key words:** competition, price competition, marketing technologies, social marketing, benchmarking.*

Конкуренция в маркетинге – соревнование за потребителя на конкурентном рынке товаров и услуг, ориентированное на максимальное удовлетворение потребностей потребителей и получения прибыли.

Различают конкуренцию ценовую (влияние на спрос из-за изменения цен с учётом факторов спроса, затрат или конкуренции) и неценовую (влияние на потребительский спрос вследствие улучшения упаковки, доставки, сервиса, доступности и других маркетинговых факторов, рекламы определённых особенностей своей продукции). В современных условиях самой распространённой является неценовая конкуренция [2].

В рамках конкурентной борьбы делать основную ставку на ценовые факторы будет достаточно опасно. Их длительное использование приводит к истощению ресурсов, которые нужны компании для своего дальнейшего развития. Может возникнуть риск не рассчитать собственные силы, уступив сопернику, у которого в распоряжении более серьёзные финансовые возможности. Компания, которая не обладает достаточным количеством средств для расширения и модернизации производства, улучшению качества продукции, в дальнейшем столкнётся с поражением в ценовой борьбе с конкурентом, который использует для развития и конкуренции

не только свою прибыль, но также другие источники денег – получение дешёвых займов, средств учредителей и др. По мнению сторонников активного применения средств ценовой конкуренции, потери прибыли из-за снижения цен компенсируются за счёт повышения продаж. Но на практике такое утверждение не совсем корректно. Действует эта схема, пока есть достаточные производственные мощности, с соответствующим рынком и другими факторами. Эффективное снижение цен возможно для тактических задач – в частности, для ликвидации складских запасов, ослабление финансового положения своего конкурента и др. [2].

В условиях растущей конкуренции на рынке успешность компании определяется эффективностью управления маркетинговой деятельностью. Знание актуальных инструментов управления маркетинговой деятельностью и умение применять их на практике даёт конкурентное преимущество компаниям, помогает достигать желаемых результатов на рынке [1, с. 86].

Применение маркетинговых технологий в деятельности предприятия позволяет повысить эффективность управления, в частности способствует:

1. Рационального использования и специализации управленческого труда, в первую очередь, маркетологов.

2. Регулярному контролю, позволяющему выявить и устранить отклонения на каждом этапе деятельности.

3. Определения и разделения типовых и творческих процедур.

4. Разработке эффективных методов решения конкретных маркетинговых задач и распространению этого опыта.

5. Адаптации научных методов и средств управления [1, с. 131].

Проблема поиска клиентов возникла уже давно, с развитием рыночной экономики, наверное, уже во всех отраслях существуют если не огромное количество, то хотя бы несколько фирм-конкурентов, чья деятельность направлена на продажу одинаковых по назначению товаров или предоставление одного спектра услуг. Именно привлечение и удержание клиентов – одна из важнейших задач в конкурентной борьбе, поэтому уже разработано большое количество маркетинговых технологий для её решения. Выделим и рассмотрим наиболее распространённые и эффективные из них [1].

Все многообразие маркетинговых технологий можно условно разделить на три: активные – с использованием активных продаж, пассивные (создаются такие условия, что клиент сам обращается в компанию) и комбинированные. Рассмотрим их отдельно [2]:

1. Активное привлечение клиентов. В основном, это команда так называемых продавцов, задача которой – активно искать новых

клиентов. Решение задачи происходит следующим образом: создаются базы данных (как правило – самими продавцами), готовятся коммерческие предложения. Происходит звонки потенциальных клиентов или личные встречи, обходы, а также рассылка коммерческих предложений, информации о компании и так далее.

2. Пассивное привлечение клиентов. Под словом «пассивное» подразумевается «без помощи продавцов». В первую очередь речь идёт о всех видах рекламы и средств интернет-маркетинга.

3. Комбинированное привлечение клиентов. Очевидно, что в большинстве случаев максимального результата можно добиться только эффективно, используя оба способа – команду продавцов и различные маркетинговые инструменты для привлечения клиентов.

Из вышеизложенного становится понятно, что конкуренция является частью маркетинговой среды фирмы, поэтому она всегда должна быть предметом тщательного изучения и оценки. Изучение совокупности субъектов рынка и их отношений, которые складываются в процессе конкурентной борьбы и определяющих интенсивность конкуренции, представляет собой очень важный с практической точки зрения направление маркетинговых исследований [2].

Для эффективного управления маркетинговой деятельностью в условиях конкурентной борьбы следует выделить такие направления:

1. Стратегия голубого океана. Её суть заключается в создании нового продукта, формировании, когда которая была ранее спроса, нового рынка, где практически отсутствуют конкуренты. Под «голубым океаном» понимается как раз новый неконкурентный рынок.

Проект должен создавать инновацию ценности для потребителя, а не просто ценность. Новая ценность создаётся для потребителей с помощью инновационных товаров, инновационных методов их производства и принципиально новых способов продажи, которые рынок ранее никогда не предлагал. Также, проект должен иметь низкие затраты, которые обусловлены тем, что инновационный продукт не требует капитальных затрат, большого числа рабочих, затрат на продвижение и др. То есть, снижение издержек происходит за счёт упразднения и снижения факторов, через которые идёт конкуренция в отрасли [3].

2. Социальный маркетинг. Социальный маркетинг одновременно выступает как социально-маркетинговая, эффективная управленческая технология, которая формулирует основные принципы и подходы к построению современного социального управления на основе теории социального, некоммерческого обмена

услугами, идеями, ценностями и тому подобное.

Управление социальным маркетингом – сложный процесс, который требует от компаний существенной концептуально-стратегической и организационной перестройки: разработки корпоративных планов «устойчивого развития» и корпоративных отчётов о социальной ответственности, специальные PR-мероприятия: проведение переговоров и обмен опытом на общемировом, европейском и национальном уровнях, презентации компаний за рубежом. Управление социально-ответственным маркетингом на предприятиях осуществляется на трёх уровнях:

– внутренний – реализация фирмой своей социальной ответственности перед сотрудниками своей организации путём вложения ресурсов в создание максимально благоприятных условий труда и психологического климата в коллективе, содействие его социальному развитию, повышению квалификации персонала, расширению участия работников в управлении организацией;

– внешний – реализация социальной ответственности перед потребителями путём формирования и удовлетворения потребностей людей в удобных, безопасных и недорогих товарах и услугах;

– социальный – реализация социальной ответственности перед территориальной общиной путём содействия его устойчивому развитию через участие в решении приоритетных социальных проблем, поддержка слабых и недееспособных, повышение уровня культуры населения, стимулирование его деловой активности, сохранения окружающей среды [1, с. 64].

3. Мультиканальность маркетинга – одновременное взаимодействие компаний с целевыми аудиториями (клиентами) с помощью off-line рекламы, специализированных изданий, конференций, мерчандайзинга и т.п. и on-line каналов маркетинговых коммуникаций (поисковых систем, социальных сетей, профессиональных сообществ, электронной почты, блогов, форумов, вебинаров, мобильных приложений и др.).

Стоит отметить не менее важный инструмент осуществления конкурентной борьбы в управлении маркетинговой деятельностью – бенчмаркинг.

Применение бенчмаркинга предполагает системное изучение всех факторов и причин, которые определяют позиции лидера. В настоящее время бенчмаркинг является широко используемой технологией поиска новых примеров для изучения и внедрения в бизнес. Для преодоления конкурентов предприятиям, независимо от размера и сферы деятельности, необходимо постоянно изучать и применять передовой мировой опыт во всех сферах деловой

активности, перенимать все виды эффективных технологий. Бенчмаркинг способствует открытости и повышению эффективности бизнеса: предоставляет организации сигналы раннего предупреждения в случае её отставании, выясняет уровень организации по сравнению с лучшими в мире, ведёт к быстрому внедрению новых подходов при минимальном риске, сокращает расходы на создание новых проектов.

Список использованной литературы

1. Андреева О.Д. Технология бизнеса: маркетинг / О.Д. Андреева. – М.: ИНФРА НОРМА, 2004. – 224 с.
2. Григорчук Т.В. Маркетинг / Т.В. Григорчук. – М.: Лимб, 2018. – 456 с.
3. Колесникова А.Г. Влияние маркетинговых технологий на эффективность деятельности предпринимательских структур / А.Г. Колесникова // Международный студенческий научный вестник, 2014. – №2. – С. 25 – 34.

УДК 339.187.2

Емец Екатерина Васильевна,
магистрант,

научный руководитель: Денисенко Игорь Анатольевич,
доцент кафедры маркетинга и менеджмента, канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ATL И BTL НА СОВРЕМЕННОМ РЫНКЕ МАРКЕТИНГОВЫХ КОММУНИКАЦИЙ

Аннотация: в статье представлены основные и новые виды BTL-технологий, рассмотрены современные тенденции и перспективы их развития в маркетинговой деятельности предприятий.

Ключевые слова: BTL-технологии, ATL-реклама, sales promotion, Public Relations, direct marketing, выставки, спонсорство, событийный маркетинг, мерчан-дайзинг, Life placement.

Annotation: the basic and new types of BTL-технологий are presented in the article, modern tendencies and prospects of their development in marketing activity of enterprises are considered.

Keywords: BTL-technologies, ATL-advertising, sales promotion, Public Relations, direct marketing, exhibitions, sponsorship, event marketing, merchan-diving, Life placement.

ATL (от англ. above the line – над чертой) – это мероприятия связанные с размещением рекламы в традиционных средствах массовой информации. К ATL относят: рекламу (печатные СМИ, радио, телевидение, кино (в т.ч. product placement), наружную рекламу (в т.ч. рекламу на транспорте), а также indoor-video [6, с. 37].

Термин BTL (от англ. below the line – под чертой) появился сравнительно недавно и на сегодня не существует общепризнанной классификации ATL и BTL мероприятий. Этот вопрос остаётся предметом дискуссий для современных учёных [6, с. 29]. В состав BTL мероприятий относят: стимулирование сбыта, персональная продажа, паблик рилейшнз, директ-маркетинг, двойной маркетинг, спонсорство, мерчандайзинг и другие.

Следует отметить, что в настоящее время, наблюдается разделение комплекса маркетинговых коммуникаций на ATL и BTL средств маркетинговых коммуникации. Отличие BTL от ATL в том, что методы ATL воздействуют на потребителя косвенно – посредством, например, рекламных роликов на ТВ и радио, рекламных статей в прессе, наружной рекламы; напротив, под использованием BTL подразумевается работа непосредственно с потребителем, например, в местах продаж, во время промо-акций, дегустаций.

Выделяются следующие преимущества применения BTL-технологий [2]:

1. Экономное и гибкое расходование бюджета, поскольку BTL-акции могут быть выполнены в масштабе проведения BTL-акции в одной точке до организации BTL-проектов в нескольких регионах или на территории всей страны.

2. Оперативное реагирование на динамическое изменение ситуации на рынке и экономия времени. BTL-акции планируются быстрее, чем ATL-акции, поскольку ATL зависят от таких факторов, как: график выхода, возможности эфира, производство рекламного продукта, согласование в других учреждениях.

3. Возможность работы с продуктами, реклама которых в сфере ATL запрещена или ограничена (реклама на телевидении, наружная реклама).

4. Прямой контакт с потребителями. Именно с помощью BTL-технологий товар можно быстро приблизить к покупателю в режиме реального времени.

5. BTL-технологии дополняют ATL-рекламную кампанию предприятия, вовлекая покупателя в процесс потребления товара.

6. BTL-технологии вовлекают покупателей в активное взаимодействие с компанией и создают в сознании потребителей

независимый позитивный образ бренда, поскольку BTL-акции часто содержат элементы шоу, игры, праздника, где потребитель выступает непосредственным участником этого процесса.

7. BTL-услуги расширяют привычный спектр рекламных носителей и позволяют использовать для продвижения товаров самые разнообразные способы.

В последние годы наблюдается динамичное развитие рынка BTL-услуг. Поэтому в современном комплексе маркетинговых коммуникаций компаний, функционирующих в условиях роста конкуренции, глубокой дифференциации товаров и способов их продвижения, важную роль играют новые виды BTL-технологий и нестандартные форматы маркетинговых коммуникаций.

Сейчас BTL – это интегрированный комплекс маркетинговых мероприятий, который не включает традиционных медиа. В связи с тем, что термин появился недавно, ещё не чётко определено, какие именно меры следует относить к *below the line*. Популярность тех или иных BTL – инструментов зависит от этапа развития рынка. Так, большинство брендов находятся на этапе внедрения и их главными задачами есть: генерация марки и генерация мотивов первой пробы.

Таким образом, наиболее востребованными являются BTL-инструменты на поддержку дистрибуции, привлечение внимания конечного потребителя к продукту, для генерирования первых проб. Это, в первую очередь, различные формы стимулирования сбыта для потребителей (работа в розничных точках, лотереи, конкурсы, розыгрыши; различные акции для розничных торговцев, администрации и оптовых каналов сбыта; *Sales promotion* – комплекс BTL активности, направленный на интенсивное увеличение продаж путём влияния на потребителя или торгового партнёра).

Использование BTL-технологий посредством *sales promotion* (стимулирование сбыта) предполагает разработку комплекса маркетинговых мероприятий, направленных на быстрое увеличение объёмов продаж предприятия. Различают стимулирование сбыта торговых посредников (стимулирование, направленное на участников торговли) и стимулирование потребителей продукции компании.

К современным BTL-средствам стимулирования торговых посредников относятся: конкурсы дилеров, дилерская премия (премия за покупку определённого количества товара), торговые купоны для организаций, бесплатная выдача товаров после определённого количества покупок, скидки для постоянных закупщиков товара, проведение совместной рекламы [2].

Стимулирование потребителей BTL-средствами включает:

распространение образцов продукции и пробников (сэмплинг), конкурсы и лотереи, подарки (подарки в местах продаж, подарки по почте, подарки на дому), возмещение и возврат денежных средств, промо-акции, дегустации, купоны для покупки со скидкой, скидки с цен, продажа в кредит, зачёт стоимости подержанного товара, копакинг (от англ. connect – соединять и packing – упаковка) – упаковка в один комплект нескольких однородных по ассортименту товаров, премии за покупку отдельных товаров.

К основным направлениям Public relations относятся: взаимодействие с потребителями посредством организации публичных событий, работа по связям с государственными учреждениями и общественными организациями, управление корпоративным имиджем, создание благоприятного образа личности, построение отношений со СМИ и другие [3].

Мероприятия PR, проводимые компанией, могут быть направлены не только на внешнюю среду компании, но и на сотрудников, с целью формирования благоприятной атмосферы, способствующей эффективной работе. Организуя PR-мероприятие необходимо учитывать специфику как целевой аудитории, так и каждого канала коммуникации.

Direct marketing включает мероприятия, позволяющие предприятию выстраивать прямые коммуникации персонально с каждым потребителем, как правило, с использованием информационных технологий. Инструментами директ-маркетинга являются: Интернет; direct-mail (прямая почтовая рассылка писем, рекламы, образцов и других материалов клиентам, отобранным на основе баз данных наиболее вероятных покупателей); курьерская доставка; телемаркетинг (продажа товаров или услуг по телефону); мобильный маркетинг (рассылка SMS и MMS сообщений клиентам); факс и e-mail рассылки (распространение рекламных и иных материалов на факсы потенциальных клиентов и работа с уже существующими клиентами, которые зарегистрировались на сайте для получения регулярных новостных рассылок компании).

ВТЛ-инструменты директ-маркетинга позволяют измерять реакцию клиентов на предложения компании. Это способствует повышению эффективности проводимых маркетинговых мероприятий и рациональному распределению коммуникационного бюджета [6, с.68].

Выставки, как ВТЛ-средства предполагают публичную демонстрацию достижений, разработок и товаров предприятия, позволяющую привлечь новых клиентов и партнёров. При планировании выставочной деятельности учитывается история и

рейтинг выставки, структура целевой аудитории, маркетинговые планы продвижения выставки, возможные способы участия (спонсорство тематических разделов, размещение наружной рекламы, участие в конференциях, публикация информации в материалах выставки) [3].

Важным элементом современных BTL-технологий является событийный маркетинг (англ. event marketing), который предполагает организацию ярких и запоминающихся мероприятий, направленных на продвижение компании и её брендов. Event marketing включает в себя организацию праздничных мероприятий, фестивалей, концертов, церемоний открытия, семинары, презентации, круглые столы и другие.

Мерчандайзинг (англ. merchandising от merchandise – товары) – средства, направленные на увеличение объёмов продаж непосредственно на местах сбыта товара через его эффективное размещение на прилавках и витринах магазинов.

Наличие набора стандартных POS-материалов (воблеры, стикеры, гирлянды и т.д.) перестала быть достаточной мотивацией для участников каналов сбыта. Для того чтобы реализовывать с учётом сезонности импульсные товары, необходимо создавать новые идейные концепции и реализовывать их с использованием новейших технологий, с максимальной мобильностью, скоростью и качеством. На смену традиционным POS-материалам (воблеры, стикеры, гирлянды и т.д.) приходят так называемые мобильные мероприятия, такие как промоушн-акции (рекламные кампании) с участием известных артистов, шоу-программы, специальные мероприятия.

Задачи мерчандайзинга: увеличить объёмы реализации конкретных товаров, торговых марок; качественно предлагать на рынке продуктовый ряд компании; выделить продукцию компании среди конкурентов; донести до потребителя информацию о свойствах и преимуществах товаров компании; закрепить в сознании потребителей отличительные свойства марок; сформировать лояльное отношение потребителей к компании; привлечь новых потребителей к продуктам компании; обратить внимание на новые продукты и специальные предложения; сформировать положительный образ производителя путём заботы о качестве своих товаров и расширения предложения.

Следовательно, мероприятия BTL базируются на храбрых и интересных решениях, для которых не существует ограничений, которые могут сочетать нестандартное применение классических методик, доказавших свою эффективность, и принципиально новых BTL-инструментов и приёмов, заимствованных из других сфер жизни

(театр, кинематограф, спорт, религия, наука и т.д.). Впечатляющими результатами, которые приносят ВТЛ-проекты, есть мгновенное и глубокое проникновение в сознание потребителя (радикальный рост узнаваемости марки и скачкообразное увеличение продаж) и превращение потребителя в восторженного поклонника бренда (экспресс-формирования лояльности и приверженности).

Список использованной литературы

1. Болотова И. Мерчандайзинг сыров: правила успешной выкладки [Электронный ресурс] / И. Болотова. – Режим доступа: <http://josdevries-design.blogspot.com/>

2. Васильева О. Мобильный маркетинг и реклама, История рынка VAS [Электронный ресурс] / О. Васильева. – Режим доступа: <http://www.procontent.ru/news/11517.html>

3. Инновации на рынке ВТЛ-услуг [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://btl.moonmana.com/articles/innovative-btl/>

4. Корокошко Ю.В. Игровой маркетинг или новая форма интерактивных маркетинговых коммуникаций / Ю.В. Корокошко // Актуальные проблемы социальной коммуникации: мат-лы I Межд. науч.-практ. конф. НГТУ им. Р.Е. Алексеева. – Нижний Новгород, 2010. – С. 38 – 42.

5. Шпаковский В.О. Организация и проведение рекламных мероприятий посредством ВТЛ-коммуникаций / В.О. Шпаковский, Н.М. Чугунова, И.В. Кирильчук. – М.: Дашков и Ко, 2010. – 128 с.

УДК 339.138

Емченко Анжела Викторовна,
студент,

научный руководитель: Семёнова Оксана Николаевна,
ассистент кафедры маркетинга и менеджмента,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ОСОБЕННОСТИ РАЗРАБОТКИ РЕКЛАМНОЙ КАМПАНИИ ДЛЯ ВЫСШЕГО УЧЕБНОГО ЗАВЕДЕНИЯ

***Аннотация:** данная статья рассматривает особенности разработки и реализации рекламной кампании для высшего учебного заведения. В статье описаны этапы разработки рекламной кампании, их характеристика и факторы, которые следует учитывать для успешной реализации рекламной кампании и повышения имиджа учреждения.*

Ключевые слова: рекламная кампания, высшее учебное заведение, рекламная стратегия, реклама, сегментация, целевая аудитория, потенциальные клиенты, рекламное обращение, ресурсы, имидж.

Annotation: *this article considers the features of the development and implementation of an advertising campaign for institution of higher education. The article describes the stages of the development of an advertising campaign, their characteristics and factors that should be considered for the successful implementation of an advertising campaign and enhancing the image of institution.*

Key words: *advertising campaign, institution of higher education, advertising strategy, advertising, segmentation, target audience, potential clients, advertising appeal, resources, image.*

Тема разработки рекламной кампании для высшего учебного заведения является актуальной, так как среди вузов наблюдается обострение конкурентной борьбы, которая может быть спровоцирована совокупностью факторов. Уменьшение количества абитуриентов, увеличение количества вузов, предлагающих одинаковые направления подготовки, необходимость систематического обновления знаний и повышения квалификации заставляют вузы разрабатывать стратегии конкурентной борьбы за абитуриента. Большую часть потенциальных абитуриентов составляют выпускники школ, также стоит учитывать работающую молодёжь. В последнее время число абитуриентов значительно пополнил сегмент людей среднего возраста, которые желают получить второе высшее образование или повысить свою квалификацию.

Для привлечения клиентов в сфере образования высшие учебные заведения все чаще используют различные рекламные кампании.

Рекламная кампания – совокупность различных мероприятий, которые направлены на достижение конкретной маркетинговой цели. Рекламная кампания охватывает определённый промежуток времени, во время которого побуждает определённый круг потребителей к действию, с помощью рекламных обращений. Рекламные кампании имеют множество классификаций, например, по преследуемым целям (формирование положительного имиджа, продвижение образовательной услуги и т.д.), по территориальному охвату (локальные, региональные, международные), по интенсивности воздействия (ровные, нарастающие и нисходящие) [2]. Основная цель рекламной кампании для высших учебных заведений является привлечение абитуриентов, которые в дальнейшем поступят

в вуз как на бюджетной, так и на контрактной основе. Процесс разработки и реализации рекламной кампании для высших учебных заведений имеет свою специфику и включает следующие этапы.

Первый этап – исследование рынка. Необходимо провести мониторинг рынка образовательных услуг, анализ конкурентов и оценку их сравнительных недостатков и преимуществ. Также необходимо выяснить имеется ли какая-либо недостаточно или полностью неудовлетворённая потребность на рынке, которую мы могли бы заполнить. Этот этап позволит выявить сильные и слабые стороны нашей рекламной кампании и кампании конкурентов и внесёт ясность в то, в каком направлении она будет проходить.

Второй этап – определение целевой аудитории. Целевая аудитория – это группа людей, на которых ориентированно рекламное обращение, они могут не входить в число потенциальных клиентов, желающих получить образовательные услуги, но могут оказывать влияние на принятие решения потенциальных потребителей. Чёткое определение целевой аудитории позволяет рекламодателю максимально точно определить тех, кто будет являться получателем рекламного обращения и точно нацелить это обращение, не выходя за границы выявленной группы, определить тему и стиль рекламы. Каждая целевая аудитория, принимая решение о выборе того или иного учебного учреждения, руководствуется различными мотивами. Для потенциальных студентов – это получение качественных знаний и практических навыков, а также социокультурная деятельность вуза. Для родителей – преимущественно адекватная политика ценообразования на образовательные услуги. Исходя из особенностей каждой целевой аудитории, их восприятия и поведенческой реакции, формируется концепция рекламной кампании.

Третий этап – выбор средств рекламной кампании. Способов реализации рекламной стратегии для высшего учебного заведения большое количество, что позволяет охватить максимальный круг людей. Среди традиционных выступают размещение текстовой и печатной информации в средствах массовой информации (журналы, газеты, телевидение и радио); печатные средства (листовки, буклеты, плакаты, справочники, календари и т.п.); прямая почтовая рассылка рекламных материалов в школы, на предприятия и дополнительные организации; реклама в транспорте (размещение рекламы снаружи и внутри общественных транспортных средств); наружная реклама; сувенирная реклама (значки, наклейки, ручки и пр.) [1]. Большое значение в нынешнее время имеет реклама на сайте вуза в сети интернет, в социальных сетях, поскольку большинство людей, особенно молодёжи, проводят своё свободное время именно там.

Четвёртый этап – разработка рекламного обращения. Рекламное обращение – это средство донесения и предоставления информации от рекламодателя к потребителю. Рекламное обращение должно иметь текстовую, визуальную, звуковую, символическую или другие конкретные формы, с помощью которых рекламодатель может обращаться к своим потребителям [4]. Станет ли рекламная кампания успешной, во многом зависит от того насколько грамотно будет разработано рекламное обращение. В процессе разработки рекламного обращения, должны быть учтены основные идеи рекламной кампании и характер обращения к разным сегментам клиентов вуза. Основной идеей должно являться привлечение абитуриентов в конкретный вуз и их дальнейшее обучение. Упор в рекламной идее можно сделать на получение качественного образования, что поможет обеспечить успешную карьеру в будущем. Когда у вуза будет разработана удачная рекламная идея, она должна будет присутствовать во всех средствах рекламной кампании, во всех обращениях и девизах. Грамотно составленное рекламное обращение будет позиционироваться в сознание потенциальных потребителей с конкретным вузом, это будет являться выигрышным фактором среди конкурентов. Рекламное обращение должно содержать заголовок, девиз или слоган; основной текст, рассказывающий о данном вузе, его услугах, стоимости предоставляемых услуг и преимуществах обучения в конкретно этом вузе; адрес, телефон вуза и приёмной комиссии [3].

Пятый этап – планирование ресурсов. Планирование финансовых ресурсов, то есть сметы затрат, является ключевым фактором в разработке рекламной кампании, так как её осуществление всегда тесно связано с финансированием. Бюджет рекламной стратегии вуза определяется комплексно, в зависимости от размера рекламной кампании, величины и характера целевой аудитории, уровня конкуренции, финансовых ресурсов учреждения и стратегии его развития в целом.

Шестой этап – реализация рекламной кампании. На данном этапе создаются, уже разработанные ранее, рекламные материалы, производится закупка рекламного пространства и дальнейшее размещение на нем различных рекламных обращений и слоганов. Необходимо производить тестирование рекламы, анализировать активность потенциальных потребителей до, во время и после размещения публикации. Во время реализации рекламной кампании необходимо учитывать множество факторов. Основными являются:

– пики продаж, то есть конкретные временные периоды, во время которых на образовательные услуги наблюдается

наибольший спрос, обычно это весна-лето (сезон поступления в вузы);
– место осуществления – рекламное мероприятие должно осуществляться в местах, где наблюдается и предполагается концентрация целевой аудитории (например, тематические сайты, школы, колледжи, кинотеатры и т.п.).

Седьмой этап – определение эффективности рекламной кампании. На завершающем этапе необходимо определить эффективность разработанной рекламной кампании. Оценка эффективности рекламной кампании состоит из двух составляющих: экономической и социальной. Социальная эффективность определяется степенью достижения поставленных целей. Она изначально может быть направлена на увеличение узнаваемости вуза, повышение лояльности потребителей, создание положительного имиджа или других задач, в зависимости от первоначальной цели проведения рекламной кампании. Экономическая эффективность, связана с увеличением прибыли учреждения за счёт привлечения новых клиентов образовательных услуг, а также отношением полученной прибыли от поступления студентов к затратам, потраченным на проведение рекламной кампании.

Грамотно составленная рекламная кампания и её успешная реализация гарантирует не только увеличение экономической и социальной эффективности, но и влияет на улучшение и рост имиджа высшего успешного заведения. Формирование положительного имиджа вуза и его поддержание влияет на повышение конкурентоспособности и перспективу развития в будущем.

Список использованной литературы

1. Васильев Г.А. Основы рекламной деятельности / Г.А. Васильев, В.А. Поляков. – М.: «ЮНИТИ», 2014. – 414 с.
2. Кузьмина Е. Методика разработки рекламной кампании ВУЗа [Текст] / Е. Кузьмина // Маркетинг, 2012. – №4. – С. 113 – 121.
3. Пономарева А.М. Рекламная деятельность / А.М. Пономарева. – М.: ИКЦ «МарТ», 2014. – 240 с.
4. Тулупов В.В. Теория и практика рекламы / В.В. Тулупов. – М.: «Изд-во Михайлова В.А.», 2016. – 526 с.

Зимовнова Екатерина Владимировна,
студент,
научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна,
доцент кафедры экономики и управления персоналом,
канд. экон. наук, доцент,
ГОО ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

РАЗРАБОТКА РЕКЛАМНОЙ КАМПАНИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

***Аннотация:** в статье рассматриваются основные тенденции разработки рекламной кампании на предприятии. Говоря о рекламе, имеет в виду практический и творческий аспект этого понятия. Однако без большой теоретической базы невозможна и практика.*

***Ключевые слова:** реклама, кампания, клиенты, продукт, промышленная реклама, услуги.*

***Annotation:** the article discusses the main trends in the development of an advertising campaign in an enterprise. Speaking of advertising, it has in mind the practical and creative aspect of this concept. However, without a large theoretical base, practice is also impossible.*

***Key words:** advertising, campaign, customers, product, industrial advertising, services.*

Рекламные кампании – это группы рекламных сообщений, которые имеют схожий характер. Они делаются одними и теми же сообщениями, и темами, помещёнными на разные типы носителей, в определённые фиксированные моменты времени. Сроки рекламных кампаний являются фиксированными и конкретно определены.

Прежде чем делать рекламную кампанию следует знать:

Почему следует рекламировать то или иной продукт.

Что относится к цели рекламной кампании (целью рекламной кампании может быть: – сообщение людям о продукте; – убеждение их купить товар; – сделать продукт доступным для клиентов).

Процесс создания рекламной кампании выглядит следующим образом [1]:

1. Исследование. Первым шагом является исследование рынка для рекламируемого продукта. Нужно выяснить спрос на продукцию, конкурентов и т.д.

2. Определение целевой аудитории. Нужно знать, кто собирается покупать продукт и кто должен быть целью рекламы.

3. Определение бюджета. Следующим шагом является определение бюджета с учётом всех факторов, таких как средства массовой информации, презентации, бумажные работы и т.д.,

4. Выбор правильной темы. Тема кампании должна быть реализована в соответствии с используемыми цветами, графика должна быть одинаковой или почти одинаковой во всех рекламных объявлениях, в музыке и голосах, которые будут использоваться, при разработке рекламы, способ доставки сообщения, используемый язык, джинглы и т.д.

5. Выбор носителя. Выбранный носитель или количество носителей должно быть тем, которое достигнет целевых клиентов.

6. Медиа-планирование. Планирование должно быть выполнено точно, чтобы реклама была видимой или была прочитана, или была слышна для целевых клиентов в нужное время.

7. Выполнение кампании. Кампания должна быть выполнена, а затем должна быть отмечена обратная связь.

Чаще всего медиа-инструменты – это печатные и электронные носители. Печатные СМИ включают газеты, журналы, брошюры, баннеры и рекламные щиты. Электронные средства массовой информации включают радио, телевидение, электронную почту, отправку сообщений на мобильные телефоны и телефонную рекламу. Нужно помнить, что необходимо обеспечить правильную частоту рекламной кампании, чтобы реклама была видимой, и хватало времени для клиентов.

Все кампании не имеют фиксированной продолжительности. Некоторые кампании являются сезонными, а некоторые проводятся круглый год. Все кампании отличаются по времени. Некоторые рекламные кампании основаны на средствах массовой информации, некоторые – на местах, некоторые – на продуктах, а некоторые на объективных. Видно, что в целом рекламные кампании проходят успешно, но в случае, если цель в любом случае не решена, теория переделывается, необходимые изменения вносятся с использованием опыта, а оставшаяся кампания переносится [2].

Самая популярная терминология, используемая для промышленной рекламы, – это реклама для бизнеса. Этот тип рекламы обычно включает в себя, рекламирование своих продуктов или услуг для предприятий, которые фактически используют те же или аналогичные продукты, или услуги, или можно сказать, что рекламная кампания должна отражать сведения о продуктах, которые нужны другим предприятиям для производства или деятельности.

Роль промышленной рекламы это:

– сводить к минимуму «охоту» на покупателей;

- помогать в увеличении продаж;
- помогать в создании всё большего количества каналов распространения информации о товаре;
- заставлять предприятие работать более эффективно для производства желаемого продукта или услуги;
- создавать понимание среди клиентов или других предприятий о своих продуктах или услугах.

Стратегии, используемые в промышленной рекламе, отличаются друг от друга, поскольку разные предприятия рекламируют различные продукты. Таким образом, одно правило не может работать для рекламы всех продуктов. Но основной процесс, который может привести к успешной рекламе, заключается в следующем: знание цели рекламы – определение целевых аудиторий – исследование условий рынка и конкурентов – создание рекламы для показа – выбор медиа для использования – что должно быть выделено бюджет – оформление рекламы – получение отзывов от клиентов [3].

Средства массовой информации, обычно используемые в промышленной рекламе, – это печатные СМИ и прямой маркетинг.

Печатные СМИ включают деловые журналы, торговые публикации, газеты, технические журналы и т.д. Чтобы печатные СМИ работали эффективно, необходимо помнить о некоторых принципах:

- визуальное изображение объявления должно быть очень чётким и заметным;
- объявление должно быть настолько впечатляющим, что читатели будут привлечены к его чтению;
- основное внимание следует уделять предлагаемой услуге или продукту, а не источнику, с помощью которого оно предлагается;
- пусть реклама будет простой для чтения (без сложных шрифтов);
- показанное изображение не должно иметь никакого отношения к продукту;
- реклама должна отражать имидж предприятия;
- объявление должно быть в логической последовательности, если оно состоит из двух или более страниц;
- заголовки должны быть броскими и соответствовать образу продукта;
- в нижней части страницы обязательно должны быть чётко указаны название предприятия, адрес и номер телефона представительства.

Прямой маркетинг включает в себя:

1. Прямая почтовая рассылка – здесь рассылки, информационные листы и брошюры отправляются по почте на почтовый адрес клиента.

2. Телефонная реклама – реклама осуществляется путём звонка клиентам по телефонам, отправки сообщений на мобильные телефоны и т.д.

3. Интернет-реклама – включает в себя онлайн-баннеры и электронные письма клиентам или другим компаниям, что содержат информацию о продуктах и услугах и предоставляют варианты электронных покупок и т.д.

Рекламодатели также используют другие способы продвижения своих продуктов, такие как участие в выставках и ярмарках.

Таким образом, предприятия могут использовать любой тип рекламы, ключевым девизом которого является: увеличение продаж, производство продуктов высшего качества, поддержание хороших отношений с клиентами и достижение желаемой цели.

Список использованной литературы

1. Александров Ф. Хроники российской рекламы / Ф. Александров. – М.: Реклама, 2010.

2. Бочарникова Е.В. Оценка эффективности рекламной деятельности / Е.В. Бочарникова. – М.: Общество. Среда. Развитие, 2010. – С. 18 – 23.

3. Котлер Ф. Маркетинг Менеджмент. Экспресс-курс / Ф. Котлер. – СПб.: Питер, 2011. – 390 с.

4. Радченко Д.М. Взаимосвязь рекламной информации и конкурентных преимуществ товара / Д.М. Радченко. – Бийск: Сборник научных докладов научно-практической конференции, 2011. – С. 46 – 51.

Ильченко Елена Константиновна,
студент,

научный руководитель: Денисенко Игорь Анатольевич,
доцент кафедры маркетинга и менеджмента, канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ФОРМИРОВАНИЯ ЭФФЕКТИВНОЙ АССОРТИМЕНТНОЙ ПОЛИТИКИ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в данной статье рассмотрены вопросы организации формирования эффективной ассортиментной политики предприятия.*

***Ключевые слова:** формирование ассортимента, планирование, маркетинговая деятельность.*

***Annotation:** this article addresses the issues of organizing the formation of an effective assortment policy of an enterprise.*

***Key words:** assortment formation, planning, marketing activity.*

С каждым днём набирает обороты конкуренция в сфере продаж. Каждый день маркетологи просчитывают и продумывают выгодный манёвр своего торгового предприятия исследуя конкурентов, ассортимент, ценовую политику и другие показатели которые влияют на прибыль организации. На сегодняшний день предприятиям важно знать всё о сфере продаж.

Одним из важнейших направлений деятельности маркетинга каждого предприятия является ассортиментная политика. Учитывая большую конкуренцию требуется внимательно изучать ассортимент на полках магазинов.

Товарный ассортимент – это группа товаров, связанных между собой либо общностью использования и функционирования, либо продающихся через одни и те же торговые точки, либо в пределах одинакового диапазона цен [5, с. 100]. Ассортимент товаров – совокупность их видов, разновидностей и сортов, объединённых или сочетающихся по определённому признаку. Ассортиментная политика – это одна из главных составляющих конкурентной стратегии торгового предприятия. Ассортиментная политика определяет группы товаров, которые удовлетворяли бы потребности покупателей. При правильно подобранной ассортиментной политике обеспечивается прибыль на предприятии, а также его успешная работа в дальнейшем.

При проведении ассортиментной политики соответственно решаются такие вопросы, как: уменьшение (сокращение) ассортимента; смена поставщика; увеличение (расширение) ассортимента. Также товарный ассортимент характеризуется параметрами (табл. 1).

Таблица 1 – Параметры и характеристика товарный ассортимент

Параметры	Характеристика
Широта	Количеством ассортиментных групп
Глубина	Количеством позиций в каждой ассортиментной группе
Гармоничность	Соотношением между предлагаемыми ассортиментными группами с точки зрения общности потребителей, конечного использования, каналов распределения и цен
Насыщение товарного ассортимента	Определяется общим количеством различных товаров, которые предлагает компания

Таким образом, чёткое понимание товарного ассортимента даёт возможность компании наиболее выгодно для себя работать на рынке, избегая конкуренции.

Чем более качественно подобран ассортимент товаров торгового предприятия, тем большая прибыль будет получена.

Управление ассортиментом имеет деятельность определённых служб организации по контролю, анализу и принятию управленческих решений в сфере маркетинга.

Одним из главных элементов конкурентной стратегии предприятия, а также из важнейших условий организации эффективной его работы, создания новых услуг, исключения из производственной или торговой программы «неперспективных» с маркетинговой точки зрения товаров и др. – это ассортиментная политика [1, с. 50].

Формирование ассортимента товаров существенно зависит от факторов, определяющих спрос населения, а также от природно-климатических условий и национально-бытовых традиций, нравов и обычаев населения, моды и достижений научно-технического прогресса.

Формирование ассоциативных товаров на предприятиях розничной торговли влияет на социальный состав населения и характер его трудовой деятельности, уровень развития культур,

социальное обеспечение и уровень доходов населения. Очень значимым фактором является уровень цен на товары. Кроме того, следует учитывать половой, профессиональный и национальный состав населения, его традиции и закономерности, а также количество и структуру услуг [4, с. 123]. Всё это влияет на планирование деятельности и его корректировку.

Любое расширение ассортимента неизбежно влечёт за собой увеличение расходов, а финансовые результаты от изменений в ассортименте могут иметь место только в перспективе [3, с. 72].

Планирование деятельности, которая направлена на целевой отбор продуктов с целью будущего производства или приведение продукта в соответствие с потребительскими установками, называется планированием ассортимента [2, с. 9].

Планирование ассортимента продукции на предприятии проходит целый ряд этапов (табл. 2).

Таблица 2 – Этапы планирования ассортимента

Этап планирования	Характеристика
Разработка ассортиментной концепции	Формирование направленной оптимальной ассортиментной структуры, товарного предложения.
Установка группового ассортимента	Определение ассортиментного профиля.
Установление количественного соотношения отдельных групп товаров	Расчёт структуры группового ассортимента.
Определение внутригруппового ассортимента	Подбор конкретных разновидностей товаров каждой группы по различным признакам. При этом должно быть обеспечение соответствия предлагаемого ассортимента товаров, реальному спросу потенциальных потребителей.

Имея чёткую коммерческую стратегию предприятия на рынке, а также мониторинг конкурентов, потребителей их потребностей и новинок ассортимента, получаем реальное видение своих нынешних и перспективных возможностей.

На основании проведенного научного исследования, можно сделать вывод о важности формирования ассортиментной политики предприятия, определяющей степень удовлетворённости потребителей предлагаемыми товарами и услугами. Таким образом, формирование оптимального ассортимента в значительной степени является актуальным на сегодняшний день для предприятий.

Список использованной литературы

1. Бабич Т.Н. Прогнозирование и планирование в условиях рынка: учебн. пособие / Т.Н. Бабич [и др.]. – М.: НИЦ ИНФРА, 2013. – 336 с.
2. Орлова Т.М. Основные этапы планирования ассортимента товара / Т.М. Орлова // Маркетинг в России и за рубежом. – №7, 2010. – С. 9 – 14.
3. Орлова П.И. Бизнес-планирование: учебник / П.И. Орлова. – М.: Дашков и Ко, 2013. – 284 с.
4. Фомичёва Л.М. Маркетинг: учеб. пособие / Л.М. Фомичёва – Юго-Зап. ГУ, 2015. – 199 с.
5. Шаповалов В.А. Управление маркетингом и маркетинговый анализ: учеб. пособие / В.А. Шаповалов. – Ростов н/Д.: Феникс, 2011. – 357 с.

УДК 331

Кузнецов Денис Владимирович,
студент,
Ретивцев Игорь Владимирович,
старший преподаватель
кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КАПИТАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: в статье рассматривается в чём заключается эффективность деятельности предприятия. Представлены основные способы повышения эффективности производства. Описаны действия для улучшения показателей использования оборотного капитала. Определена главная задача для повышения эффективности использования капитальных вложений и основных фондов.

Ключевые слова: предприятие, эффективность, пути повышения эффективности, оборотные средства, капитал.

Annotation: the article discusses what is the effectiveness of the enterprise. Presents the main ways to improve production efficiency. We describe the steps to improve the use of working capital. The main task is defined to increase the efficiency of using capital investments and fixed assets.

Key words: enterprise, efficiency, ways to increase efficiency, working capital, capital.

Экономическая эффективность деятельности предприятия – один из основных видов эффективности предприятия, показатель представляет собой отношение полученного результата к затраченным материальным и финансовым ресурсам. Этот вид эффективности зависит, прежде всего, от рационального использования всех видов ресурсов с учётом их структуры. Эти соотношения обусловлены в основном спецификой самого производства, техническим оснащением, уровнем развития технологий, организацией труда и соотношением интенсивных и экстенсивных факторов производства. На эффективность деятельности предприятий сильно влияют внешние факторы, такие как рынки ресурсов, прежде всего, спрос и предложение на тот или иной вид ресурсов, а также цены на ресурсы.

Процесс измерения планового или уже фактического уровня эффективности предприятия связан с определением критерия и формированием системы соответствующих показателей. Показатели деятельности предприятия подразделяются на несколько групп:

- общие показатели эффективности производства;
- показатели, отражающие эффективность организации и использования рабочей силы;
- показатели, характеризующие степень использования и распределения производственных активов;
- показатели, отражающие эффективность использования всех финансовых ресурсов.

Основными способами повышения эффективности производства являются два направления деятельности, а именно: снижение трудоёмкости и повышение производительности труда. Кроме того, основные способы включают рациональное и экономное использование ресурсов и сырья, снижая показатель фондоёмкость и улучшая показатели инвестиционной деятельности предприятия.

Пути повышения эффективности деятельности предприятия предполагают внедрение передовых достижений научно-технического прогресса, в том числе революционное переоснащение производственных фондов на основе новейших научных достижений техники и технологий. Такие фундаментальные технологические изменения, мобилизация технических, организационных, социальных и экономических факторов, позволяют существенно повысить производительность труда.

Пути совершенствования также подразумевают использование режима экономии. Факторы ресурсосбережения должны иметь решающее значение для удовлетворения постоянно растущего спроса на топливо, сырьё, материалы и энергию.

Кроме того, способы повышения эффективности деятельности предприятия также включают меры по более эффективному распределению и использованию основных ресурсов и средств предприятия. Важно максимально использовать производственный потенциал предприятия, следить за ритмичностью производства, максимизировать загрузку производственного оборудования. Результатом таких мероприятий станут ускоренные темпы роста объёмов производства готовой продукции, без дополнительных инвестиций и затрат.

Важное место для повышения экономических показателей занимает работа организационных структур. Кроме того, предприятию необходимо развивать собственную социальную инфраструктуру, совершенствовать методы и формы управления, методы планирования, стимулирования и поощрения персонала. Особое место в сокращении доли расходования ресурсов и интенсификации всей экономики предприятия занимают меры по повышению уровня качества продукции. Уровень качества продукции должен быть основополагающим фактором, требующим тщательного контроля.

По мнению большинства финансовых директоров, в различных отраслях промышленности, они постоянно стремятся повысить эффективность оборотного капитала и показатели цикла конвертации денежных средств.

Основными действиями, которые необходимо выполнять для улучшения показателей оборотного капитала являются:

1. Подготовка нефинансовых групп сотрудников. Одной из важнейших задач предприятия является подготовка и обучение нефинансовых групп сотрудников, т.к. значение целевого улучшения показателей эффективности означает для предприятия, с точки зрения эффективности капитальных затрат, улучшение баланса и основных финансовых коэффициентов предприятия. Финансовый менеджер должен объяснить, что слишком быстрая оплата или слишком медленный возврат по дебиторской задолженности сопряжены со значительными издержками для предприятия, и часто стандартные условия могут помочь установить базовый ориентир для контрактов. Обучение и понимание того, как операционная деятельность соотносится с отчётными финансовыми результатами предприятия, поможет сблизить задачи финансистов и нефинансовых групп сотрудников.

2. Постановка цели. Постановка и установление целевых показателей оборотного капитала, а также переход к операционным уровням, является важнейшими текущими задачами для предприятия.

Успешные предприятия в качестве ключевых показателей эффективности, устанавливают целевые показатели для оборотного капитала.

3. Поддержка транзакций. Назначение ответственных лиц в качестве связующих звеньев между финансистами и другими группами обеспечивает связь между целями различных отделов предприятия и оказывает транзакционную поддержку проводимым операциям.

Главная задача для достижения высокой эффективности использования капитальных вложений и основных фондов заключается в быстром освоении обновлённых основных фондов и производственных мощностей. При сокращении сроков вводов в эксплуатацию новых основных фондов, возможно быстрее получить продукцию с более совершенных в техническом плане основных фондов, снизить общий уровень морального износа основных фондов.

Для лучшего использования производственных мощностей и основных фондов промышленных предприятий, требуется повысить интенсивность использования основных фондов и мощностей на предприятии.

Как правило, на промышленных предприятиях процесс увеличения мощности оборудования реализуется через:

- для станков, машин и агрегатов усиливаются наиболее ответственные детали и узлы;
- повышаются основные технологические параметры производственных процессов (скорость, давление, температура);
- механизуются и автоматизируются не только основные производственные процессы и операции, но и вспомогательные и транспортные операции.

На основании проведенного научного исследования о повышении эффективности использования капитала предприятия можно прийти к выводу о том, что экономическая эффективность деятельности предприятий представляет собой отношение полученного результата к затраченным материальным и финансовым ресурсам. Основными способами повышения эффективности производства являются снижение трудоёмкости и повышение производительности труда. Главными действиями для улучшения показателей оборотного капитала является: подготовка нефинансовых групп сотрудников, постановка цели и поддержка транзакций. Важной задачей для повышения эффективности использования капитальных вложений и основных фондов является эксплуатация обновлённых основных фондов, производственных мощностей и их быстрое освоение.

Успешные действия в улучшении использовании оборотного капитала будет означать меньшее количество денежных средств, задействованных в операциях и больший объём капитала, доступного для развития предприятия.

Список использованной литературы

1. Адамов Н.А. Модели финансового управления холдингом / Н.А. Адамов, Ю.С. Сваталова // Все о налогах, 2009. – №1. – С. 21.
2. Адамов Н.А. Разработка инвестиционной политики корпорации / Н.А. Адамов, К.В. Абрамова // РИСК: Ресурсы, информация, снабжение, конкуренция, 2012. – №3.1. – С. 105 – 109.
3. Бригхем Юджин Ф. Энциклопедия финансового менеджмента / Ф. Юджин Бригхем: сокр. пер. с англ. 5-е изд. – М.: Экономика, РАГС, 2000. – 687 с.
4. Магомедов А.М. Экономика предприятия / А.М. Магомедов. – М.: Экзамен, 2004. – 350 с.

УДК 659.1.01

Левченко Валерия Валерьевна,
студент,

научный руководитель: Ружинская Инна Витальевна,
старший преподаватель кафедры маркетинга и менеджмента,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ОСНОВНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ РЕКЛАМНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

***Аннотация:** в статье проанализирован современный уровень и основные тенденции рекламной деятельности предприятий ЛНР. Определены особенности осуществления рекламной деятельности на современных предприятиях и обозначены ключевые составляющие обеспечения её эффективности в условиях нестабильной бизнес-среды.*

***Ключевые слова:** реклама, рекламная деятельность предприятия, эффективность.*

***Annotation:** the article analyzes the current level and the main trends of advertising activities of enterprises of the LPR. The peculiarities of advertising activities at modern enterprises are concerned and the key components of ensuring its effectiveness in an unstable business environment are identified.*

Key words: advertising, advertising activity of the enterprise, efficiency.

В условиях современной экономики, характеризующейся своей нестабильностью и жёсткой конкуренцией на рынке товаров и услуг, цель каждого предприятия – создание благоприятных условий для успешного существования и развития. Для этого предприятия должны выдерживать тот напор и выполнять условия, выдвигаемые современным рынком. Одной из важнейших составляющих прибыльности предприятий любой отрасли является маркетинговая деятельность. Успешность современных предприятий как субъектов предпринимательской деятельности предусматривает применение комплекса маркетинговых инструментов, в том числе и рекламных коммуникаций, причём стоит акцентировать внимание на эффективности рекламной деятельности. Поэтому возникает необходимость в планировании процесса рекламирования и формировании рекламной стратегии. Зарубежный опыт уже давно показал, насколько велико значение разработки рекламной кампании как одного из средства стимулирования продаж и создания положительного имиджа предприятия.

Весомый научный вклад в разработку проблем рекламной деятельности сделали отечественные и зарубежные исследователи такие, как: Д. Бернет, А.В. Войчак, Н.А. Гасаненко, А. Дейян, А.А. Добрянская, С.Е. Кайструков, Г. Картер, Л. Койк, Ф. Котлер, И.Я. Рожков, Е.В. Ромат, И. Сэндидж, У. Уэллс и многие другие. В их трудах проанализирована сущность рекламы, определена её роль и значение, разработаны методические подходы к планированию и реализации рекламной деятельности, а также оценка рекламных эффектов.

Следует акцентировать внимание на эффективности рекламной деятельности в качестве важного условия обеспечения конкурентоспособности современных предприятий Луганской Народной Республики. На эффективность рекламной деятельности влияют факторы прямого и опосредованного действия, важнейшими из которых являются объективность рекламных сообщений, специфика рынка рекламируемых товаров, возможность рекламных средств, национальные особенности целевой аудитории, объём ассигнований, выделяемых на рекламные мероприятия.

Учитывая указанное выше, рекламная деятельность осуществляет существенное влияние на увеличение объёмов продаж, обеспечивая информирование о товаре, его популяризацию, повышение спроса, товарооборот и производство. Она является

неотъемлемой и активной частью комплексной системы маркетинговой деятельности предприятий, уровень развития которой определяется качеством и эффективностью проведенных рекламных кампаний в соответствии с требованиями современного рынка.

Рекламная деятельность выполняет стимулирующее влияние на развитие экономических процессов, оживление рынков, увеличения объёма выпуска продукции и потребления и, как следствие – снижение себестоимости единицы продукции. Ограничение рекламных мероприятий сдерживает реализацию продукции и, соответственно, её производство и определяет более высокие затраты на единицу продукции. Важной составляющей успешной конкуренции торговых марок является рекламная деятельность, она служит ориентиром при выборе продукции для потребителей. Кроме того, она стимулирует потребительский спрос. Повышение спроса, в свою очередь, обуславливает увеличение выпуска и удешевление продукции, насыщение рынка, максимизацию прибыли предприятий, увеличение отчислений в республиканский бюджет, повышение оплаты труда, создание новых рабочих мест, укрепление социально-экономической ситуации в государстве [2]. Кроме того, реклама стимулирует удовлетворение новых потребностей покупателей, что даёт новый импульс производству, определяет направления и темпы его развития.

По мнению учёного Б.А. Обритко, рекламная деятельность – это составляющая маркетинга, которая является неличностным предъявлением определённой группе людей фактов относительно товаров, услуг и идей в любой форме. Концепция влияния рекламной деятельности на эффективность хозяйственной деятельности подтверждает определение, соответственно, рекламная деятельность – это создание рекламного продукта, доведение его до потенциальных покупателей таким образом, чтобы они понимали, чем именно товар, услуга или идея положительно отличаются от подобных, а производитель смог превратить эту новацию в капитал [3]. Иначе говоря, рекламная деятельность является обязательным условием успешного функционирования экономики. Она выполняет стимулирующее влияние на развитие экономических процессов, оживление рынков, увеличение производства и потребления и, как следствие – снижение себестоимости единицы продукции. Ограничение рекламных мероприятий будет сдерживать реализацию продукции и, соответственно, её производство и определять более высокие затраты на единицу продукции [4].

В контексте системного подхода к стратегическому планированию на современных предприятиях процесс формирования

рекламной стратегии представляется охватывающим все основные коммуникационные инструменты. Также целесообразно рассматривать рекламную деятельность как инструмент реализации бизнес-стратегии и маркетинговой стратегии предприятия. Полное их согласование даёт возможность предприятиям ЛНР получить в виде синергетического эффекта положительную динамику доли рынка и максимизировать прибыль.

Интеграция маркетинговых коммуникаций (рекламы, паблик-рилейшнз, стимулирования сбыта, прямой продажи, спонсоринга, директ-маркетинга, мерчандайзинга) совершенно необходима, так как все они должны быть направлены на достижение одной цели. Стоит отметить исключительную коммуникативную ценность рекламной коммуникации в формировании лояльности потребителя к бренду. Её целью является достижение оптимальной формы, содержания, времени и пути доставки массового рекламного сообщения к определённой аудитории, что является частью реализации коммуникационной маркетинговой стратегии. При этом основным условием успешной рекламной деятельности, которая имеет черты целостного логического процесса, отправной точкой являются маркетинговые исследования.

Грамотно разработанная и удачно проведенная рекламная кампания позволяет позиционировать на рынке ряд новых торговых марок, а обоснованный бренд-маркетинг в среднесрочной перспективе способствует росту доходности. Осуществление стратегии и тактики активного приспособления к реальным и потенциальным потребителям продукции позволяет повысить эффективность рекламного воздействия.

В результате исследования определено, что большинство современных предприятий применяют комплекс коммуникаций, ключевой составляющей которых является рекламная деятельность. Особенностью рекламной деятельности предприятий является различие между рекламой продукта и рекламой предприятия, что заключается в объекте рекламного обращения. При этом предприятия осуществляют рекламу собственных брендов и паблик-рилейшнз. С целью увеличения доли рынка и повышения цены на продукцию предприятия увеличивают ценность бренда, которая, в свою очередь способствует ускорению движения денежных средств, что является функцией от будущих прибылей.

Планирование объёма и каналов использования бюджета рекламной деятельности на предприятиях Луганской Народной Республики важно осуществлять на основе принципа концентрации финансовых ресурсов при помощи наиболее эффективных рекламных

инструментов [1]. При уменьшении рекламного бюджета в десять раз, отдача от рекламы уменьшится лишь в 2-3 раза. Учитывая это, любое рекламное средство является эффективным (рентабельность инвестиций в рекламу выше рентабельности альтернативных вложений).

Анализ эффективности рекламной деятельности на предприятиях Луганской Народной Республики позволил определить основную закономерность, которая наблюдается в процессе охвата целевой аудитории рекламным воздействием и характеризуется эффектом убывающей отдачи. Согласно которому на начальном этапе рекламного воздействия охват аудитории быстро растёт в связи с новизной рекламы, однако дальнейшее воздействие на аудиторию требует все больших затрат, а новых потребителей становится все сложнее привлечь. Следовательно, важным этапом является определение оптимального уровня затрат по критерию длительности рекламных кампаний и масштабности охвата потребителей.

В заключение можно отметить, что важнейшими основами для осуществления рекламной деятельности на предприятиях Луганской Народной Республики является специфика рынка, а также возможности рекламных средств, особенности целевой аудитории, эффективность рекламных сообщений, объём средств, выделяемых на рекламные мероприятия. В то же время, маркетинговые исследования становятся эффективным инструментом при планировании маркетинговых коммуникаций и продвижении продукта. Учитывая высокий уровень затрат, которые предусматривает производство и размещение рекламы в СМИ, исследование следует направлять на оптиматизацию планирования рекламных кампаний.

Список использованной литературы

1. Голубкова Е.Н. Маркетинговые коммуникации / Е.Н. Голубкова. – М.: Финпресс, 2012. – 256 с.
2. Добрянська О.А. Управління рекламною діяльністю як фактор підвищення ефективності господарювання: дис. ... канд. екон. наук: 08.06.01 / Добрянська Оксана Анатоліївна; НАН України, Ін-т регіон. досліджень. – Львів, 2004. – 240 с.
3. Ілляшенко С.М. Інновації і маркетинг – рушійні сили економічного розвитку: монографія / за ред. д.е.н., професора С.М. Ілляшенка. – Суми: ТОВ «Друкарський дім «Папірус», 2012. – 536 с.
4. Ромат Е.В. Мировые тенденции развития рекламы / Е.В. Ромат // Маркетинг и реклама, 2007. – №5. – С. 14 – 19.

Малькина Татьяна Александровна,
студент,
научный руководитель: Ружинская Инна Витальевна,
старший преподаватель кафедры маркетинга и менеджмента,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»,

ОСОБЕННОСТИ И АНАЛИЗ РЫНКА РЕКЛАМНЫХ УСЛУГ

***Аннотация:** в данной статье анализируется состояние сферы рекламных услуг. Рассмотрены основные понятия рынка рекламных услуг, выделены основные виды рекламных услуг на примере рекламных агентств луганского рынка, осуществлена систематизация рекламных агентств по предоставляемым услугам. Анализируются эффективные виды рекламы, которые занимают очень важное место на рынке рекламных услуг.*

***Ключевые слова:** реклама, рекламная деятельность, рекламные услуги, рынок рекламных услуг, рекламное агентство.*

***Annotation:** the article deals with the basic concepts of the market of advertising services and the basic types of advertising services on the example of advertising agencies at Luhansk market. This article systematizes advertising agencies according to the services provided and shows the state of the sphere of advertising services. The effective types of advertising, which occupy important place in the market of advertising services, are analyzed.*

***Key words:** advertising, advertising activity, advertising services, advertising services, advertising agency.*

В современных условиях успехи деятельности любого предприятия в основном зависят от успешной стратегии поставленной рекламной политики, которая позволяет противодействовать барьерам между производителем и потребителем. Рекламная политика предоставляет возможности установить связь с потребителем услуг через такие средства рекламы, как: реклама в прессе, печатная реклама, аудиовизуальная реклама, реклама на телевидении, радио, прямая почтовая реклама, наружная реклама и т.д.

В последнее время реклама, которую мы замечаем в области услуг, содержит свои характерные черты в отличие от рекламы промышленных и коммерческих продуктов, что даёт возможность анализировать сферу услуг как независимое направление на товарном рынке.

Значимость и важность разнообразных рекламных услуг в последнее время занимает ключевое место в индустрии рекламной деятельности и практически ни у кого не вызывает сомнения. Современные предприятия невозможно представить без рекламы, так как реклама является неотъемлемым элементом и обладает эффективным коммуникационным воздействием на потребителя в целях продвижения рекламных услуг [1, с. 4].

На сегодняшний момент неотъемлемой составной частью современного рынка является рынок рекламных услуг. Рекламный рынок, как и любой другой элемент рынка, имеет своё структурное строение. Он взаимодействует со всеми другими рынками как часть единой системы, поскольку, будучи вторичным рынком в своём становлении и развитии. Исследованию рынка рекламы как автономному рынку отводится недостаточное внимание, если сравнить с исследованиями рынков труда, ресурсов, капитала.

Рынок рекламных услуг в узком понимании – комплекс основных его субъектов, как: рекламодатели, рекламные агентства, средства массовой информации, субъекты предпринимательской деятельности, которые предоставляют параллельные услуги, а также другие участники рекламного рынка. В широком понимании под рынком рекламы понимается сфера товарного обмена, где в качестве товара выступают рекламные материалы и рекламные услуги.

Системно рынок рекламных услуг формализуется функцией:

$$Sr = f(C; Ra; R; ЦА),$$

где, С – средства рекламы;

Ra – рекламные агентства;

R – рекламодатели;

ЦА – целевая аудитория [2, с. 537].

Наиболее распространёнными на луганском рынке рекламы являются следующие виды услуг, оказываемые рекламными агентствами: обеспечение медиапланинга; осуществление покупки и продажи рекламного пространства как в СМИ, так и вне их; осуществление рекламной, издательской, информационной, полиграфической деятельности; оказание консультационных и маркетинговых услуг, в том числе консультирование по вопросам коммерческой деятельности и управления; производство, покупка и реализация графической продукции; размещение наружной рекламы; осуществление дизайнерских работ; осуществление монтажных работ; размещение светодиодной динамичной рекламы на экране; изготовление и распространение аудио-, видео-, теле-, фото

продукции; оказание услуг по производству рекламной продукции и предоставление производственных мощностей; редакционная и издательская деятельность; маркетинговая деятельность; разработка, производство, реализация и ремонт техники и оборудования, программных средств; издание информационной, справочной и другой печатной продукции в целях обеспечения выполнения уставных задач.

Проведём исследование рекламных агентств г. Луганска в зависимости от приведенного перечня оказываемых ими услуг. На рынке г. Луганска действуют 4 основных агентства, которые оказывают рекламные услуги. Далее проведём оценку агентств в зависимости от вида известности и оборота предоставляемых услуг (табл. 1) по экспертным данным, где 1 – услуга оказывается; 0 – услуга не оказывается.

Таблица 1 – Перечень основных рекламных агентств г. Луганска

№ п/п	Основные рекламные агентства Луганска	Медиапланинг	Рекламная издательская и полиграфическая деятельность	Производство, покупка и реализация графической продукции	Размещение наружной рекламы	Осуществление дизайнерских работ	Осуществление монтажных работ	Размещение светодиодной динамичной рекламы на экране	Редакционная и издательская деятельность	Издание информационной, справочной и другой печатной продукции в целях обеспечения выполнения уставных задач	Производство сувенирной продукции	Итого:
1	ГУП ЛНР «ГОСРЕКЛАМА»	1	0	1	1	1	1	1	1	1	0	8
2	РПК «АРТ-ЛИДЕР»	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	7
3	РПК «АПРЕЛЬ»	0	1	1	1	1	1	0	0	1	1	7
4	РА «СПУТНИК»	0	1	1	0	1	1	0	0	0	0	4
5	РПК «Паблсити»	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	5

На основании данных, представленных в таблице 1, можно сделать вывод о том, что предоставление рекламных услуг в полном объеме осуществляет ГУП ЛНР «ГОСРЕКЛАМА».

Следовательно, рассматривая рынок рекламных услуг в Луганской Народной Республике необходимо отметить

ГУП ЛНР «ГОСРЕКЛАМА», которое является монополистом. ГУП ЛНР «ГОСРЕКЛАМА» действует с целью удовлетворения общественных потребностей граждан, органов государственной власти, органов местного самоуправления, юридических лиц в предоставлении услуг в сфере рекламной деятельности Луганской Народной Республики.

Таким образом, целесообразно проведение анализа рекламных услуг, оказываемых на луганском рекламном рынке на примере ГУП ЛНР «ГОСРЕКЛАМА».

Основной канал распределения, который применяется в ГУП ЛНР «ГОСРЕКЛАМА» – наружная реклама. Наружная (внешняя) реклама – графическая, текстовая либо иная информация рекламного характера, которая размещается на специальных временных и/или стационарных конструкциях, расположенных на открытой местности, а также на внешних поверхностях зданий, сооружений, элементах уличного оборудования, над проезжей частью улиц и дорог или на них самих [3, с. 99]. ГУП ЛНР «ГОСРЕКЛАМА» занимается изготовлением и размещением наружной рекламы. Спектр, предоставляемых рекламных услуг в ГУП ЛНР «ГОСРЕКЛАМА» включает в себя:

Размещения наружной рекламы: размещение рекламы (информации) на билборде 3хбм; размещение рекламы (информации) на сити-лайте; размещение рекламы (информации) на моностенном панно; размещение рекламы (информации) на тумбе; размещение рекламы (информации) на остановочном комплексе; широкоформатная печать: широкоформатная печать на бумаге Blueback; широкоформатная печать на баннере ламинированная Frontlit; разработка дизайн макета; монтаж рекламных конструкций; размещение светодиодной динамичной рекламы на экране.

К средствам наружной рекламы ГУП ЛНР «ГОСРЕКЛАМА» относятся: размещение рекламы (информации) на билборде; размещение рекламы (информации) на сити-лайте; размещение рекламы (информации) на моностенном панно; размещение рекламы (информации) на тумбе; размещение рекламы (информации) на брендмауэере; размещение рекламы (информации) на остановочном комплексе; размещение светодиодной динамичной рекламы на экране [5].

Для более точного анализа ценовой политики целесообразно провести сравнительный анализ цен и проанализировать динамику цен на предоставляемые рекламные услуги ГУП ЛНР «ГОСРЕКЛАМА» за определённый промежуток времени, который представлен на рис. 2.

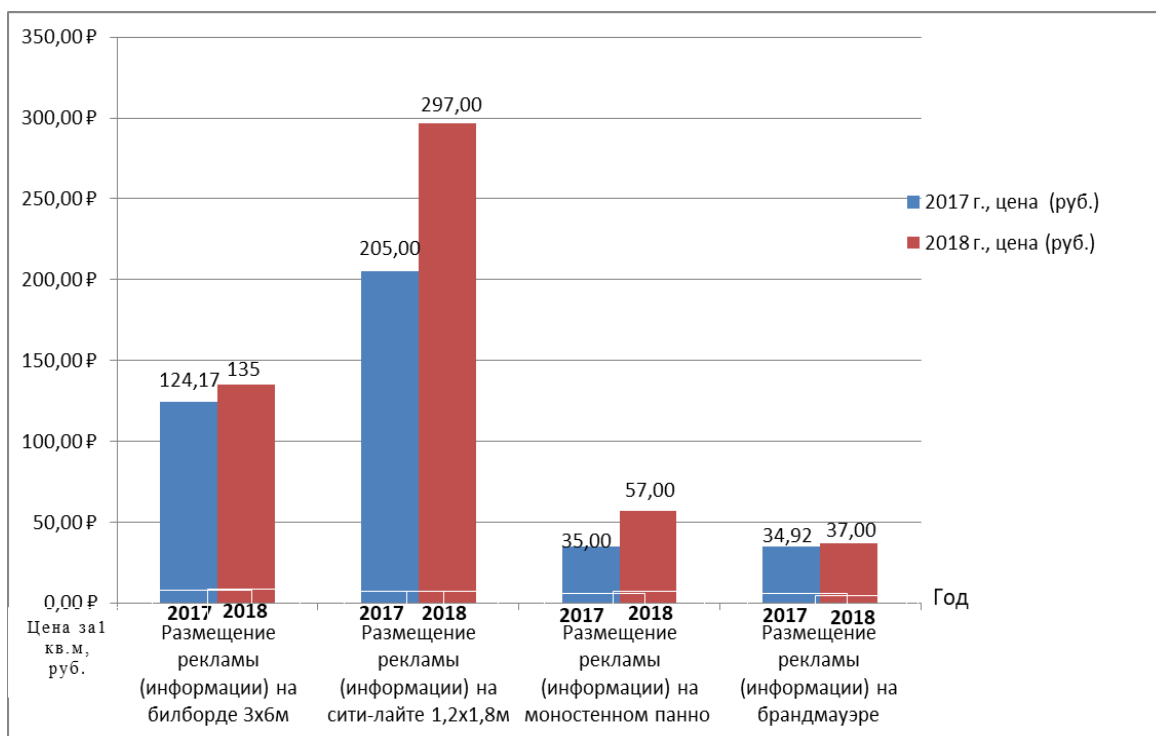


Рисунок 2 – Динамика цен на основании стоимости платных услуг (наружная реклама) предоставляемых ГУП ЛНР «ГОСРЕКЛАМА»

Таким образом, на основании анализа динамики цен, представленного на рис. 2, можно сделать вывод о том, что текущие цены на размещение рекламы (информации) на билборде 3 х 6 м, размещение рекламы (информации) на сити-лайте 1,2 х 1,8 м по сравнению с 2017 годом постоянно увеличивались. Стоимость размещения рекламы (информации) на моностенном панно в 2018 г. по сравнению с 2017 г. возросла на 22 рубля, на брендмауэре – на 2,08 рубля.

В настоящее время актуальным и гибким инструментом ценовой и маркетинговой политики является система скидок с цен. В ГУП ЛНР «ГОСРЕКЛАМА» применяются следующие виды скидок: при приобретении пакетного акционного предложения рекламодатель в г. Луганске получает скидку в размере 50% от общей стоимости услуги; заказчик получает 30% на 2-ой видеоролик; скидки на рекламные услуги постоянным клиентам.

Таким образом, рынок рекламных услуг представляет собой совокупность экономических отношений между продавцами (рекламные агентства, СМИ, организации, которые предоставляют смежные услуги) и покупателями (рекламодателями) по поводу

формирования спроса на рекламный продукт и предложения этого продукта с целью осуществления желаемого влияния на конечного потребителя рекламируемых товаров и услуг. На сегодняшний день рекламный рынок города Луганск представлен небольшим количеством рекламных агентств. Однако они занимают достаточно прочное положение на рынке, и предоставляют большой объём рекламных услуг. В результате анализа динамики цен на основании стоимости платных услуг (наружная реклама) предоставляемых ГУП ЛНР «ГОСРЕКЛАМА» было выявлена тенденция в сторону роста стоимости размещения наружной рекламы.

Список использованной литературы

1. Аксенова К.А. Реклама и рекламная деятельность: конспект лекций / К.А. Аксенова. – М: Приориздат, 2010. – 96 с.
2. Васильев Г.А. Основы рекламы / Г.А. Васильев, В.А. Поляков. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014. – 719 с.
3. Музыкант В.Л. Реклама: учебн. пособие / В.Л. Музыкант. – М.: РИОР: ИНФРА-М, 2015. – 208 с.
4. Ромат Е.В. Реклама: учебник для вузов. 7–е изд. / Е.В. Ромат. – СПб.: Питер, 2008. – 512 с.
5. Услуги. Госреклама [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gosreklama-lnr.ru/service.php?page=1> (Дата обращения: 19.10.2018).

УДК 339.13

Мешкова Анастасия Анатольевна,
студент,
научный руководитель: Семёнова Оксана Николаевна,
ассистент кафедры маркетинга и менеджмента,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СПОРТИВНЫЙ МАРКЕТИНГ

***Аннотация:** в данной статье рассмотрены особенности спортивного маркетинга. Перечислены задачи, решаемые спортивным маркетингом, а также показаны основные приёмы и стратегии спортивного маркетинга*

***Ключевые слова:** спортивный маркетинг, спорт, рынок, индустрия спорта, бренд.*

***Annotation:** this article describes the features of sports marketing. Also the tasks solved by sports marketing and basic strategies of sport marketing are shown.*

***Key words:** sports marketing, sports, market, sports industry, brand.*

В настоящее время наблюдается повышенный интерес к спорту. Спортивная индустрия представлена следующими сегментами рынка: профессиональный, оздоровительный, детский и массовый спорт. Спортивному маркетингу около 30 лет, в России он существует, по мнению экспертов, 13–15 лет с момента, когда профессиональные спортивные клубы стали полностью независимыми.

Спортивный рынок состоит из: рынка спортивных товаров; рынка спортивных услуг; рынка спортивных кадров; рынка спортивного спонсорства.

Эти компоненты спортивного маркетинга можно называть ключевыми, из-за концентрации отношений, которые дают толчок спортивной индустрии в целом. Прежде всего, здесь имеется в виду спортивные шоу, вокруг которых «вращаются» все остальные рынки, объектом которых являются спортивные услуги и товары, инфраструктура, спонсорство и т.д.

Каждый вид спорта окружён множеством людей, преследующих разные цели. Так, спортивные клубы хотят играть, побеждать и зарабатывать деньги, зрители – посещать соревнования, производители спортивных товаров-увеличивать продажи, спонсоры – продвигать свои бренды, телеканалы – транслировать рейтинговые матчи [4].

Действия этих субъектов по достижению поставленных целей и относятся к категории «спортивного маркетинга».

Спортивный маркетинг – комплексная деятельность по разработке, продвижению и продаже различных видов спортивных товаров. Объектом спортивного маркетинга является спортивный продукт; спортивное мероприятие; спортивный товар или услуга; информация о спортивном событии; физические лица (спортсмен, тренер, менеджер); спортивный объект; телевидение, лицензия, право передачи [1].

Спортивный маркетинг использует различные инструменты:

1. Рекламные щиты на спортивных аренах.
2. Вставки во время телешоу, реклама на радио.
3. Объявления в спортивных газетах, журналах, буклетах, программах, на входных билетах и т.д.
4. Участие и съёмка спортсменов в рекламных программах, фильмах, видеоклипах.
5. Положительные отзывы и рекомендации популярных спортсменов и тренеров о продуктах компании-спонсоров.
6. Изображения популярных спортсменов и спортивных символов на товарах или их упаковке.

7. Выступление спортсменов в одежде или с экипировкой с опознавательными знаками спонсора и т.д.

Поскольку главной особенностью спорта является непредсказуемость результатов, задача спортивных маркетологов состоит в том, чтобы культивировать его правильно обсуждать [2].

Спортивный маркетинг, с одной стороны, решает классические маркетинговые проблемы политики производства, персонала, цен, продаж и коммуникаций, а с другой – имеет ряд особенностей. Занятия спортом в основном некоммерческие. Он финансируется не столько потребителями и зрителями, сколько за счёт средств национального бюджета, различных фондов, спонсоров и т.д.

Спортивный маркетинг решает ряд специфических задач: привлечение зрителя (чтобы произвести впечатление, заинтересовать), болельщика; привлечение и вовлечение спонсоров, воспитание в них приверженности клубу, создание ассоциативной связи между брендом профессионального клуба и брендом производителя; создание новостных лент; прибыль для спонсоров, для клуба и для контроля впечатлений аудитории; взаимодействие с культурными организациями.

Отличительными инструментами спортивного маркетинга, помимо традиционного спонсорства (финансового, технического, информационного) и рекламы, являются: маркетинг – знаменитостей, событийный маркетинг и лицензирование.

Использование знаменитостей (селебрити) используется при запуске нового продукта, реанимировании бренда и укреплении имиджа. Событийный маркетинг включает в себя использование различных спортивных мероприятий для продвижения бренда. Владельцы прав на спортивные марки имеют отличную возможность заработать дополнительный доход от продажи лицензий.

В центре массового спортивного маркетинга находится массовый спорт (объектами маркетинга здесь являются здоровый образ жизни, различные формы физической активности), который не имеет, на первый взгляд, коммерческой составляющей. Тем не менее, массовый спорт включает в себя множество областей деловой активности, приносящих огромную прибыль, таких как фитнес-индустрия, индустрия здорового образа жизни (диетология и т.д.), аэробика, бодибилдинг, велоспорт, спортивный туризм, услуги физической реабилитации и т.д.

Важную роль в спортивном маркетинге играет стратегия создания драматического имиджа профессионального спортивного клуба, основанная на атрибуте, позволяет искусственно создавать множество разных поводов для освещения мероприятия в СМИ,

для аналитики, статистического сравнения, драматизации события [3]. Данная стратегия позволяет решать следующие задачи: во-первых, зритель, болельщик может более открыто беспокоиться о команде, спортсмене, а также сделать процесс сопереживания как можно более эмоциональным; во-вторых, средства массовой информации получают отличную возможность для более драматичного представления спортивного события, что позволяет привлечь максимальное количество зрителей и читателей; в-третьих, спонсоры получают наиболее эмоционально открытый способ наладить общение с фанатом. Кроме того, зная, каким атрибутом владеет та или иная команда, можно значительно упростить процесс поиска объекта спонсорства, так как общие ценности брендов спонсора и профессионального клуба становятся очевидными. Таким образом, спортивный маркетинг направлен на разработку, продвижение и продажу товаров, востребованных рынком через спорт, и в то же время является средством развития самого спорта.

Список использованной литературы

1. Малыгин А. Спортивный маркетинг или маркетинг в спорте? / А. Малыгин // Газета Спорт и право, 2011. – №4(6). – С. 9.
2. Маркетинг спорта / под ред. Джона Бича и Саймона Чедвика; пер. с англ. В. Башкирова, М. Черноглазова. – М.: Альпина Паблишерз, 2010. – 706 с.
3. Савицкий В. Спорт и маркетинг: что общего? Руководство по применению спортивного маркетинга / В. Савицкий // Новый маркетинг, 2008. – №5. – С. 24 – 35.
4. Спэлстра Й. Агрессивный маркетинг. Как увеличить свой доход, расправившись с затратами / Й. Спэлстра; пер. с англ. под ред. А. Буланова. – СПб.: ИД «Питер», 2015. – 51 с.

Отовицкая Нина Романовна,
студент,

научный руководитель: Ружинская Инна Витальевна,
старший преподаватель кафедры маркетинга и менеджмента,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ОТЕЧЕСТВЕННЫЙ И ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ В СОВЕРШЕНСТВОВАНИИ КОММЕРЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РОЗНИЧНОЙ ТОРГОВЛИ

***Аннотация:** в работе рассматривается развитие коммерческой деятельности в розничной торговле, проведено сравнение зарубежного и отечественного рынка.*

***Ключевые слова:** коммерческая деятельность, розничная торговля, торговая деятельность, зарубежный опыт.*

***Annotation:** the paper discusses the development of commercial activity in the retail trade, a comparison of the foreign and domestic market is made.*

***Key words:** commercial activity, retail trade, trading activity, foreign experience.*

Актуальность выбранной темы заключается в том, что предприятие розничной торговли должно нести в себе правильную организацию экономических и социальных тенденций, а также переход коммерческой деятельности на совершенный уровень обслуживания покупателей.

На данном этапе развития достаточно сложно обнаружить предприятие, занимающееся розничной торговой деятельностью, которая не занималась бы совершенствованием своей работы. Это можно объяснить так, что торговая деятельность заполняет одну из весомых ниш в работе любой новомодной организации, особенно сейчас, когда от её продуктивности по большому счёту зависит конкурентоспособность предприятия в целом. В свою очередь освоение зарубежного и отечественного опыта в этой сфере становится для предприятия розничной торговли своего рода «наглядным пособием или руководством деятельности».

Совершенствование розничной торговой деятельности позволяет продуктивно выполнять главные экономические и социальные задачи. В таком случае, экономическая роль розничной торговли состоит в уменьшении времени на подготовку и реализацию

продукции, но в то же время сохранение или даже увеличение качества и количества по пути от производителя к покупателю. Экономический аспект торговли выражается в объёме совокупного общедоступного продукта и национального дохода общества.

Розничную торговлю можно считать составной частью материально – технической основой торговли. Основные фонды коммерции (здания, сооружения и др.) составляют материальные средства, которые необходимы для содержания, обработки, реализации продукции, сервиса и обслуживания покупателей. В связи с этим рост и развитие розничной торговой деятельности играет большую роль [3].

С состоянием розничной торговли крепко связаны формирование розничного оборота, распределение товарных запасов, развитие технологии торговых операций, улучшение производительности труда торговых рабочих, качество обслуживания и сервиса клиентов, а также финансовые результаты коммерческой деятельности. Основным фактором развития постоянной динамики хозяйственной деятельности розничной торговли является рассмотрение проблем общественной миссии.

В нынешний период развитие коммерческой деятельности в розничной торговле получило значительную известность как независимый комплекс модернизации деятельности розничных предприятий и совершенствование инфраструктуры отечественной розничной торговли [2]. Концепция усовершенствования коммерческой деятельности в розничной торговле на рынке тесно взаимодействует с идеями, на которых построено развитие рыночной деятельности предприятия.

Зарубежные источники выделяют следующие направления развития торговой деятельности:

- модернизация коммерческой деятельности в сфере производства, задачей которой является свести к минимуму все производственные затраты и увеличить уровень производительности труда;

- товарная сфера совершенствования торговой деятельности направлена на производство товаров высокого качества по доступным ценам для покупателя;

- сбытовое направление развития коммерческой деятельности главной задачей ставит совершенствование всех параметров товаров и оптимизацию торговых операций по их осуществлению;

- потребительское направление усовершенствования торговой деятельности является важным не только для отечественных предприятий, но и для иностранных с середины 60-х годов (для

рынков России с 90-х годов). Потребительское направление усовершенствования торговой деятельности сосредоточено на анализе исследований заинтересованности покупателей и учёт их при организации политики по продвижению;

– интегрированная направленность развития коммерческой деятельности одно из самых развитых направлений в сфере торговли продуктов в розницу, представляет собой комплекс многообразных методов развития коммерческой деятельности, которая ориентирована на использование нововведений в торговую деятельность розничного предприятия;

– социально-общественная ориентация на улучшение коммерческой деятельности в розничной торговле взаимосвязано с удовлетворённостью запросов и нужд не лишь только определённого покупателя, но и всего общества в полном объёме;

– долгосрочная ориентация модернизации коммерческой деятельности основной задачей ставит – усиление конкурентных преимуществ предприятия, продающего свой товар в розницу. Из этого следует, что зарубежные предприятия, при модернизации торговой деятельности в розничной торговле принимают к сведению совокупность факторов, состояние и условия изготовления готовой продукции и запросы покупателей, степень конкуренции и научно-технического развития на рынке.

Важнейшая цель зарубежных розничных предприятий в сфере торговой деятельности заключается в организации единой системы перемещения продукта от производственной отрасли до потребительского рынка. В этом случае создавая единую систему движения товара, зарубежные предприятия реализующие продукты в розницу вырабатывают новейшие методики влияния на рынок покупателей. Подобным образом, можно говорить о всеобщей методике коммерческой деятельности зарубежного предприятия, в ходе которой разрабатывается и развивается торговая деятельность, которая использует обильный набор средств совершенствования предназначений товара, влияния на покупателя, система стимулирования сбыта и спроса, результативность каналов товародвижения, совершенствование коммуникаций в маркетинге, в первую очередь рекламы, образование и развитие марочной стратегии, эластичная политика цен.

Коммерческие фирмы в Америке владеют 50-летним опытом в сфере совершенствования коммерческой деятельности в розничной торговле. В Соединённых Штатах Америки затраты на усовершенствование коммерческой деятельности подразделяются по двум характеристикам: текущие затраты и долгосрочные затраты.

Под текущими затратами – *above the line* («над линией») имеются ввиду расходы на рекламу и вложение в модернизацию торгово-технологическую деятельность. К долгосрочным инвестициям – *under the line* («под линией») допускается относить затраты на координирование, стимулирование и другие средства повышения качества работы и роста торговой деятельности. В конце 80-х годов 20-го века долговременное инвестирование составило около 70% от всех затрат на модернизацию коммерческой деятельности в розничной торговле Соединённых Штатов Америки, это показывает исключительную важность [1]. На отечественном рынке, в конце 90-х годов 20 столетия, о коммерческой деятельности в розничной торговле можно было узнать лишь в пределах образовавшейся политики организации рыночных отношений, без обособления её как независимой деятельности.

Следует отметить, что тип торгового предприятия имеет существенное значение в формировании материально-технической базы торговли, так же как и оказывает содействие рациональному распределению торговой деятельности, а также наиболее полному удовлетворению спроса населения и увеличению культуры торгового обслуживания. При решении задач специализации розничной торговли необходимо формировать наиболее положительные условия для покупателей, при которых они с небольшими затратами времени вероятно купили бы в магазине все необходимое, а магазин получал прибыль в достатке для развития торговли в будущем. Говоря о принципах размещения розничных торговых точек, следует отметить, что рациональное размещение торговых объектов позволяет обеспечивать соблюдение пропорций между повышением объёма розничного товарооборота и развитием количества предприятий розничной торговли, более масштабное удовлетворение спроса населения в продуктах и услугах и повышение уровня торгового обслуживания в общей сложности.

В итоге, наблюдая за зарубежным опытом можно сказать, что ключевым направлением в мировой практике розничной торговли остаются возникновение и развитие торговых сетей и их распространение на новые рынки. Имеющие целью расширение географии продаж и увеличение эффективности коммерческой деятельности, большее количество розничных торговых сетей открывают различные магазины на иностранных территориях. Такое направление роста, в свою очередь, содействует развитию товарооборота и повышению прибыли предприятия за счёт продуманной стратегии выхода на новые рынки в других странах.

Рядом с постепенным преодолением неопределённости отдельных торговых форматов в данный момент в продуктовом секторе розничной торговли отразилась отчётливое направление к развитию мультиформатности (многоформатности), а значит к параллельному внедрению одним предприятием ряда разнообразных маркетинговых концепций магазинов. Мультиформатная стратегия связана с дополнительными затратами: управлять несколькими концепциями, у каждого из которых действует своя ассортиментная и ценовая политика. Эта стратегия имеет свои достоинства, так как позволяет разделять деятельность и занимать разнообразные потребительские ниши, расширять масштабы закупки товаров и занимать различные торговые площади (что в условиях их односторонности достаточно актуально). Помимо того далеко не всегда ясно, какие форматы в будущем ожидает наибольший результат в рамках той или иной местности. В итоге можно сказать, что при своих вспомогательных затратах стратегия мультиформатного развития, способствующая преодолению незначительности представления торговых площадей и более гибкого применения ресурсов, стремительно набирает обороты.

Список использованной литературы

1. Бухтиярова Т.И. Обеспечение конкурентоспособности предприятий розничной торговли / Т.И. Бухтиярова, Т.В. Ташкинова // Современные проблемы науки и образования, 2012. – №6. – С. 4 – 8.
2. Кузнецова Т.Е. Стимулирование сбыта продукции предприятия как инструмент воздействия на рыночный спрос / Т.Е. Кузнецова, Е.Г. Кузнецова // Экономика и предпринимательство. – №12, часть 2, 2014. – С. 711 – 713.
3. Красюк И.А. Маркетинг в коммерческой деятельности: учебное пособие / И.А. Красюк, Л.В. Казакова. – М.: Феникс, 2015. – 400 с.

Письменский Эдуард Эдуардович,
магистрант,
Ретивцев Игорь Владимирович,
старший преподаватель
кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ПОЗИЦИОНИРОВАНИЕ КАК МАРКЕТИНГОВОЕ НАПРАВЛЕНИЕ КОНКУРЕНТНОЙ БОРЬБЫ

***Аннотация:** в статье рассмотрена сущность таких понятий как, конкурентоспособность предприятия, конкурентные преимущества, позиционирование товара. Определены основные направления конкурентной борьбы и сформулированы пути решения, связанные с проблемой повышения конкурентоспособности предприятия.*

***Ключевые слова:** конкуренция, конкурентоспособность, конкурентные преимущества, позиционирование.*

***Abstract:** the article examines the essence of such concepts as the competitiveness of an enterprise, competitive advantages, product positioning. The main directions of competition are defined and solutions are formulated that are related to the problem of improving the competitiveness of an enterprise.*

***Key words:** competition, competitiveness, competitive advantages, positioning.*

Одним из наиболее важных и системообразующих элементов рыночной экономики является конкуренция. Конкуренция – это соперничество между участниками рынка за наиболее выгодные условия производства и за получение большей нормы прибыли. Такой вид экономических отношений имеет место, когда производителями товаров выступают самостоятельные экономические субъекты, ориентируясь на конъюнктуру рынка, с желанием выиграть у конкурентов позиции в производстве и реализации своей продукции.

Считается обоснованным тот факт, что при позиционировании на целевом рынке производителю целесообразно выделять только одну базовую особенность, т.к. для каждого игрока рыночных отношений должен выбираться только один показатель конкурентоспособности. Конкурентоспособность является одним из главных измерителей успешной деятельности предприятия. В условиях неопределённости

конкуренция с известными мировыми производителями представляется сложной задачей. Сегодня нельзя рассчитывать на то, что найдётся рынок или его сегмент, недоступный для мировых производителей, поэтому проблема обеспечения достаточной конкурентоспособности собственной продукции требует постоянного приложения усилий для решения в направлении всех видов деятельности предприятия, и особенно для маркетинговой – постоянный поиск новых возможностей и резервов для сбыта продукции.

Кроме того, в условиях кризиса повышается уровень риска деятельности субъектов хозяйствования и возникает дополнительная необходимость в приспособлении к меняющимся рыночным условиям, поэтому обозначенная проблема является сегодня важной и актуальной.

Исследованием проблемы конкурентоспособности предприятия занимались: А. Смит, А. Курно, Д. Рикардо, Эл Райс и Джек Траут, Г. Азоев, А. Челенков, Л. Балаба, И. Должанский и другие. При этом, в отечественной практике не существует единого подхода к разработке путей повышения конкурентоспособности предприятий.

Целью статьи является рассмотрение основных маркетинговых направлений конкурентной борьбы в современных условиях.

Большинство потребителей склонны запоминать рекламные утверждения «о производителе №1», который гарантирует потребителю – лучшее качество, передовые технологии, лучший сервис и приемлемые цены. Позиционирование по нескольким конкурентным преимуществам эффективно в случаях, когда на лидерство по выбранному показателю претендуют две или более компании.

Конкуренцию следует рассматривать как процесс управления хозяйствующими субъектами своими конкурентными преимуществами, для достижения поставленной стратегической цели. Такой целью может быть поиск особой ниши внутри какого-либо имеющегося сегмента. Например, Toyota Motor Corporation позиционирует свои автомобили как самые безопасные и наиболее долговечные, тем более, что эти два показателя в значительной степени являются связанными.

Г.Л. Азов утверждает, что конкурентоспособность предприятия – это возможность эффективно распоряжаться собственными и заёмными ресурсами в условиях конкурентного рынка, то есть основное внимание уделяется финансовой стороне деятельности предприятия [1, с. 161].

Значительный вклад в популяризацию термина «позиционирование» внесли два специалиста в сфере рекламы – Эл Райс и Джек Траут. Позиционирование они рассматривают как творческий процесс выделения достоинств уже существующего продукта. Возможность выживания предприятия в условиях постоянной конкурентной борьбы зависит от его конкурентоспособности. В условиях рынка субъекты хозяйствования должны уметь побеждать конкурентов [3, с. 380].

Позиционирование рассматривается как оптимальное размещение товара на рынке, в основе чего лежит стремление максимально приблизить товар к потенциальному потребителю. Считается, что сегментирование даёт характеристики, которые должен иметь продукт с точки зрения желаний и предпочтений, а позиционирование убеждает потребителей, что им предлагается именно тот товар, который они хотели бы приобрести.

Эл Райс и Джек Траут считают, что хорошо известные продукты обычно занимают чётко обособленную позицию в сознании потребителей [3, с. 495]. Например, Coca-Cola – крупнейший производитель прохладительных напитков. Конкурентам сложно повлиять на уже сформировавшееся мнение большой численности потребителей.

Считается, что конкурирующие компании могут применить только одну из возможных четырёх стратегий, приведённых ниже.

1. Стратегия усиления своего достигнутого положения в сознании потребителей.

2. Стратегия поиска и занятия свободной позиции, которую признала бы значительное число потребителей. При этом, стратегия по обладанию двумя и более преимуществами требует особого умения сочетания и формирования синергетического эффекта.

3. Стратегия депозиционирования или репозиционирования конкурента. Предприятие способно достичь первенства в определённом сегменте рынка, если ему удастся найти значимую характеристику продукта, по которой оно будет уверенно лидировать.

4. Стратегия – эксклюзивного клуба. Может использоваться тогда, когда предприятие не в состоянии занять лидирующие позиции по какому-то важному показателю. Например, компания может использовать утверждения, что она входит в «Большую Тройку». Идея «Большой Тройки» – это идея автомобильной компании США Крайслер (Chrysler).

Для поддержания конкретной выбранной стратегии позиционирования, средне- и долгосрочное прогнозирование рынка использует методы в зависимости от необходимой глубины

прогнозирования и особенностей объекта позиционирования. Таким образом, конкурентоспособность предприятия можно рассматривать как его способность поддерживать устойчивые позиции на рынке, работать прибыльно, быть привлекательным для инвесторов, заслужить хороший имидж среди потребителей и других производителей.

Профессор Майкл Юджин Портер в предложенной «Стратегии конкуренции» определил три альтернативных варианта. Так, необходимо сосредоточить усилия на том, чтобы стать: или дифференциатором товара, или лидером самой низкой цены, или обеспечить концентрацию на сегменте (нише). М.Ю. Портер предупреждает, что если предприятия попытаются достичь результатов по всем трём направлениям, то потерпят поражение от тех предприятий, которые будут превосходить их хотя бы по одному из трёх аспектов. Средний вариант является ловушкой. Предприятиям не хватает ресурсов, чтобы быть на высоте по всем аспектам. При этом, каждый из вариантов стратегии, требует определённой организационной культуры и системы управления [2, с. 495].

Майкл Трейси и Фред Вирсема согласны с М.Ю. Портером в том, что предприятию трудно быть на высоте сразу по трём аспектам и даже по двум. Большинство предприятий не имеет достаточных ресурсов. Более того, три курса развития требуют различной системы управления и подхода к делу и часто приводят ко внутренним конфликтам.

Однако оппоненты М.Ю. Портера указывают на то, что некоторым предприятиям удаётся достичь высоких результатов как в дифференциации товара, так и в снижении цен на товар.

М. Трейси и Ф. Вирсема предложили альтернативную тройную структуру – «альтернативный курс ценности». Внутри своей сферы производства предприятие может быть ведущим товаропроизводителем, близким к запросам потребителей. Эта схема основана на предположении, что всякий рынок состоит из трёх видов потребителей.

Первая группа потребителей выбирает определённую компанию за то, что она находится на передовых технологических рубежах – это товарное лидерство.

Вторая группа потребителей не нуждается в современных товарах, а предпочитает высокую надёжность – это преимущество в функционировании.

Третья группа потребителей выбирает предприятие, которое наиболее гибко реагирует на запросы потребителей – это близость к потребителю.

На основании проведенного научного исследования о позиционировании как маркетинговом направлении конкурентной борьбы можно сделать вывод о том, что конкурентоспособность предприятия определяется следующими параметрами:

- способностью предприятия эффективно функционировать на внутреннем и внешнем рынках;
- способностью продукции предприятия конкурировать на рынке с аналогичной продукцией;
- получением предприятием конкурентных преимуществ на основе продукции соответствующего качества и позиционирования;
- эффективным использованием технологий, ресурсов, методов управления, что отражается в качестве и конкурентоспособности продукции, а также прибылью для предприятия.

Таким образом, конкурентоспособность предприятия можно рассматривать как реальную и потенциальную его способность разрабатывать и изготавливать продукцию, которая пользуется более высоким спросом у потребителей в условиях конкурентного рынка. Поэтому, одной из главных проблем развития современной экономики является повышение эффективности общественного производства при сосредоточении усилий на выпуске конкурентоспособной продукции и её оптимальному позиционированию на рынке.

Список использованной литературы

1. Азоев Г.Л. Конкурентные преимущества фирмы / Г.Л. Азоев, А.П. Челенков – М.: Тип. Новости, 2000. – 256 с.
2. Портер. М. Международная конкуренция: Конкурентные преимущества стран / М Портер; пер. с англ.: под ред. В.Д. Щетинина. – М.: Международные отношения, 1993. – 896 с.
3. Эл Райс Позиционирование. Битва за узнаваемость / Райс Эл, Джек Траут. – СПб.: Питер, 2004. – 128 с.

Румянцева Анна Николаевна,
студент,

научный руководитель: Ружинская Инна Витальевна,
старший преподаватель кафедры маркетинга и менеджмента,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СОВРЕМЕННОЕ СОСТОЯНИЕ И ПЕРСПЕКТИВЫ РАЗВИТИЯ РЕКЛАМНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

***Аннотация:** в статье рассмотрены основные факторы, воздействующие на рекламную деятельность в Луганской Народной Республике. Изучены преимущества, недостатки и проблемы размещения рекламных материалов в сети Интернет.*

***Ключевые слова:** рекламная деятельность, реклама, Интернет – реклама, информация, товар, конкуренция.*

***Annotation:** the article discusses the main factors affecting advertising activities in the Luhansk People's Republic. Studied the main advantages, disadvantages and problems of placing advertising materials on the Internet.*

***Key words:** advertising activity, advertising, Internet – advertising, information, product, competition.*

Рекламная деятельность является неотъемлемой частью современной жизни и экономики в целом.

С помощью рекламной деятельности предприятия имеют возможность охватить большую долю на рынке, но современная практика организации рекламной деятельности чаще всего демонстрирует собой процесс хаотичного размещения рекламного материала в тех средствах массовой информации, которые, в больших случаях, по мнению менеджера по рекламе, являются ответственными для этого.

С постоянным обострением конкуренции и сложностью сбыта, рекламная деятельность стала практически единственным эффективным инструментом воздействия на рыночную среду [4].

Согласно ст. 3, Закона Луганской Народной Республики от 07.04.2017 №155-П «О рекламе»: «Рекламная деятельность – деятельность юридических лиц или физических лиц – предпринимателей по выполнению работ по проектированию, производству рекламы и/или оказанию услуг по её размещению

(распространению)», «Реклама – информация, распространённая любым способом, в любой форме и с использованием любых средств, адресованная неопределённому кругу лиц и направленная на привлечение внимания к объекту» [1].

Для эффективного достижения целей предприятия с помощью рекламной деятельности необходимо учитывать ряд воздействующих факторов. Наиболее оптимальным методом по определению влияния факторов является PEST-анализ макросреды. Суть этого анализа заключается в анализе внешней среды, а именно исследовании схемы «фактор – рекламная деятельность». Данные полученные с помощью PEST-анализа позволяют предприятию оценить политическую и экономическую ситуацию, которая складывается в процессе деятельности рекламной отрасли, прогнозируя спрос, уровень цен, объём продаж и прибыль. Результаты технологических факторов позволяют предприятию перестраивать и совершенствовать технологические процессы и использовать современные рекламные инструменты. Оценивая результаты социальных факторов, предприятие имеет возможность сформировать потребительские предпочтения, спрос и предложение, определить активность потребителей [3].

Правильный анализ и регулирование выше приведенных факторов, позволит создать устойчивые условия для функционирования рекламы и развития экономики Луганской Народной Республики.

При эффективном функционировании рекламной деятельности рынок становится более ясным и доступным для покупателей с различными потребностями, доходами, традициями.

В Луганской Народной Республике основными предприятиями, предоставляющими услуги в сфере рекламы являются: РА «Арт-Лидер», г. Луганск, кв. Молодежный, д. 7; ГУП ЛНР «ГОСРЕКЛАМА», г. Луганск, Площадь Героев ВОВ, д. 1; РА «Территория рекламы», г. Луганск, ул. Алексеева, д. 4.

Из них лидером на рынке является ГУП ЛНР «ГОСРЕКЛАМА» предметом деятельности, которой является: обеспечение реализации государственных программ и концептуальных решений, направленных на улучшение внешнего облика городов и поселков Луганской Народной Республики; осуществление рекламной, издательской, информационной, полиграфической деятельности.

К видам услуг, предоставляемых ГУП ЛНР «ГОСРЕКЛАМА» относится: размещение информации на рекламных конструкциях (билборде, рекламном щите, бэк-лайте, тумбе, и т.д.); производство рекламных конструкций (остановочного комплекса, наружной

световой рекламы, рекламного щита и т.д.); установка рекламных конструкций; эксплуатация рекламных конструкций; ремонт рекламных конструкций; монтаж рекламного материала на рекламных конструкциях; демонтаж рекламных конструкций; подготовка пакета документов; предоставление в пользование рекламных мест для размещения рекламных конструкций; производство наружной рекламы и полиграфической продукции; широкоформатная печать на материалах (мелованной бумаге, фотобумаге, самоклеящейся плёнке и т.д.); широкоформатная печать на баннерной ткани; офсетная печать на материалах (газетной бумаге, офсетной бумаге, мелованной бумаге и т.д.); размещение светодиодной динамичной рекламы на экране (1 минута размещения рекламного эфирного времени); организация и проведения мероприятий (рекламной компании, выставки, конференции, семинара, концерта, флешмоба, массового зрелища и т.д.); разработка дизайн-макета (плаката А-0, А-1, А-2, А-3, А-4; календаря, флаера, визитки, буклеты и т.д.).

В настоящее время самым динамично развивающимся сегментом рынка рекламы является реклама в сети Интернет.

Преимуществами использования Интернет как площадки, для размещения рекламы являются: возможность поддержания отношения со своим клиентом на максимально личном и постоянном уровне; точный таргетинг (концентрация на целевой аудитории, которая удовлетворяет заданным критериям); возможность фиксировать действия каждого пользователя, автоматически накапливать эти данные.

К недостаткам можно отнести: общедоступность рекламного материала любому человеку, вне зависимости от правовых действий; недоверие пользователей, в качестве подозрения в мошенничестве; высокий уровень конкуренции, так как Интернет сейчас самый распространённый источник для размещения рекламы; технические препятствия, в виде установленных расширений в браузере пользователей для скрытия всплывающих окон с рекламой [2].

Принятие решения об использовании Интернета, для каждого предприятия в зависимости от сферы его деятельности, и особенностей выпускаемой продукции является индивидуальным процессом. Анализируя рекламу в сети Интернет за последние годы, необходимо отметить проблему в возрастании количества неэтичной рекламы. Большинство участников рекламного процесса не признают, что их реклама не этична, ссылаясь в этой ситуации на фактор субъективности в оценке потребителей. Очень многие рекламисты руководствуются тем, чтобы любым способом привлечь внимание к рекламируемому товару или услуге при этом, не учитывая

менталитет, ни религиозные чувства верующих, ни морально-нравственные ценности, присущи старшему поколению.

В статье 3, Закона Луганской Народной Республики от 07.04.2017 №155-П «О рекламе» представлено определение ненадлежащей рекламы: «Ненадлежащая реклама – недобросовестная, недостоверная, неэтичная, скрытая и иная реклама, при производстве и/или размещении которой допущены нарушения законодательства Луганской Народной Республики и которая вводит или может ввести в заблуждение потребителей рекламы, нанести вред лицам, государству или обществу вследствие неточности, двусмысленности, преувеличения, умалчивания, нарушения требований относительно времени, места и способа распространения» [1].

Контролировать размещение ненадлежащей рекламы должно государство. Государственное регулирование является важным моментом в рекламной деятельности. Государство, являясь субъектом правовой деятельности в сфере рекламы, должно обеспечивать защиту потребителя от недобросовестной конкуренции, оберегать от заблуждения и нанесения вреда его здоровью, чести и достоинству, деловой репутации организации.

Реклама – перспективный сегмент во всех уголках земного шара. В современном мире она играет важную роль – является двигателем торговли, внося вклад в развитие экономики, обеспечивая эффективное продвижение новых товаров и услуг.

В долгосрочной перспективе можно прогнозировать, что Интернет полностью займёт лидирующую позицию по месту распространения рекламного материала. Будущее остальных видов рекламы напрямую зависит от эволюционного развития науки и техники.

Список использованной литературы

1. Закон о рекламе от 07.04.2017 №155-П [Электронный ресурс]. – О рекламе. – Режим доступа: <http://art-lider.com.ua/files/zakon-o-reklame-lnr.pdf>, свободный (Дата обращения: 18.02.2019).
2. Акулич М.В. Интернет-маркетинг: учебник для бакалавров / М.В. Акулич. – М.: Дашков и Ко, 2016. – 352 с.
3. Березин И. Маркетинговый анализ / И. Березин. – М.: Вершина, 2014. – 480 с.
4. Голубков Е.П. Основы маркетинга / Е.П. Голубков. – М.: Финпресс, 2014. – 702 с.

Семенова Оксана Николаевна,
ассистент кафедры маркетинга и менеджмента,
Некипелова Карина Александровна,
магистрант,
научный руководитель: Бойчук Сергей Сергеевич,
канд. филос. наук., доцент кафедры маркетинга и менеджмента,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СОВРЕМЕННЫЕ ИНСТРУМЕНТЫ ПРОДВИЖЕНИЯ ПРОДУКЦИИ В МАЛОМ БИЗНЕСЕ

***Аннотация:** в статье рассмотрена сущность современных инструментов продвижения товаров и услуг, их влияние на позиции предприятия. Выявлена роль инструментов продвижения продукции, поскольку в современных условиях они выступают ключевым фактором обеспечения конкурентных позиций предприятия, создают и распространяют информацию о товарах и услугах предприятий. Выделены основные преимущества от применения современных инструментов продвижения товаров в малом бизнесе.*

***Ключевые слова:** маркетинг, конкуренция, продвижение товаров, информационные технологии, коммуникация, реклама, малобюджетные инструменты, целевая аудитория.*

***Abstract:** the article deals with the essence of modern tools for the promotion of goods and services, their impact on the position of the enterprise. The role of tools for product promotion is revealed, as in modern conditions they are a key factor in ensuring the competitive position of the enterprise, create and disseminate information about the goods and services of enterprises. The main advantages of the use of modern tools to promote goods in small businesses are highlighted.*

***Key words:** marketing, competition, product promotion, information technology, communication, advertising, low-budget tools, target audience.*

В условиях формирования нынешней экономики, что характеризуется высокой конкурентной борьбой, требуется модернизация бизнес – процессов компании, применение современных технологий. В таком случае период увеличения интенсивности возникновения кризисных явлений в настоящее время обостряет проблемы оптимизации маркетинговой работы субъектов хозяйствования, в частности, в малом бизнесе. Это приводит к уменьшению как административных, так и маркетинговых бюджетов малых компаний.

Современные инструменты продвижения товаров предоставляют возможность предприятию результативно и рационально организовать процедуры взаимодействия с покупателями, что в свою очередь обеспечивает возможность проводить маркетинговые кампании. Подобным способом, применение этих инструментов компании даёт возможность её увеличить конкурентоспособность.

Проблемы разработки продвижения товаров и применения новых инструментов рекламной коммуникационной политики изучались в работах таких учёных, как: Д.А. Быковой, Е.Ю. Кузнецовой, Л.А. Холод, Т.С. Третьяковой и др.

Термин «коммуникация» – это обменный процесс, осуществляемый между двумя или несколькими сторонами, в ходе которого содержательная информация передаётся путём специально выбранных символов [1]. В литературе встречаются различные трактовки относительно термина «продвижение товара». Понятие «продвижение товара» – набор навыков, которые необходимы, чтобы убедить покупателя в необходимости совершить покупку [10, с. 45].

Современные исследователи представляют термин «продвижение товара» как совокупность определённым образом классифицированных способов, методов, инструментов воздействия на покупателей, не указывая цели данного воздействия и, несмотря на то, что некоторым степенью воздействия обладает все, что связано с фирмой и её товаром.

Продвижение товара – это умение предприятия общаться со своими потребителями. Чаще всего «продвижение» понимается как совокупность различных видов деятельности по доведению информации о достоинстве продукта к потенциальным потребителям, их убеждению и стимулированию возникновения в них желания купить продукт. Продвижение товара – форма сообщений, используемые фирмой для информирования, убеждения или напоминания целевой аудитории о товаре или услуге [2, с. 48]. Данное определение подчёркивает цель, объект и субъект продвижения, но по содержанию «продвижение товара» приравнивается к маркетинговым коммуникациям (МК). Г. Ассель считает, что продвижение – это сочетание коммуникационных стратегий, к которым компания прибегает, чтобы довести до потребителей преимущества марки и побудить их купить товар.

В то же время многие специалисты явно отождествляют термины «продвижение товара» и «маркетинговые коммуникации». Однако в силу различия сущности и сферы распространения этих категорий сравнения в этом случае не совсем корректно.

При наличии масштабной зоны пересечения с продвижением товара, маркетинговые коммуникации служат его инструментом [3, с. 326].

Основная роль продвижения – налаживание связи с действующими и потенциальными потребителями с помощью прямых и косвенных средств маркетинговой коммуникации. Суть продвижения товара заключается в стимулировании спроса с целью увеличения или сохранения доходов предприятия и т.д. [5, с. 9]. Цели продвижения: стимулирование спроса и улучшение образа компании.

На сегодняшний день, значительную популярность обретает «скрытый маркетинг», который называют ещё «малобюджетным» маркетингом. Малобюджетный маркетинг – совокупность операций согласно взаимодействию с рынком в согласовании со стратегией минимизации вложений в маркетинговые события или в обстоятельствах малого количества персонала, узкого рекламного бюджета.

Данная политика способна быть результативной в первую очередь для малых компаний, функционирующих на рынке. Основным отличием скрытого менеджмента от обычного является применение способностей творческого мышления в совокупности с определёнными достаточно элементарными способами продвижения товаров услуг.

Роль малобюджетных рекламных коммуникаций в продвижении продуктов и услуг достаточно велика. Использование и осуществление малобюджетных инструментов рекламных коммуникаций даёт возможность компаниям среднего бизнеса совершенствовать рекламную работу на основе оптимизации бюджета менеджмента. Малобюджетные технологические процессы и инструменты рекламных коммуникаций считаются перспективным направлением менеджмента [6].

Появление и формирование малобюджетных технологий в большей степени связаны с соответствующими факторами:

- появление кризисных явлений в экономике государства заставляет небольшие компании придерживаться экономии ресурсов и уменьшать расходы;

- формирование небольшого бизнеса сопровождается узким бюджетом в рекламную работу и дефицитом персонала в области маркетинга;

- возникновения других, нестандартных технологий рекламных коммуникаций, которые дают возможность удачно влиять на целевую аудиторию [6].

Малобюджетная маркетинговая деятельность согласно планированию ничем не отличается от полной маркетинговой кампании. Малобюджетное рекламное объявление требует к себе достаточно сложного и творческого подхода. С точки зрения практики, малобюджетные коммуникации применяют не только компании малого бизнеса или небольшие фирмы. Крупные фирмы часто применяют аналогичные инструменты коммуникаций.

Успешная малобюджетная рекламная кампания требует нестандартного подхода. Проявляется это и в идеях, и в носителях, и в технологиях продвижения. Успешное использование малобюджетных технологий маркетинговых коммуникаций в комплексе маркетинга малых предприятий предусматривает учёт их основных характеристик [7].

Использование малобюджетных технологий маркетинговых коммуникаций предприятиями малого бизнеса обеспечивает новые возможности совершенствования маркетинговой деятельности предприятий, высокий коэффициент конверсии рекламных сообщений и дополнительные инструменты конкурентной борьбы, позволяют малым предприятиям более результативно работать на локальных рынках с помощью оптимизации бюджета маркетинга и, в целом, способствует решению проблем малых предприятий в коммуникационной сфере.

Маркетинговые программы продвижения товара или продукции в малых и средних предприятиях могут быть основаны на использовании двух видов каналов распространения: личной и нелинейной коммуникации. В каналах личной коммуникации участвуют два или более лиц, непосредственно разговаривая друг с другом (общение по телевидению и радио и т.д.). Каналы нелинейной коммуникации – это средства распространения информации, передающие обращение в условиях отсутствия личного контакта: печатная и электронная реклама, создание специфической атмосферы.

В современном мире торговля услугами или товарами невозможна без информационных ресурсов, которые занимают важное место в процессе производства наряду с трудовыми, материальными, финансовыми ресурсами.

Таблица 1 – Современные инструменты продвижения продукции в малом бизнесе, их преимущества и недостатки

Инструмент продвижения продукции	Преимущества	Недостатки
<p>Реклама – специальная информация о товарах или услугах, распространяемая в любой форме и любым способом с целью прямого или опосредованного получения прибыли.</p>	<p>Прибыль от рекламы необходимо сопоставлять с прибылью от других способов продажи, а стоимость затраченных усилий соотносить с полученным результатом. Основная разница между рекламой и обычными продажами – в непосредственном контакте.</p>	<p>Трудно предсказать насколько популярным будет тот или иной продукт. Риск может привести к неудаче, но не к катастрофе. Потери, если случаются, то они бывают незначительными.</p>
<p>Интернет – всемирная система соединённых компьютерных сетей, что базируются на комплексе Интернет-протоколов как виртуальном рынке сбыта товаров и услуг.</p>	<p>Главной характеристикой Интернета является возможность обратной связи/взаимодействия. Технические возможности Интернета создают возможность хранить неограниченные объёмы информации, идеальные условия для поиска, сбора, обработки и распространения, в том числе коммерческой.</p>	<p>Доступность Интернета более ограничена по сравнению с традиционными средствами коммуникаций. Создавать в Интернете как виртуальные магазины, функционально ничем не отличаются от обычных, так и представительские сайты рекламно-информационного характера.</p>
<p>Интернет – ярмарки. Участникам – экспонентам позволяют выставить образцы своей продукции, продемонстрировать новые достижения. Ярмарка – это периодически действующий рынок с целью заключение прямых торговых сделок.</p>	<p>Участники этих ярмарок получают реальные шансы расширение рынка сбыта своей продукции. Если предприятие не участвует на этих ярмарках, то говорить о том, что оно делает действенные меры по стимулирование сбыта своей продукции, было бы неверно.</p>	<p>Более 80% от общих расходов на участие компании на такой ярмарке связано с местом её проведения, что включает аренду ярмарочной площади, услуги самих организаторов, павильона и его текущее обслуживание, время работы и командировочные расходы собственных или арендованных сотрудников, и транспортные расходы.</p>

<p>Телемаркетинг – это продажа товаров и услуг в телефонном режиме.</p>	<p>Компания экономит не только средства, но и другие значительные ресурсы на распространение рекламы и заинтересованности клиентов. Увеличение прибыли компании и стабильное развитие. Быстрое удобное оформление успешных встреч, налаживание новых контактов. Доступная и постоянная консультация компании, по товару или услуге.</p>	<p>Нет визуального контакта с человеком, с которым происходит разговор. Не все могут воспринимать информацию на слух. Иногда важным является визуальный контакт, увидеть то предлагаемый товар или услугу. Клиент даже не желает выслушать информацию и бросает трубку, заявляя о том, что у него все есть, не имея даже представление, что ему предлагают.</p>
<p>Мерчандайзинг – комплекс мероприятий, производимых в торговом зале и направленных на продвижение товара, марки, результатом которой всегда является стимулирование желания потребителей выбрать и купить продвигаемый товар</p>	<p>Растущая конкуренция заставляет торговцев сконцентрировать усилия на выделении конкурентных преимуществ магазинов, их индивидуальности. Инструментом достижения таких преимуществ и является мерчандайзинг.</p>	<p>Выбор не правильной тактики при формировании атмосферы заключается в том, чтобы она не будет отвечать целям мерчандайзинга и увеличению продаж.</p>

Таким образом, эффективная система продвижения продукта является естественным и объективно необходимым инструментом формирования конкурентоспособности товара.

Использование предложенной систематизации инструментов продвижения предоставит возможность более эффективно вести бизнес на рынке, то есть снижать расходы производства, осуществлять эффективные маркетинговые исследования, автоматизировать процессы купли-продажи и информирования клиентов, проводить анализ рынка, повышать эффективность взаимодействия покупателя и продавца.

В зависимости от местоположения и стадии развития каждому предприятию присущ определённый набор коммуникаций. Основным аргументом в пользу выбора эффективного инструмента есть ориентация на поставленные задачи.

Кроме того, выбор инструментов зависит не только от поставленной задачи, но и от характера продукта, стадии жизненного цикла, свойств целевой аудитории, позиций компании на рынке и других параметров.

Вероятность достижения поставленных целей будет больше, если маркетинговое планирование осуществлять не по принципу «от инструмента – задача», а наоборот, «от задания – к инструменту».

Следовательно, любая компания стремящаяся успешно работать на рынке, должна ориентироваться не только на качество и актуальность выпускаемой продукции, а также задумываться обо всех деталях, которые должны присутствовать (мерчандайзинг).

Выставки, ярмарки являются одним из основных инструментов коммуникации для товаров ручной работы, которые сейчас имеют большую популярность. Для малого и среднего бизнеса email-маркетинг – почти бесплатный и очень действенный инструмент для увеличения повторных продаж, удержание и возврат клиентов. Для успешного достижения запланированных результатов необходимо создание и внедрение комплексной программы продвижения, что включает разработку инструментов и их организацию в компании.

Список использованной литературы

1. Успенский И. Интернет-маркетинг: учебник / И. Успенский. – СПб.: Изд-во СПГУЭиФ, 2003. – 650 с.
2. Багаєва Т.Л. Соціалізація – основний вектор розвитку маркетингових комунікацій / Т.Л. Багаєва // Етап: економічна теорія, аналіз, практика, 2013. – №2. – С. 148 – 158.
3. Дойль П. Маркетинг-менеджмент и стратегии / П. Дойль. – 3-е изд. – СПб. и др.: Питер, 2007. – 538 с.
4. Ян В. Віктор. Продвижение. Система коммуникации между предпринимателями и ринком / В. Віктор Ян; пер. с пол. – Х.: Гуманитарный Центр, 2003. – 480 с.
5. Паничкина Г.Г. Система продвижения товара или Promotion-технологии от А до Я / Г.Г. Паничкина, Е.И. Мазилкина. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 248 с.
6. Третьякова Т.С. Комплекс маркетинговых коммуникаций субъектов малого предпринимательства на основе малобюджетных технологий [Электронный ресурс] / Т.С. Третьякова // Проблемы современной экономики, 2011. – №1(37). – Режим доступа: <http://www.m-economy.ru/art.php?nArtId=3477>
7. Котлер Ф. Маркетинг. Менеджмент / Ф. Котлер. – СПб., 2000. – С. 517 – 535.
8. Мамонова А. Передчуття продажу / А. Мамонова // Маркетолог, 2002. – №4. – С. 47 – 49.
10. Веснин В.Р. Менеджмент в вопросах и ответах: учебн. пособие / В.Р. Веснин. – М.: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2004. – 176 с.

9. Василик М.А. Наука о коммуникации или теория коммуникации? К проблеме теоретической идентификации / М.А. Василик // Актуальные проблемы теории коммуникации: сб. науч. тр. – СПб.: Изд-во СПб ГПУ, 2004. – С. 4 – 11.

10. Паничкина Г.Г. Система продвижения товара или Promotion-технологии от А до Я. / Г.Г. Паничкина, Е.И. Мазилкина. – М.: Альфа-Пресс, 2006. – 248 с.

УДК 658.628

Сулейманова Виктория Ильдаровна,
ассистент кафедры маркетинга и менеджмента,
Слепенчук Денис Константинович
магистрант,
научный руководитель: Бойчук Сергей Сергеевич,
канд. филос. наук., доцент кафедры маркетинга и менеджмента,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

УПРАВЛЕНИЕ АССОРТИМЕНТНОЙ ПОЛИТИКОЙ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в статье проведена систематизация определений «ассортиментная политика». Предложена классификация подходов к определению сущности ассортиментной политики. Разработана концепция управления ассортиментной политикой предприятия.*

***Ключевые слова:** ассортимент, ассортиментная политика, концепция, стратегия, жизненный цикл товара, рыночный спрос.*

***Annotation:** the article systematized the definitions of «assortment policy». Also the classification of approaches to the definition of the essence of the assortment policy is proposed. The concept of management of the assortment policy of the enterprise has been developed.*

***Key words:** product assortment, assortment policy, concept, strategy, life cycle of the product, market demand.*

Ассортиментная политика предприятия занимает особое место в системе управления производственно-сбытовой деятельностью коммерческого предприятия. Это объясняется тем, что от результатов её внедрения будет зависеть, будет ли предприятие занимать лидирующие позиции на рынках, будет ли возможность стабильно развиваться, либо же предприятие попадёт в кризис из-за неспособности эффективно конкурировать и пытаться выжить в условиях сложной и насыщенной конкурентной среды [4, с. 79].

В общем можно сказать, что она выступает определённым ориентиром для принятия решений по взаимодействию предприятия с его внешней средой. Обычно, она формируется на уровне высшего руководства предприятия на длительный период, а её назначение – это недопущение принятия недальновидных и нецелесообразных управленческих решений, не соответствующих требованиям условий функционирования субъекта рынка.

На данный момент тема формирования оптимального ассортимента очень важна. Это объясняется тем, что как производственно-коммерческие предприятия, так и торговые организации работают в условиях конкуренции. Поэтому для каждого из них нужно не только разработать такой ассортимент, который бы как можно ближе соответствовал требованиям потребителей, повлиял бы на конкурентную позицию предприятия на соответствующем рынке, но и был бы удачно внедрён в процессе функционирования. Особое значение данный вопрос приобретает для предприятий, работающих не только на внутреннем, но и на зарубежных рынках, где необходимо учитывать ещё и потребительские особенности населения других стран.

Соответственно возникает необходимость дальнейшей разработки теоретико-методических основ управления ассортиментной политикой предприятий с учётом основных управленческих подходов.

Вопросам ассортиментной политики предприятия посвящено большое количество научных трудов учёных, в частности: А.Аганбегян, А.В. Акоф, В.А. Алексунин, А.Н. Асаул, В.А. Афанасьев, Л. Багиев, А.В. Базилюк, А.В. Бабкин, Л.Я. Баранова, А.Ф. Барышев, Л. Бирман, С. Близнюк, М.Н. Бродский, З.Г. Бургак, С.В. Виноградова, С.С. Гаркавенко, И.Н. Герчикова, Е.Ю. Гончаров, М.М. Ермошенко, А.Р. Ефимов, С. Ерохина, С.В. Захаров, В.В. Зотов, С.М. Ильяшенко, Л.В. Канторович, В.Я. Кардаш, А.Е. Карлик, В.А. Кнышов, Г.Н. Кобзев, Ф.А. Крутикова, К.В. Кузнецов, Н.В. Марикина, А.В. Мищенко, Е. Минаева, О. Мяснянкина, Н.В. Нестерович, В.А. Немкова, В.В. Новожилов, Ш.В. Опельбаум, А.В. Орлов, А.Н. Петров, В.И. Смирнов, И. Сорокин, В. Сухадольский, В.М. Тарасевич, Ю.К. Твильдиане, Ю.С. Шипулина, В.В. Щербаков, Е.С. Юдникова, М.Б. Лукьяненко и др. Учёными исследованы сущность терминологического аппарата, предложены подходы к формированию ассортиментной политики, представлен методический инструментарий, предшествующий и сопровождающий её реализацию на предприятии и тому подобное.

Отсутствие единого восприятия сущности ассортиментной политики предприятия создают предпосылки к разному пониманию процесса управления ею в ходе хозяйствования. Поэтому возникает потребность в классификации подходов к определению сущности ассортиментной политикой и их обобщении. Это должно позволить сформировать алгоритм управления ассортиментной политикой предприятия.

В соответствии с указанным, в первую очередь, необходимо выяснить, что понимается под ассортиментной политикой. Исследование научных трудов позволяет сделать вывод, что существует большое количество подходов к определению сущности ассортиментной политики предприятия, можно условно разделить на следующие группы:

1. Общие подходы к определению сущности ассортиментной политики (табл. 1):

- с точки зрения общего маркетингового понимания;
- с точки зрения общего управленческого понимания.

2. Специфические подходы к определению сущности ассортиментной политики:

- с точки зрения ориентации на общие цели;
- с точки зрения ориентации на потребности потребителей.

Таблица 1 – Общие подходы к пониманию сущности ассортиментной политики

Автор	Определение	Источник
С точки зрения общего маркетингового понимания		
А. Барышев	Это политика, которая направлена на формирование оптимального товарного портфеля в условиях реальных рынков.	8
И. Герчикова	Это политика, предполагающая решение проблемы выбора номенклатуры производимой продукции и её оптимизацию.	9
Л. Мищенко	Это система взглядов на развитие ассортимента и адекватная система мер по её реализации в сфере производства, обмена и потребления.	9
Г. Багиев	Это важная составляющая товарной политики, которая определяет оптимальный набор товарных групп, подгрупп, видов, марок, а также устанавливает оптимальное соотношение между моделями и их модификациями.	1
С. Захаров	Это стратегическое формирование товарного ассортимента предприятия, а также управление и поддержка существующих товарных групп.	8

С точки зрения общего управленческого понимания		
Ш. Опельбаум	Это система взглядов и комплекс мероприятий по управлению товарным ассортиментом.	9
А. Кнышов	Это определённый набор действий или заранее обдуманных методов и принципов деятельности, благодаря которому обеспечивается преемственность и целенаправленность действий по формированию и управлению ассортиментом товаров.	4
А. Ковалев	Это определённый набор правил и принципов, которыми руководствуется предприятие при формировании ассортимента своей продукции.	9
В. Зотов	Это процесс формирования оптимальной структуры ассортимента предприятий различных форм собственности и отраслевой организации.	9
Б. Берман, Дж. Эванс, А. Баев	Это политика, суть которой заключается в определении номенклатуры производимых и реализуемых товаров, продукции с учётом собственных возможностей, возможностей поставщиков и партнёров, потребностей рынка, степени риска, сезонности спроса, конъюнктуры и динамики цен и тому подобное.	8

Как видно, представленные определения различаются тем, что для одной группы исследователей характерно, в первую очередь, понимание ассортиментной политики как элемента комплекса маркетинга, а для других типично восприятие её как особой сферы управленческой деятельности.

В общем можно увидеть, что ассортиментная политика ориентирована на достижение ряда целей предприятия для реализации общей цели его деятельности, которой выступает эффективное и стабильное функционирование, достигнутое за счёт реализации ассортимента продукции на основе гармоничного сочетания потребительских нужд с предпринимательскими возможностями субъекта рынка [1, С. 45 – 49].

В целом реализация концепции управления ассортиментной политикой предприятия основывается на разработке стратегии по каждой товарной группе. Её внедрение предполагает управление ассортиментом продукции по этапам её жизненного цикла.

Большинство этапов процесса управления ассортиментной политикой представляет ряд обязательных и важных мероприятий. Важным аспектом выступает анализ потенциальных и имеющихся потребителей, поскольку предприятию необходимо определиться с целевой аудиторией, для которой будет разрабатываться и изготавливаться продукция. Сложной задачей в этот момент становится сегментация потребителей, которая является процессом

разделения рынка на более мелкие части, в каждой из которых потребители характеризуются общими преимуществами, одинаково реагируют на одинаковые раздражители и проявляют однотипные поведенческие реакции [2; 5]. Анализ потребителей строится на данных, полученных в результате изучения портрета потребителя целевого сегмента. Для установления целей используют различные методики, в частности это могут быть: фокус-группы, анкетирование, наблюдение, интервью, интернет-опрос [3]. Однако нужно заметить, что не все предприятия могут позволить себе применение таких методов.

Следующим важным моментом является исследование конкурентных товаров. Сложности на данном этапе могут возникать из-за недостатка необходимой информации об определённых товарах [3].

При разработке продукции необходимо учитывать результаты проведенного исследования потребительских предпочтений, а также имеющихся у предприятия возможностей. Это сложный процесс, предполагающий систематизацию информации и выделение уникальных характеристик собственного продукта, что позволит ему занять особое место [5].

При определении объёмов производства следует учитывать как возможности предприятия, так и имеющиеся рыночные потребности. Сложность на данном этапе заключается во взвешенном конечном принятии решения относительно доли каждого из товаров в каждой ассортиментной группе для предотвращения перепроизводства, непоставки необходимого объёма продукции и оптимального удовлетворения имеющегося потребительского спроса [2].

После выхода товара на рынок все дальнейшие действия по управлению должны базироваться на отслеживании стадий жизненного цикла каждого из видов продукции. Это объясняется тем, что определённый товар имеет индивидуальную продолжительность этого цикла и при принятии управленческих решений по нему необходимо учитывать стадию, на которой находится продукция на данный момент [3, с. 62]. С одной стороны, если наблюдается этап роста, товар будет приносить предприятию доход и руководство может не принимать активных действий по продвижению на рынок. В свою очередь, на этапе насыщения, как известно, возникает необходимость или применения комплекса мер для создания условий дальнейшего продвижения товара на рынок за счёт его совершенствования и стимулирования сбыта, или постепенного вывода из действующего ассортимента [2, с. 112].

Суммируя полученные в процессе исследования результаты

можно сделать вывод, что управление ассортиментной политикой следует рассматривать как сложный процесс, который ориентирован на достижение ряда частных целей для реализации общей цели деятельности субъекта рынка, которой является эффективное и стабильное функционирование, достигаемое за счёт гармоничного сочетания потребительских нужд с предпринимательскими возможностями.

Список использованной литературы

1. Багиев Г.Л. Маркетинг: [учебник для вузов] / А.Л. Багиев, В.М. Тарасевич. – [3-е изд.]. – СПб.: Питер, 2010. – 576 с.
2. Балабанова Л.В. Маркетинг предприятия: [учеб. пособие для студ. высш. учеб. закл.] / Л.В. Балабанова, В.В. Холод, И.В. Балабанова; М-во образования и науки Украины, Донец. нац. ун-т экономики и торговли им. М. Туган-Барановского, шк. Маркетингового менеджмента. – Донецк: ДонНУЭТ, 2010. – 599 с.
3. Виноградова С.В. Маркетинг торгового предприятия: учебник для вузов / С.В. Виноградова, Н.В. Марикина, Е.С. Юдникова, М.Б. Яненко. – СПб.: Питер, 2005. – 528 с.
4. Кнышов Е.Н. Маркетинг: [учебн. пособие] / Е.Н. Кнышев. – М.: Форум, 2004. – 282 с.
5. Крикавский Е.В. Промышленный маркетинг / Е.В. Крикавский, Н.И. Чухрай. – Львов: Нац. унт «Львовская политехника», 2004. – 468 с.
6. Немков В.А. Методические основы формирования ассортиментной политики промышленного предприятия / В.А. Немков // Современные аспекты экономики, 2013. – №13(41). – С. 145 – 155.

УДК 658.1: [17.022.1:659]

Чубарова Елена Михайловна,

магистрант,

научный руководитель: Ружинская Инна Витальевна,
старший преподаватель кафедры маркетинга и менеджмента,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

РАЗРАБОТКА ФИРМЕННОГО СТИЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: в публикации освящён процесс создания и разработки фирменного стиля предприятия. Автором рассмотрены корпоративные обозначения и носители фирменного стиля предприятия.

Ключевые слова: фирменный стиль, процедура создания фирменного стиля, корпоративные обозначения фирменного стиля, носители фирменного стиля.

Annotation: *the publication is dedicated to the process of creating and developing corporate identity of the enterprise. The author reviewed the corporate designations and carriers of corporate identity of the enterprise.*

Key words: *corporate identity, the procedure for creating corporate identity, corporate designations of corporate identity, carriers of corporate identity.*

Рынок требует использования механизмов достижения победы в конкурентной борьбе на инновационной основе двух направленностей: изменения в ценовой политике предприятия или методами неценовой конкуренции. Наиболее эффективными являются маркетинговые мероприятия неценовой конкуренции, к которым относятся процедура создания и совершенствования фирменного стиля предприятия, его торговой марки и знака, бренда как такового. Покупатель лоялен к известным торговым маркам, марочным товарам и готов платить больше за такой товар – носитель фирменного стиля предприятия.

По мнению многих экспертов в сфере маркетинга, каждый из элементов комплекса маркетинговых коммуникации имеет цель продвижения не только товара или его производителя, а собирательно фирменного стиля предприятия [1, 2, 3]. Действенный фирменный стиль, как и всё в маркетинговой практике, взаимосвязан с отличительными чертами предприятия, для которого он разрабатывается, отрасли промышленности, сферы функционирования, с особыми чертами и классами товаров и услуг данного предприятия.

Обычная направленность маркетинговых стилей товаров широкого потребления, таких как бытовая техника, мебель, средства интерьера для домашнего комфорта, не подходит к фирменному стилю банковского учреждения. Для информационного стиля ночного клуба необходима некая прочая вариация.

Фирменный стиль предприятия целесообразно характеризовать такими константами, корпоративными обозначениями, как: словесный товарный знак, графическое описание знака, логотип, слоган, девиз предприятия, фирменный цвет или цветовая гамма, фирменный комплекс шрифтов, фирменный блок, модульная схема вёрстки и система иллюстраций, форматы изданий, рекламный символ предприятия, аудио-образ предприятия, фирменная упаковка товара,

фирменные элементы товара. Для того, чтобы создать информационный фирменный стиль и сделать его эффективным, необходимо проанализировать целесообразность данного стиля для такого рода предприятия; выявить фундаментальные направленности фирменного стиля и его составляющих для учреждений локального, национального и зарубежного рынков; а также исследовать существующие особенности собственного предприятия по созданию характерного фирменного стиля.

Вследствие этого целесообразно провести маркетинговые исследования на тему: «Рекламные слоганы предприятий, производящих конкретную группу товаров, их обязательные смысловые составляющие»; «Рекламные кампании ведущих отечественных и иностранных предприятий, производящих конкретную группу товаров»; «Исследования спроса и требований потенциальных и реальных потребителей к товарам предприятия, имиджа предприятия и других составляющих его деятельности»; «Особенности имиджа конкретного предприятия – объекта исследования и рекомендации по разработке и продвижению эффективного фирменного стиля».

Успешность применения фирменного стиля достижима при соблюдении двух условий: наиболее частая демонстрация атрибутов-признаков фирменного стиля деятелям рынка и наиболее долгая поддержка образа предприятия в целостном варианте. Процесс создания и разработки фирменного стиля целесообразно осуществлять в такой последовательности:

1. Маркетинговые исследования, направляющие и обосновывающие возможные варианты стилевых фирменных решений.
2. Выбор наиболее эффективного, с позиции маркетингового обоснования, фирменного стиля.
3. Выделение главной постоянной фирменного стиля.
4. Постепенная разработка стилеобразующих признаков фирменного стиля.
5. Альтернатива и применение носителей фирменного стиля.
6. Непрерывный контроль, измерение эффективности и поддержка подобранной идеи предприятия.

Причём в большей части выгодно использовать на протяжении всей процедуры проекта и воплощения в жизнь фирменного стиля предприятия, один и тот же творческий рекламный коллектив.

Словесный товарный знак – это определённое легко воспринимаемое сообщение букв, слово, словесная конструкция названия, законодательно разрешённая к использованию как товарный

знак. Знак должен быть коротким, не более 7 букв, легко читаться и произноситься, быть неповторимым, притягивать заинтересованность и иметь смысловую нагрузку, не нести отрицательные сведения в переводе и иметь новизну и надлежащую осуществимость регистрации.

Графическое описание знака – это любое отображение товарного знака, разрешено на законном уровне к использованию как товарный знак.

Логотип – эмблема предприятия, графическое представление индивидуальной сущности предприятия, стенографический символ компании. Существует 3 основных типа логотипов: иллюстративные, графические и текстовые. Профессиональный эффективный логотип должен удовлетворять такие требования: долговечность и понятность, привлекательность для покупателей и выражение верного имиджа, разборчивость и видимость, простота и запоминаемость, описательность и цвет.

Слоган – короткое высказывание, словесное рекламное обозначение предприятия, визуальный и звуковой облик, характеризующий предприятие.

Девиз предприятия – более развёрнутое выражение, которое подкрепляется слоганом и точнее характеризует фирму и заверяет используемый слоган.

Фирменный цвет или цветовая гамма – цвет или цвета, которые отличают товарный знак, подвергаются целостному тиражированию для различных рекламных средств и характеров рекламы, в определённых случаях демонстрируют принадлежность предприятия, носителя фирменного стиля к конкретной отрасли промышленности, виду деятельности, бизнес-классу.

Фирменный комплекс шрифтов – используемые и лёгкие в тиражировании шрифты графического изображения словесного товарного знака, слогана, девиза, дополнительной рекламной информации.

В фирменном блоке могут содержаться товарный знак, название предприятия, почтовые, банковские реквизиты, перечень товаров и услуг, рекламный символ фирмы, слоган, дополнительные рекламные и пояснительные надписи.

Схема вёрстки и комплекс иллюстраций представляют собой некоторое определённое компонование всей печатной продукции.

Формат изданий иллюстрирует собой специфические формы и параметры печатной рекламной продукции.

Рекламный символ предприятия – конкретный представляющий герой или образ от имени предприятия, и вызывающий на рынке

ассоциации, связаны с этим предприятием.

Аудио-образ служит как бы опознавательным знаком фирмы в радиороликах и телероликах.

Фирменная упаковка товара – разновидность упаковки, которая определённым образом выделяет товар. Например, стеклянная бутылка Coca-Cola, которая продумана таким образом, что даже за осколками разбившейся бутылки можно идентифицировать товар и фирменный стиль производителя.

Фирменный элемент товара – некоторая часть товара, присущая только товару конкретного производителя.

Обладатели фирменного стиля могут быть:

1. Атрибуты делового стиля предприятия (печать; фирменные бланки; конверты; визитные карточки; ручки; сувениры; подарки; папки, прайс-листы).

2. Архитектурная среда предприятия (особенности дизайна интерьера; оформление фасада дома, входных групп; ландшафтный дизайн).

3. Инструменты идентификации предприятия, ориентации в офисе и её структурных подразделениях, такие как: указатели расположения, указатели и направления; вывески и таблички на дверях; значки, нашивки; одежда персонала и сотрудников.

4. Товары предприятия и их упаковка, оформление, средства транспортировки и реализации такие, как: внешний вид товара, материал, цвет упаковки, упаковочный материал, ярлык, ценник, наклейка, сопроводительные документы, инструкция.

5. Рекламные средства и их носители (наружная, в прессе, телевизионная, печатная, радиореклама).

6. Брошюры, информационные листы, календари, постеры, сувениры, флажки и флаги, одежда сотрудников и промоутеров, пакеты и сумки, игрушки – это все составляющие презентаций и кампаний PR.

Процедура создания фирменного стиля может осуществляться до или вместе с созданием предприятия, либо в процессе развития предприятия и, следовательно, знаний о нем и о рынке, на котором это предприятие работает. Первый вариант требует больше начальных средств, но значительно снижает экономические и маркетинговые риски выхода предприятия на рынок. То есть, если созданию предприятия предшествуют маркетинговые исследования рынка, а также варианты позиционирования на рынке собственного предприятия, то руководство предприятия войдёт на рынок подготовленным и уверенным в коммерческом успехе. Осуществляя разработку информационного стиля на базе маркетинговых

исследований, маркетологи получают также информацию о различных компонентах рынка (конкурентах и их стратегии, потребительском портрете, рекламе и т.д.). Второй вариант характеризуется растяжением во времени мероприятий первого варианта, расходов, связанных с проведением этих мероприятий, а также выгод, упущенных за это время.

Исходя из изложенного, при разработке фирменного стиля любого предприятия необходимо использовать инновационные методики, в частности механизм, включающий маркетинговые исследования фирменного стиля существующих на рынке предприятий-конкурентов субъекта исследования.

Список используемой литературы

1. Котлер Ф. Хаотика: управление и маркетинг в эпоху турбулентности / Ф. Котлер, Дж.А. Каслионе. – К.: Химджест, ПЛАСКЕ, 2009. – 208 с.

2. Д'Алессандро Д. Войны брендов. 10 правил создания непобедимой торговой марки / Д. Д'Алессандро. – СПб.: Питер, 2003. – 224 с.

3. Капферер Ж.-Н. Бренд навсегда: создание, развитие, поддержка ценности бренда / Ж.-Н. Капферер. – М.: Вершина, 2007. – 448 с.

5. ТЕНДЕНЦИИ И ЗАКОНОМЕРНОСТИ ОБЩЕГО И СТРАТЕГИЧЕСКОГО МЕНЕДЖМЕНТА В СОВРЕМЕННЫХ СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ СИСТЕМАХ

УДК 658.5.009.12

Горовенко Юлия Игоревна,
магистрант,
Заиченко Оксана Анатольевна,
старший преподаватель
кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ФОРМИРОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в работе освещена сущность регулирования и управления конкурентоспособностью предприятия; приведены основные этапы, принципы и задачи процесса управления конкурентоспособностью предприятия; рассмотрены особенности обоснования системного подхода к управлению конкурентоспособностью предприятия, охарактеризованы элементы системы управления конкурентоспособностью предприятия.*

***Ключевые слова:** управление, конкурентоспособность, конкурентные преимущества, предприятие, системный подход, конкурентная стратегия предприятия.*

***Annotation:** the article defines the essence of enterprise competitiveness management; the main stages, principles and tasks of the enterprise competitiveness management process are given; features of a substantiation of the system approach to management of competitiveness of the enterprise are considered, elements of a control system of competitiveness of the enterprise are characterized.*

***Key words:** management, competitiveness, competitive advantages, enterprise, system approach, competitive strategy of the enterprise.*

В современных условиях довольно обширно рассматривается одна из сторон менеджмента, как развитие предприятия через управления их конкурентоспособностью, действие чего направленно на формирование, развитие и реализацию конкурентных преимуществ, и обеспечение жизнедеятельности предприятия как субъекта экономической конкуренции. Так как с появлением рыночной конкуренции перед предприятиями стали задачи, связанные

с приспособлениями к требованиям меняющейся конкурентной среды функционирования, выход был найден в частности, благодаря решению проблемы формирования эффективной системы управления конкурентоспособностью. Именно конкурентоспособность предприятия обеспечивает его возможность сохранять или расширять конкурентные позиции на целевом рынке и влиять на рыночную ситуацию через предложение качественной продукции или услуги, удовлетворяющее специфическим требованиям потребителей и обеспечивающее эффективность функционирования. Управление конкурентоспособностью предприятия является достаточно новой сферой для предприятий. Становление рыночной экономики обуславливает изменения в системе управления предприятиями, соответствующие внешней конкурентной среде. Конкурентоспособность предприятия как объект управления – это совокупность взаимосвязанных сильных конкурентных позиций, поддержание имеющихся и создание новых конкурентных преимуществ. Часто вопрос управления конкурентоспособностью на многих предприятиях сводят к техническим проблемам – конструкторских, технологических, а такие важные аспекты обеспечения конкурентоспособности, как формирование стратегии, формирование системы управления конкурентоспособностью, социальные и психологические аспекты менеджмента, практически не учитываются. Недостаток теоретических и практических методов деятельности в условиях сильной конкуренции, достижение и поддержка уровня конкурентоспособности предприятия сдерживает развитие предпринимательской среды и экономики в целом, что и предопределяет актуальность проблемы формирования системы управления конкурентоспособностью предприятия.

Исследованиями проблематики формирования системы управления конкурентоспособностью предприятия занимались такие учёные, как: М.О. Варгатюк, Н.А. Добрянская, Н.И. Горбаль, Р.И. Жовновач, О.В. Кузьменко, И. Малыгина, В.М. Орлова, Г.В. Осовская, В.А. Павлова. Г.А. Рыжкова, Н. Ревенько, С.Б. Романишин, Г.А. Тарнавская. Р.А. Фатхутдинов и многие другие. В их научных работах и практических рекомендациях освещены разные методические подходы к управлению конкурентоспособностью предприятия. Но все же, существуют вопросы в этой сфере, которые требуют дальнейшего исследования и изучения. В частности, вопросы, касающиеся формирования системы управления конкурентоспособностью предприятия, выходящие из специфики деятельности, которые постоянно обновляются и меняются, также требуют постоянного решения.

Цель данной статьи рассмотреть теоретические аспекты обоснования системного подхода к управлению конкурентоспособностью предприятия с точки зрения определения и характеристики набора её элементов.

Производство и реализация конкурентоспособной продукции – обязательное условие конкурентоспособности предприятия, а это означает, что для обеспечения конкурентоспособности необходима систематическая работа с усовершенствованием производственно-хозяйственного цикла. Конкурентоспособность предприятия является результатом его конкурентных преимуществ во всём спектре проблем управления предприятием. Известно, что конкурентоспособность в экономической науке относится к ключевым категориям, которые отображают эффективность формирования и использования ресурсного потенциала специализации, инвестиционно-инновационных возможностей и резервов, рычагов управления и маркетинга на предприятиях всех форм собственности и организации производства. её уровень определяется объёмом, ассортиментом и качеством произведённой продукции, финансово-экономическим состоянием субъекта хозяйствования. Для достижения высокого уровня конкурентоспособности, прежде всего, необходимо иметь высокий уровень эффективности организации и высокую культуру производства, предпринимательскую инициативу, равноправный доступ к ресурсам, благоприятную ценовую конъюнктуру, государственную поддержку товаропроизводителя.

Проведенные исследования показывают, что достижения высокого уровня конкурентоспособности предприятия возможно лишь при системном подходе по управлению ею. Так, в работах Р.А. Фатхутдинова под системой обеспечения конкурентоспособности любого экономического объекта понимается комплекс мероприятий (плановых, производственных, сбытовых) по достижению конкурентоспособности объекта управления [1].

При этом субъектом управления конкурентоспособностью предприятия считают систему конкурентоспособности предприятия как инструмента управления ею, а объектом – технико-экономический процесс, в ходе которого во время создания продукции формируются конкурентные преимущества. Объект управления конкурентоспособностью предприятия рассматривают более широко как систему взаимосвязанных элементов внутренней среды предприятия, его потребителей, конкурентов, объединённых в единое целое для решения задач обеспечения конкурентных позиций, сохранения существующих и наращивание новых конкурентных преимуществ. Такой подход считается слишком широким,

так как потребители и конкуренты как элементы внешней среды, независимы от дел на предприятии.

В свою очередь Н.И. Горбаль считает управление конкурентоспособностью предприятия частичной функцией общего менеджмента, на его взгляд, оно является открытой системой, имеющей входы и выходы, которая складывается из руководящей и управляемой системы, которые тесно взаимосвязаны [3]. Руководящая система включает основные элементы, которые обеспечивают процесс управления, а в свою очередь управляемая система включает элементы, которые обеспечивают непосредственно процесс производственного, хозяйственного, коммерческого и других видов деятельности. Он считает, целесообразно выделить такие основные этапы процесса управления конкурентоспособностью:

- реализация функций управления, к которым относятся виды управленческой деятельности, например, планирования конкурентоспособности, управление разработкой технологий, конструирование изделий подразделением, которые направлены на поддержание и повышение конкурентоспособности;

- формирование методов менеджмента, то есть способов влияния руководящей системы на управляемую (план производства конкурентоспособной продукции, план ускорения научно-технологического развития, технологическая документация производства продукции, материальные стимулы качественного труда, направленные на обеспечения конкурентоспособности и т.д.);

- формализация методов менеджмента, которые сопровождаются созданием механизмов их трансформации в приказы, распоряжения, указания;

- обеспечение управленческого влияния на уровне руководства.

Важность применения системного подхода к управлению конкурентоспособностью поясняется тем, что он многогранен. Он включает экономические категории и большое множество факторов, которые на него влияют, а также, влияют на основы логических законов. На основе этого можно составить систему управления конкурентоспособностью предприятия, включающую в себя (рис 1).



Рисунок 1 – Комплексная система управления конкурентоспособностью предприятия

Опираясь на проведенные исследования по управлению конкурентоспособностью предприятия (товаров, работ, услуг) можно рассматривать совокупность организационных структур, методики, процессы и ресурсы, необходимые для создания и реализации условий, которые будут влиять на создание конкурентных преимуществ для предприятия (товаров, услуг, работ) в современном или будущем и бизнес-среде. Такие управленческие инструменты, как правило, не только касаются всех видов деятельности, связанные с созданием конкурентных преимуществ для предприятия, но и взаимодействуют с ними.

К базовым принципам управления конкурентоспособностью следует отнести следующие: единство теории и практики управления конкурентоспособностью предприятия; системности управления;

научной обоснованности управления; ранжирования объектов управления по их важности; многовариантности; сложности управленческих решений; сохранение и развития конкурентных преимуществ предприятия; рыночной ориентации; целевой направленности; комплексности; гибкости и этапности [4].

Комплексная система управления конкурентоспособностью предприятия включает в себя:

- управления конкурентоспособностью предусматривает разные виды деятельности;

- эффективность управления конкурентоспособностью достигается всеми видами менеджмента (производственным, финансовым и информационным менеджментом, маркетингом);

- полноту управления конкурентоспособности обеспечивают осуществлениями соответствующих управленческих мероприятий на разных административно-хозяйствующих уровнях;

- управление конкурентоспособностью на разных уровнях направляют на разные объекты;

- управление конкурентоспособностью осуществляют на разных стадиях жизненного цикла продукции, а значит, в разных подразделениях предприятия, работу которых необходимо чётко координировать;

- использование складских элементов системы управления, а также управленческих категорий обеспечивающие качество, надёжность и другие параметры продукции.

Система управления конкурентоспособностью должна касаться всех видов деятельности, которые связаны с созданием конкурентных преимуществ предприятия, товара, работ, услуг и взаимодействие с ними. Она охватывает все стадии жизненного цикла продукта и процессы, а именно: маркетинг и изучение рынка; планирование и разработка процессов; закупка; производство или оказание услуг; контроль; сбыт и продажа; монтаж и сдача в эксплуатацию; утилизация или вторичная переработка продукции после окончания срока её использования.

Исследование показывает, что каждый объект управления – это сложная система со своими особенностями и спецификой, поэтому не существует универсального подхода по внедрению. А поэтому каждый управленческий подход должен быть усовершенствованный и направленный на достижение эффективности производства.

Список использованной литературы

1. Горбаль Н.И. Система управления конкурентоспособностью предприятия / Н.И. Горбаль, С.Б. Романишин // Экономика, планирование и управление отраслей. Вып. 20.12-Львов: НЛТУ, 2016. – С. 112 – 117.
2. Жовтановач Р.И. Системный подход к управлению конкурентоспособностью предприятия / Р.И. Жовтановач // Научные работы Кировоградского национального технического университета. Экономические науки: зб. научн. раб. – Кировоград: КНТУ, 2015. – Вып. 18.ч. 1. – С. 344 – 351.
3. Павлова В.А. Конкурентоспособность предприятия: управление, оценка, стратегия: монограф. / В.А. Павлов, О.В. Кузьменко, В.М. Орлова, Г.А. Рыжкова. – Днепропетровск: Днепропетровский университет имени Альфреда Нобеля, 2011. – 352 с.
4. Фатхутдинов Р.А. Управление конкурентоспособностью организации / Р.А. Фатхутдинов, Г.В. Осовская. – К.: Кондор, 2009. – 470 с.

УДК 658.3

Горшкова Марина Сергеевна,
студент,

научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна,
доцент кафедры экономики и управления персоналом,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СТРУКТУРЫ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в данной работе рассматривается тема совершенствования организационной структуры предприятия. Организационная структура характеризуется распределением целей и задач управления между подразделениями и работниками предприятия. Правильно построенная организационная структура предприятия позволяет эффективно управлять всеми подразделениями, которые, в конечном счёте, определяют экономические результаты, так как правильно построенное управление приводит к снижению расходов и повышению эффективности предприятия.*

***Ключевые слова:** организация, цели, планирование, экономика, менеджмент, система управления.*

***Annotation:** this paper discusses the topic of improving the organizational structure of the enterprise. The organizational structure is characterized by the distribution of the goals and objectives of management between departments and employees of the enterprise. Properly built organizational structure of the enterprise allows you to effectively manage all departments, which, ultimately, determine the economic results, as well-structured management leads to lower costs and increase enterprise efficiency.*

***Key words:** organization, objectives, planning, economics, management, management system.*

Под организационной структурой понимается упорядоченная совокупность постоянно взаимосвязанных элементов, обеспечивающих функционирование и развитие предприятия в целом.

Организационная система управления (ОСУ) – это форма распределения и сотрудничества управленческой деятельности, в которой процесс управления осуществляется в соответствии с определёнными функциями, направленными на достижение целей и задач предприятия. Структура управления – это не что иное, как оптимальное распределение прав и обязанностей, работы, порядка и форм взаимодействия между членами коллектива предприятия.

Главным фактором упадка либо кризиса предприятия считается невнимательность к организационной структуре управления. Некоторые предприятия возобновляют классические организационные структуры управления. Практика работы предприятий свидетельствует о том, что ранее применяемые структуры управления ограничивали развитие такой деятельности, в которой потребители отдадут предпочтение преимуществу индивидуальному заказу, а рыночные условия стремительно меняются. Многоуровневые управленческие структуры со значительной бюрократией, ограничивая инициативу и самостоятельность подчинённых, уступают место структурам с наименьшим количеством уровней подчинённости, реагируют на перемены и открыты для инноваций.

Целью организационной структуры управления считается предоставление стабильного формирования социально-экономических концепций посредством развития, сохранения и улучшения способа взаимосвязи, а также взаимодействия системы и внешней сферы, внутреннего взаимодействия компонентов системы. Система управления организацией представлена на рисунке 1.



Рисунок 1 – Система управления организацией

При разработке организационной структуры управления важен способ её построения. Необходимо уделить внимание разделению работ на отдельные функции и обеспечению соответствия ответственности управленческих работников, предоставляемым им полномочиям. Организационную структуру предприятия подразделяют на бюрократическую и адаптивную.

Организационную структуру управления бюрократического типа можно охарактеризовать, как: структуру с большим числом горизонтальных и вертикальных связей; высоко формализованные, направленные преимущественно сверху вниз, с коммуникациями, с незначительным участием персонала в принятии решений.

К бюрократической структуре относится: линейная структура, функциональная структура, линейно-функциональная, линейно-штабная структура, дивизионная структура.

К адаптивной структуре относится: проектная структура, матричная структура, бригадная структура.

Перемены в структуре управления, связанные с модификацией целей предприятия, нередко формируются двумя группами факторов. Во-первых, соответствие целевым рынкам с учётом условий, создающим конкурентные достоинства применения

и /или необходимость выполнения технического обслуживания, а также способы увеличения производительности и научно-технические исследования. Во-вторых, это формы и методы возможного (проверенного практикой) совершенствования конструкций.

Такие функции предусматривают:

- усовершенствование структуры за счёт внутренних резервов, включая децентрализацию, делегирование полномочий на более низкие уровни. Линейные структуры превращаются в более плоские с помощью сокращения количества уровней управления с одновременным, как правило, укрупнением функций и сокращением подразделений на одном иерархическом уровне;

- создание разных форм адаптивных структур;

- смена механистических структур на адаптивные. Переход такого типа является наиболее радикальной формой реорганизации структур, для этого необходим грамотный управляющий, который умеет работать с командой;

- постановка и формирование структур будущего (модульные и атомистические организации), что гарантируют единую нацеленность экономики на изготовление и производство нестандартных товаров, направленных на индивидуального потребителя и его обслуживание. Введение таких структур может быть осуществлено при переходе с производственной фазы предприятия к информационной фазе.

Совершенствование организационной структуры управления приобретает форму поиска альтернативного решения между централизацией и децентрализацией властных функций. Желание найти приемлемое соглашение между централизованным и децентрализованным управлением приводит к необходимости создавать такую систему управления, которая характеризуется централизованной разработкой совершенствования предприятия и хозяйственной политики с децентрализованным оперативным управлением.

Создание матричных и органических структур способствует созданию проблемно-ориентированных команд, что означает переход от иерархических к сетевым, корпоративным системам управления. Сетевые структуры особенно перспективны в открытых социально-экономических системах.

Сетевые технологические процессы всё чаще распространяются в направлении виртуальных предприятий как значительной формы организации сетей делового партнёрства. В нынешнее время исследование организационной системы управления, её положительных сторон и минусов даёт возможность сделать

заклучение о том, что подбор определённой концепции управления вынужден отвечать стратегическим целям предприятия. Усовершенствование организационных структур на предприятии обязано должен быть целесообразным и совмещать в себе все соответствия с оптимальным распределением функций, прав и обязанностей.

Процессы совершенствования организационной структуры управления могут осложняться рядом условий: структурно-функциональной неупорядоченностью, слабым осознанием значимости конкурентного фактора, малой профессиональной подготовкой управляющих и экспертов, низким уровнем динамичности организационных структур управления, малоэффективным применением «человеческого фактора», недостаточным стимулированием к увеличению производительности, слабое вовлечение консалтинговых структур в решение организационных вопросов управления. Каждое предприятие обязано следовать по пути сочетания принципов централизации, финансовой самостоятельности и специализации, являться эластичным и готовым к стремительным изменениям внешней среды.

Проведенное исследование раскрывает некоторые направления совершенствования организационных систем предприятий, что позволяет использовать её в качестве основы для дальнейшего развития данной проблемы. Результаты данного исследования могут быть использованы в практике совершенствования организационной структуры предприятия.

Список использованной литературы

1. Аккерман Ш. Азбука M&A [Электронный ресурс] / Ш. Аккерман, А. Свирщевская. – Сайт UaMarket. – Режим доступа: <http://uamarkets.com/> (Дата обращения: 11.08.2010).

2. Каменипера С.Е. Организация, планирование, управление деятельностью промышленных предприятий / С.Е. Каменипера, Ф.М. Русинова. – М.: Высшая школа, 2004. – 356 с.

3. Клиланд У. Стратегическое планирование в организациях. – К.: Центр уч. л-ры, 2005. – 278 с.

4. Макаров Е. Продуманная организационная структура – грамотные инвестиции в будущее вашего бизнеса / Е. Макаров // Стратегия бизнеса, 2009. – №51.

4. Ходяев В. Как делать бизнес [Электронный ресурс] / В. Ходяев. – Газета «Аргументы и факты». – Режим доступа: <http://www.aif.ua/>

Григоренко Александра Олеговна,
магистрант,
научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна,
доцент кафедры экономики и управления персоналом,
канд. экон. наук, доцент,
ГОО ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

РЕИНЖИНИРИНГ ПРОЦЕССОВ КАК МЕТОД УПРАВЛЕНИЯ БИЗНЕСОМ

***Аннотация:** в условиях проведения радикальных изменений в экономике существует большая необходимость в новых инструментах и методах, способных помочь организациям стать более успешными и эффективными. Для многих организаций решение этой задачи может основываться на практике реинжиниринга бизнес-процессов, а также на интеграции различных методов, основанных на процессном управлении. В последнее время всё больше российских компаний успешно применяют реинжиниринг, как правило, в сфере реорганизации бизнес-процессов, методов работы, технологии, инфраструктуры, корпоративной культуры.*

***Ключевые слова:** реинжиниринг, бизнес-процесс, реорганизация, компания, эффективность, сокращение расходов, бизнес.*

***Annotation:** in the conditions of radical changes in the economy there is a great need for new tools and methods that can help organizations become more successful and effective. For many organizations, the solution to this problem may be based on the practice of business process reengineering, as well as on the integration of various methods based on process management. Recently, more and more Russian companies have successfully applied reengineering, as a rule, in the reorganization of business processes, work methods, technology, infrastructure, and corporate culture.*

***Key words:** reengineering, business process, reorganization, company, efficiency, cost reduction, business.*

Актуальность данной темы состоит в том, что необходимость реинжиниринга обоснована высокой динамичностью развития современного делового мира. В статье рассмотрены такие вопросы, как: 1) история реинжиниринга бизнес-процессов, 2) шаги, которые помогут реализовать реинжиниринг бизнес-процессов, 3) успехи и неудачи реинжиниринга бизнес-процессов.

Реинжиниринг бизнес-процессов – это реорганизация и анализ рабочего процесса с целью повышения его эффективности [1].

Современные организации в значительной степени всё ещё базируются на принципах, вытекающих из теории Адама Смита. В своём фундаментальном труде «Благосостояние нации», опубликованном в 1776 г., А. Смит сформулировал принципы организации труда в промышленности, которые оказались революционными для того времени. Производственный процесс предлагалось разбить на элементарные, простые задания (работы), чтобы каждое из них мог выполнить один рабочий. От рабочего не требовалось высокой квалификации и умения выполнять работу в целом – достаточно, чтобы он специализировался на одном или нескольких простейших заданиях.

Однако принципы, заложенные А. Смитом, не соответствуют требованиям современной индустрии, т.к. в наше время продукция перестаёт быть массовой и должна ориентироваться на узкие группы потребителей; исполнители хорошо образованы, стремятся к ответственности и решению по-настоящему сложных задач; рынок продуктов стал намного шире, а конкуренция и борьба за потребителя – более агрессивной.

Таким образом, реинжиниринг подразумевает изменение характера процесса достижения цели при неизменности самой генеральной цели. Несомненно, этот процесс приводит к изменению формы (реформированию).

Концепция реинжиниринга бизнес-процессов состоит в том, чтобы переосмыслить существующие бизнес-процессы. Это позволяет организации сократить расходы и повысить производительность за счёт более новых и эффективных процессов.

По сути, для успешной работы реинжиниринга важно рассмотреть все задачи для достижения одной и той же цели. Это позволяет объединить несколько заданий в одно. Кроме того, параллельные процессы, ведущие к одному и тому же результату, должны быть связаны внутри процесса, а не просто объединять результаты в конце. Реинжиниринг бизнес-процессов относится к классу методов управления, он в настоящее время широко используется в практике зарубежного менеджмента. Реинжиниринг позволяет по-иному взглянуть на деятельность организации, сделать управление бизнес-процессами понятным, прозрачным и адекватным быстро меняющейся ситуации. Он направлен, с одной стороны, на улучшение качества обслуживания клиентов, а с другой – на перестройку внутренних процессов организации с целью повышения эффективности её деятельности [3].

Рассмотрим 5-ть основных шагов для проведения реинжиниринга организации [2]:

1. Любая деятельность должна начинаться с чётко определённых и измеримых целей. Независимо от того, является ли цель снижением затрат, улучшением качества продукции или повышением эффективности, рамки для того, что должно быть достигнуто, должны быть определены с самого начала в соответствии с миссией организации.

2. Как только эти цели будут достигнуты, все процессы должны быть изучены, и те, которые рассматриваются как «слабые» или которые могут быть улучшены, должны быть идентифицированы. Среди них те процессы, которые оказывают непосредственное влияние на результаты деятельности организации или те, которые противоречат её миссии, становятся частью «красного» списка. Эта чёткая идентификация определяет разницу между успехом и провалом реинжиниринга.

3. Имея список «слабых» процессов, необходимо определить, почему они были определены как таковые. Они занимают слишком много времени? Они затормаживают процесс производства? Качество результата подвергается риску? Вне зависимости от проблемы, каждый процесс должен оцениваться объективно либо в соответствии с отраслевыми стандартами.

4. Прежде чем приступить к радикальной деятельности реинжиниринга, важно установить новое техническое обеспечение с внедрением современных технологий управления, которые смогут справиться с масштабами изменений.

5. Адаптация организации. Управление изменениями, вызванными действиями реинжиниринга, является последним шагом к успешному проекту. Предоставление обновлённой документации, организационных структур, моделей управления, а также обновлённых схем полномочий и ответственности не оставляет места для путаницы и обеспечивает плавный переход на новый способ работы.

Реинжиниринг бизнес-процессов – это радикальное изменение, которое невозможно повторить, если оно пойдёт не так с первого раза. Часто это деятельность с высоким риском, которая включает денежные вложения и риск демотивации сотрудников.

Важно признать и понять, что реинжиниринг не является надёжным методом успеха. Как и во всех видах деятельности, существует риск провала.

Программа реинжиниринга потерпит неудачу, если:

– это рассматривается как способ внести незначительные изменения и улучшения в существующие процессы. Если нет явной готовности положить весь существующий процесс на кон, то нет шансов на успех;

– это рассматривается как одноразовое действие по сокращению расходов. В действительности, снижение затрат часто является удобным побочным продуктом деятельности, но не главной задачей. Это также не разовое занятие, а постоянное изменение мышления;

– не удаётся добиться особой долгосрочной приверженности со стороны руководства и сотрудников;

– один отдел имеет приоритет за счёт процесса. Должна быть готовность к детальному изучению каждого процесса в каждом отделе и готовность изменить то, что необходимо для достижения общей эффективности;

– слишком заострено внимание на внутренних аспектах и недостаточный взгляд на отрасль в целом.

Таким образом, реинжиниринг бизнес-процессов следует считать радикальным изменением в организации, сопровождающимся высоким риском. При этом, именно реинжиниринг бизнес-процессов способен обеспечить организациям стать более успешными и эффективными и достигать поставленных целей.

Список использованной литературы

1. Абдикеев Н.М. Реинжиниринг бизнес-процессов: учебник / Н.М. Абдикеев, Т.П. Данько, С.В. Ильдеменов, А.Д. Киселев. – 2-е изд., испр. – М.: Эксмо, 2009. – 592 с.

2. Тельнов Ю.Ф. Реинжиниринг бизнес-процессов. Компонентная методология. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Финансы и статистика, 2009. – 320 с.

3. Робсон М. Реинжиниринг бизнес-процессов: Практическое руководство / М. Робсон, Ф. Уллах. – пер. с англ. под ред. Н.Д. Эриашвили. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. – 222 с.

4. Елиферов В.Г. Бизнес-процессы: Регламентация и управление: учебник / В.Г. Елиферов, В.В. Репин. – М.: ИНФРА-М, 2008. – 319 с.

Иваненко Татьяна Сергеевна,
студент,

научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна,
доцент кафедры экономики и управления персоналом,

канд. экон. наук, доцент,
ГОО ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ПРОДУКЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

***Аннотация:** система управления качеством представляет собой совокупность организационной структуры, ответственности методов, процессов и ресурсов, обеспечивающих проведение определённой политики в сфере качества продукта. Основная цель системы управления качеством продукта – обеспечения качества деятельности всех подразделений предприятия, а также их взаимодействие.*

***Ключевые слова:** качество продукта, единичные показатели, обобщающие, комплексные, контроль качества.*

***Annotation:** the quality management system is a set of organizational structure, the responsibility of methods, processes and resources that ensure the implementation of certain policies in the field of product quality. The main goal of the product quality management system is to ensure the quality of the activities of all departments of the enterprise, as well as their interaction.*

***Key words:** product quality, unit performance, generalizing, and comprehensive quality control.*

Под качеством продукта понимается совокупность определённых его характеристик, набор функций, которые позволяют удовлетворить потребителю свои требования.

Описание качества продукта, производится с помощью комплексных, обобщающих и единичных показателей.

Единичные показатели качества, характеризуют место производства и определённое свойство продукта, и разделены на группы:

- миссия, означает сферу применения продукта и его основные функции;
- надёжность – это сохранение качеств продукта за определённый период времени;
- технологичность, отражает эффективность предлагаемого

решения и технологии;

- эстетичность, характеризует внешний вид продукта;
- эргономичность – это соответствие продукта требованиям гигиенических, антропометрических, физиологических и психологических потребностей человека;
- стандартизация и унификация, показывают степень использования единицы, партии стандартизированных деталей;
- патентное право, отражает степень обеспечения основных технических решений продукта соответствующими патентами;
- мобильность – это приспособленность продукта для транспортировки;
- экологичность, отражает уровень воздействия на окружающую среду;
- безопасность, для потребителей и обслуживающего персонала, отражает уровень воздействия здоровье человека.

Комплексные показатели качества структурируются по разнообразным характеристикам продукта и используются в управлении качеством выпускаемой продукции, в оценке её конкурентоспособности. Для определения данных показателей используется метод анализа, определяющий функциональную зависимость показателей от единичных, и метод коэффициента, при котором индекс складывается в результате суммирования единичных показателей.

Обобщающие показатели качества, характеризуют уровень качества всей продукции в целом: доля новой продукции; продукция на экспорт, согласно международным стандартам качества; общая сертифицированная продукция.

Качество продукта – это тот показатель, которому рынок уделяет в долгосрочном периоде большое внимание. Однако, в отличие от манипулирования ценами, изменение качественных показателей – это долгосрочный процесс, который требует не только финансовых вложений, но и в некоторых случаях – переоборудования производства. Также требуется время для предоставления потенциальным потребителям информации об изменениях качественных характеристик продукта, а также значительно больше требуется время для того, чтобы потенциальные потребители осознали изменения, перед принятием решения о покупке продукта.

Имеет место различные расхождения среди учёных на этапе классификации по категориям качества, характеристикам продукта, показателям стоимости, формирующих цену. Логика, то есть позиция экономистов состоит в том, что эти понятия разделяются. Потребитель воспринимает классификацию товаров с переводом

качественных характеристик в понятие выражения ценностей, в результате чего продукт представляет себя как группу финансовых эквивалентов. Наличие всего – это хороший момент, который рассматривается человеком как основной элемент товара, делает его стоимость в глазах покупателя больше. Качество, факторы маркетинга, которые появились в инструментах бизнеса, при одновременном увеличении стоимости потребительских товаров в XX веке. предлагается возможность передачи свойств, входящих в состав продукта с изображением поля денежных отношений.

Контроль качества, который проводится на предприятии не является завершающей проверкой степени соответствия декларации качества фактическому уровню – последним этапом проверки является потребитель. Именно он демонстрирует предприятию, отказом или покупкой, насколько хорошо сработали подразделения предприятия, которые отвечают за качество товара или услуги.

Улучшение качества продукции предприятия также достигается за счёт улучшения дизайна продукта. В любой отрасли промышленности существуют конструкторские бюро и научно-исследовательские подразделения. Которые занимаются разработкой и совершенствованием различных видов продукции, стандартизации и унификации деталей и запасных частей, используемых при проектировании и изучении преимуществ и недостатков промышленных образцов. Возможности и резервы повышения качества продукции, находятся в обеспечении культуры производства, например поддержание чистоты на складах и в цехах, чистый воздух и правильная температура (кондиционирование, снижение пылевыделений), предупреждением шума, хорошее освещением и др. Несовершенство продукта связано, в какой-то степени, с такими факторами, как: предпочтение только техническому надзору и недостаточности подготовки работников, а также большее внимание к дефектам продукта, тогда как следовало бы сосредоточить усилия, на профилактике дефектов. Решения проблем неисправности и брака обходится значительно дороже, чем выявление проблемы на ранних стадиях производства. Повышение качества управления продукцией предприятия следует рассматривать как одно из основных направлений повышения эффективности проекта в целом. Эффективность управленческих решений на данном этапе во многом определяет успешность производственной и экономической деятельности предприятия.

Улучшение качества выпускаемой продукции выражается в улучшении свойств для производства и потребителей данной

продукции. Качество продукции формируется при его проектировании, при условии надлежащего процесса производства, эксплуатации и обслуживания продукции. Поэтому проблема повышения качества – это комплексная задача, которую можно решить с помощью оптимизации дизайна изделия, использования новых материалов, использования современных, качественных технологий, развития образования, развития системы отношений и сотрудничества. Качество продукции, внедрённой в процесс производства, зависит от таких важных факторов, как: «технология производства», производственные мощности, персонал, квалификация и характеристики сырья, материалов, полуфабрикатов и материалов.

Чтобы обеспечить нормативные требования ко всем факторам производственного процесса, целесообразно стабилизировать и обеспечить согласованный способ регулирования процесса подготовки и наладки техники. Кроме того, нормативные требования должны предусматривать ответственность сотрудников, контроль должностных лиц службы проектирования и управления технологиями, а также административную ответственность за качество документации. Улучшение качества продукции также достигается за счёт улучшения дизайна. В любой отрасли промышленности существуют научно-исследовательские подразделения для участия в разработке и совершенствовании различных видов продукции, стандартизации и унификации деталей и запасных частей, используемых при проектировании и изучении преимуществ и недостатков промышленных образцов.

Для определения параметров качества продукции рекомендуется, чтобы формат программ научно-технической цели заключался в повышении качества продукта. Работы систематического обеспечения качества, должны выполняться предприятиями на постоянной основе или с определённой периодичностью. В них уделяют особое внимание мероприятиям, связанным с предотвращением различных отклонений. Соблюдая всю идеологию ISO система качества должна работать таким образом, чтобы предотвратить проблемы, которые не будут проявляться после проведённых мероприятий.

Таким образом, современное управление качеством продукта на предприятии (независимо от формы собственности, масштаба производства и направления деятельности) должно сочетать в себе действия, методы и средства обеспечения, с одной стороны, выпуска продукции, отвечающей текущим потребностям рынка, а с другой стороны, предусматривать разработки новых продуктов, способных удовлетворить перспективные потребности рынка.

Список использованной литературы

1. Калыгина Д.М. Управление качеством выпускаемой продукции / Д.М. Калыгина // Молодой учёный, 2016. – №14. – С. 338 – 341.
2. Нанивская В.Г. Управление качеством продукции: ситуационный практикум: учебн. пособие / В.Г. Нанивская, И.В. Андронова. – М.: БЕК, 2010. – 324 с.
3. Постнов В.В. Уровень качества выпускаемой продукции предприятия и его конкурентоспособность / В.В. Постнов, А.С. Селиверстов, Д.Е. Митрофанов, Д.Ю. Уткин // Молодой учёный, 2017. – №43. – С. 166 – 168.

УДК 65.12.025:351.91

Иконен Илари Олави,
магистрант,

научный руководитель: Пожидаев Артур Евгеньевич,
зав. кафедрой государственного управления и таможенного дела,
канд. наук гос. управл., доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

CHANGE OF PARADIGM IN RISK MANAGEMENT – COULD INCREASING A RISK LEVEL BE A SOLUTION OF MODERN RISK MANAGER?

Аннотация: *риски являются неотъемлемой частью деятельности любой организации. Одним из специфичных инструментов в сфере риск-менеджмента можно назвать международный стандарт ISO 31 000 – Менеджмент риска. Система стандартов ISO риск-ориентированного управления организацией даёт новый, отличный от других, подход к концепции риска. В данной статье рассматривается концепция риска на базе ISO 31 000 в сравнении с традиционными системами риск-менеджмента.*

Ключевые слова: *риск, стандарты, менеджмент качества, риск-менеджмент, стандарт ISO 31 000.*

Annotation: *risks are included into work of any kind of an organization. One interesting tool for risk management is internationally standardized ISO 31 000 – risk management-system. The ISO – risk management system has a new and different approach to the concept of risk. This article is studying the concept of risk by comparing traditional risk management with ISO 31 000 – system.*

Key words: *risk, standards, quality management, risk management, ISO 31 000 – standard.*

Quality management has been recognized as an important part of management for last decades. Also governmental organizations have been adopting different ideas and systems of quality management including standardized quality management systems. Different quality management methods are in active use in many fields of public service production: in education, in health care, in energy supplying, in public administration and so on [1, 2]. One very commonly used tool in any field of quality management is ISO – series based standards of quality and management. Probably the best known ISO – based system is ISO 9001 quality management system. It is the full system that can be used in quality management of practically any kind of an organization. Many ISO systems are also certifiable and an organization can get official ISO – certification of their quality – and/or management system [4].

There are different ISO – standards in different categories. For example, ISO 14000 – series is dedicated into questions around ecology and environmental effects that an organization has. The ISO 14 000 series is called «environmental management». There are also many different types of management and security related standards, like ISO 27 001 information security standard and ISO 45 001 occupational health and safety standard. Certification of ISO standard-based system requires auditing of quality – and/or management system. ISO – standard family even includes ISO standard 19 001 for standardization of auditing the standardized ISO systems. One very interesting standard is ISO 31 000 – risk management standard [3].

ISO 31 000 based risk management system has been quite recently (2017) accepted as a basic risk management tool in governmental organizations in Finland [2]. This raises special interest towards this standard from a point of view of governmental management and public administration. Even though the use of ISO 31 000 is limited in governmental organizations, the standards has made a breakthrough into the field of governmental management. It is accepted to be used as a basic tool in governmental risk management at least in Finland. What benefits can ISO 31 000 – based risk management system brings into management of governmental organizations and what are the main characteristics of the system?

New paradigm of risk management in ISO 31 000?

The ISO system's approach to risk management is different compared to traditional ideas of risk management. The first (and probably the biggest) difference is definition of the concept of «risk». ISO 31 000 gives following definition to the concept of risk: «*effect of uncertainty on objectives*». The effect of uncertainty can be negative or positive deviation from what is expected [2]. The same kind of definition of risk could be

found also from other newer versions of ISO standards.

Traditionally the concept «risk» has been defined as «*The possibility that something unpleasant or unwelcome will happen*» [5]. In management literature the concept of risk has several definitions. Russian crisis management dictionary recognizes the same definition of risk with ISO standards, but the same source also gives several other definitions and practically all of those describe risk to be related with unwanted or negative results. The historical dictionary defines risk as «*the possibility of an accident (danger)*» [6]. We can say that the ISO definition of risk presents or at least tries to present completely new and alternative paradigm for the concept of risk.

When we analyze the ISO 31 000 definition of risk, «*effect of uncertainty on objectives*», some potential problems arises. The main factor of risk seems to be *uncertainty*, which based on the definition, can/will have effect on objectives. The definition of uncertainty is «*the state of being uncertain*» [7]. The word *uncertainty* comes from the word *certainty*, which has the definition «*a fact that is definitely true or an event that is definitely going to take place*» [8]. Uncertainty is opposite of certainty. We can make the following mathematical formula for uncertainty. Uncertainty (U) is probability (p) bigger than 0 and smaller than 1:

$$U = p > 0 \text{ and } p < 1$$

If probability is 0 something is *certainly* not going to happen and if probability is 1 something is *certainly* going to happen. In these cases there is no uncertainty. Based on ISO risk definition, risk cannot exist in these cases. Instead of understanding *uncertainty* as a purely physical phenomenon, we can also take into consideration that in the risk definition uncertainty refers into feeling of being uncertain, but systematic risk management can't be based on subjective feelings.

In order to get understanding of the basic idea of risk that the ISO – system is using, we can also use hermeneutics in our further analysis. «Effect of uncertainty on objectives» makes a clear assumption that uncertainty *has* effect on objectives. Therefore, we can make a conclusion that there is a hermeneutic circle between effect of uncertainty and objectives. And when the definition of risk includes hermeneutic circle between effect of uncertainty and objectives, we have to assume that in real world there is also a connection and bond between these two phenomena. The continuation part of the definition says that the effect of uncertainty *can* be negative or positive deviation of what is expected [2]. The definition doesn't say what the effect of uncertainty *is*, it only says what it can be.

A classical risk management systems [9] defines risk as a phenomena that has two basic elements: 1) probability of unwanted / harmful event and 2) consequence of unwanted / harmful event. Therefore risk has simple mathematical formula:

$$R=fx$$

Where:

R= risk

f=probability

x=consequences

Based on this definition, that has been traditionally used in risk management and in risk analysis, the risk is very clear phenomena and risks can be relatively easily categorized and managed. If we don't know the probability and/or consequences at least approximately, we are not able to manage risks effectively. There will always be too much of uncertainty involved. Unknown risks cannot be managed! [9].

Practical application of ISO 31 000

As previously mentioned, the Ministry of finance of Finland has accepted ISO 31 000 based risk management system to be used in governmental organizations. The ministry has published a complete guide [2] to be used in ISO 31 000 based risk management. The guide is interesting document that actualizes some of the problems considering inconsistency in ISO –risk definition. At the page 11 and 12, the guide redefines the concept of risk and uncertainty that ISO 31 000 presents. The guide says: *«risk management has to take uncertainty into consideration. Uncertainty is often a threat or a danger that can lead into negative or harmful consequences considering the activity of an organization. It could also mean positive opportunity and benefits through success if elements of uncertainty can be minimized or avoided»*.

In practice here Finnish ministry of finance redefines risk to mean what it classically has always meant: *«threat or danger that can lead into negative consequences»*. The ministry also redefines uncertainty to be practically unwanted phenomena that has to be *«minimized or avoided»*. The guide gives exact definition of risk based on ISO 31 000, but immediately redefines the ISO definition and practically rejects the idea that effect of uncertainty can lead into positive outcome. Because if risk and effect of uncertainty, based on ISO definition, can lead into positive outcome, risk should be increased as well as effect of uncertainty. But this is obviously not the conclusion or even possible approach here.

The question that arises is that what is the necessity for the ministry to redefinitions and to make clarifications to standardized ISO definition

of risk? The answer is obvious: ISO – definition of risk is inconsistent and unclear to the extent that it can't give firm basis for risk management work and it doesn't give clear understanding of the phenomenology and the concept of risk. Or the second option is that the ministry's risk management group doesn't understand the definition of risk and they might be using ISO 31 000 risk management system improperly. We can't expect that the first-hand characteristic of internationally standardized risk management system is that every user has to make definitions and clarifications of basic terminology and main concepts of the system. Or can we?

Summary. When we get over the confusion that definition of the concept of risk that ISO standard has, we can see that at the deep down it is quite traditional risk management tool. The basic steps in risk management of ISO 31 000 are: Defining the subject of risk analysis/-management; Risk identification; Risk analysis; Risk evaluation; Risk treatment [2, 10].

The ISO 31 000 suggest [10] that in risk management *«adopting suitable risk assessment tools and an agreed risk classification system»* is part of implementing the ISO 31 000 – system. On the other hand, in *«Risk management framework»*, as a part of *«Risk management strategy»*, the *«Risk management philosophy»* is integral part of ISO 31 000 system. The risk management philosophy of ISO 31 000 is different from paradigm of the science of risk management starting from definition of risk. This creates a contradiction while adopting suitable risk analysis tools and risk classification system when we are using ISO 31 000 system with commonly used risk analysis tools and risk classification systems. The basic *«risk management philosophy»* of ISO – system is radically different than traditional risk management.

When the basic definition of risk is completely different than in commonly used systems, we have a huge difficulty in trying to make systems work together. If we are using risk analysis tools that accepts the classical definition of risk, $R = fx$, we have to reject the philosophy of ISO 31 000 and vice versa. They can't exist at the same time at the fundamental level.

So the answer to the first provocative question *«Could increasing a risk level be a solution of modern risk manager?»* is no. Do we have a new paradigm in risk management based on ISO – systems and its new alternative definitions and philosophy? Maybe we do or maybe we do not. Adoption of the ISO – system, at practical level, accepts traditional risk analysis tools based on fundamentally different philosophy than ISO – systems have. Or, we should say that ISO – system has fundamentally different approach to risk management and to the concept of risk than risk management commonly has had (or have).

List of used literature

- 1 Михеева Е.Н. Управление качеством / Е.Н. Михеева, М.В. Сероштан, 2012 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nashol.com/2015051184599/upravlenie-kachestvom-miheeva-e-n-seroshtan-m-v.2012.html> (05.03.2019).
2. Ministry of finance, Finland, Risk management guideline – Ministry of finance publications 22/2017, – Helsinki, 2017. – 30 p.
3. Suomen standardoimisliitto SFS ry, Tuotteet valokeilassa. – URL: https://www.sfs.fi/julkaisut_ja_palvelut/tuotteet_valokeilassa (05.03.2019).
4. Suomen standardoimisliitto SFS ry, Standardi tutuksi. – URL: https://www.sfs.fi/julkaisut_ja_palvelut/standardi_tutuksi (05.03.2019).
5. English Oxford living dictionaries, Definition of risk in English. – URL: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/risk> (05.03.2019).
6. Словарь терминов антикризисного управления: Риск / Академик – Словари и энциклопедии на академике [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://dic.academic.ru/dic.nsf/anticris/73134> (05.03.2019).
7. English Oxford living dictionaries: Definition of uncertainty in English. – URL: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/uncertain> (06.03.2019).
8. English Oxford living dictionaries: Definition of certainty in English. – URL: <https://en.oxforddictionaries.com/definition/certainty> (06.03.2019).
9. VTT: Pk – yrityksen riskienhallinta, Riskien suuruuden arviointi. – URL: <http://virtual.vtt.fi/virtual/pkrh/startti-riskienhallintaan/mita-riskienhallinta-on/riskien-suuruuden-arviointi/riskien-suuruuden-arviointi/index.html> (06.03.2019).
10. Institute of Risk Management, A Risk Practitioner Guide to ISO 31 000:2018. –Institute of Risk Management-London, 2018. – 20 p.

Луганский Александр Алексеевич,
магистрант,
Бессмертная Вита Викторовна,
доцент кафедры экономики и управления персоналом,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ МЕТОДИКИ РАЗРАБОТКИ СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: статья посвящена исследованию методики разработки стратегии развития предприятий. Обосновывается необходимость обращения к ресурсной концепции стратегического управления при формировании стратегии развития предприятий.

Ключевые слова: методические подходы, ресурсная концепция, стратегия развития, промышленное предприятие, стратегическое управление, персонал организации, динамические способности, стратегическое планирование.

Annotation: the article is devoted to the study of the methodology for developing enterprise development strategies. The necessity of resorting to the resource concept of strategic management in the formation of an enterprise development strategy is substantiated.

Key words: methodical approaches, resource concept, development strategy, industrial enterprise, strategic management, organization personnel, dynamic abilities, strategic planning.

Ещё в конце 80-х гг. прошлого века, когда относительно применимости стратегического менеджмента велись обсуждения, М. Портер указал, что «замены для стратегического планирования нет». Это высказывание популярно и сегодня. Действительно, без стратегической тенденции любой элемент управления становится абсурдным. Проблемы в разработке новых концепций объясняются тем, что они не являются заменителями стратегического менеджмента, а только представляют его составные части. В условиях формирования рыночной экономики возрастает неопределённость и насыщенность внешней среды. Руководству предприятий приходится управлять не только самой производственной процедурой, но и учитывать влияние внешней среды. Для современного этапа развития рыночных отношений свойственны глубокие изменения, происходящие в сфере экономики, технологии, социальной

и общественно-политической жизни общества. Всё это говорит о высоком уровне неопределённости и нестабильности условий работы предприятия и создаёт опасность его позициям на рынке.

В настоящее время любое промышленное предприятие действует в жёстких условиях конкурентной среды. Работа предприятия должна быть направлена на достижение и сдерживание предпочтительной доли рынка, на приобретение превосходства над конкурентами, что обеспечивается, в известной мере, проведением стратегического планирования на промышленных предприятиях.

Стратегическое планирование – одна из функций управления, которая представляет собой процесс выбора целей и путей их достижения. Принятие обоснованных и систематизированных плановых решений, снижает риск выбора ошибочного решения из-за ложной или сомнительной информации о ресурсах предприятия или о внешней ситуации. Стратегическое планирование обеспечивает фундамент для всех управленческих решений, образование системы мотивации и организации труда, освоение определённой ловкости в организации, т.е. использование всех инструментов стратегического управления.

Стратегическое управление – это такое управление организацией, которое опирается на человеческий ресурс как на основу организации, направляет производственную деятельность на запросы потребителей, исполняет гибкое регламентирование и своевременные изменения в организации, отвечающие вызову со стороны окружения и позволяющие добиваться конкурентных преимуществ, что в результате позволяет предприятию выживать и достигать своих целей в долгосрочной перспективе. По своему существу стратегия – это план для принятия управленческих решений, главной задачей, которой является то, чтобы перевести организацию из её настоящего состояния в желаемое руководством будущее состояние. Стратегия должна включать в себя описание всех процессов, происходящих в системе рассматриваемого объекта. Причём описание процессов должно происходить «от простого к сложному». Под стратегией развития современного предприятия, соответствующей выполнению основных поставленных перед предприятием функций, следует понимать общую модель действий, представленную в виде комплекса разработанных направлений и предложений. Из этого следует, что стратегию предлагается целесообразно рассматривать в двух направлениях: рыночном и организационном. Рыночное развитие заключается в расширении круга клиентуры, потребителей, рынков сбыта продукции, а организационное – в совершенствовании системы управления

предприятием, ответственности, прав и т.д.

В теории стратегического управления существует такая методика развития и использования конкурентных преимуществ, которая получила название ресурсной концепции.

В рамках ресурсной концепции основанием является то, что предприятие рассматривается не как совокупность отдельных бизнес-элементов, а как комбинирование отдельных ключевых компетенций, являющих собой умение и навык использовать конкретный набор ресурсов для создания конечного продукта.

Основным отличием основания ресурсной концепции является создание стратегии предприятия, направленной на развитие способностей, позволяющих формировать компетенции, обеспечивающие лидерство в долгосрочной перспективе. Таким компетенциям, в условиях информационной проницаемости, должны быть присущи следующие характеристики:

- ограниченная мобильность;
- долговечность;
- редкость;
- невозможность имитации.

На проблему идентификации таких преимуществ рационально смотреть в перспективе создания экономических рент в процессе реализации предприятием своей деятельности.

Рента – часть дохода, которую владелец ресурса получает сверх стоимости поддержания ресурса в рабочем состоянии. Иными словами, те деньги, что предприятие получает от продажи продукции, произведённой с помощью данного ресурса, исключая личностную цену производства реализованных товаров и услуг. Таким образом, управление рентами от имеющихся ресурсов, позволяющее видоизменять получаемую прибыль, и, как следствие, регламентировать ценовое предложение, включает в себя как изменения в структуре используемых ресурсов, так и несоответствие в своеобразности их использования, также называемые технологиями.

Ведущим акцентом и определяющим фактором успеха ввода концепции является креативность менеджмента предприятия и стремление к такому пониманию, что нередко включает и преобразование управляющих структур, направленное на централизацию в рамках подходящих компетенций, положенных в основу долгосрочной стратегии развития предприятия. Рассмотренная концепция является важнейшим инструментом стратегического управления, принципиально новым для бизнеса.

Следом за стратегическим управлением, следует понимать такое понятие как стратегия предприятия, что, в сущности, является

базовым элементом всей стратегии развития предприятия в целом.

Стратегия предприятия – взаимосвязанный комплекс долгосрочных мер по укреплению долговечности и могущества предприятия по отношению к его конкурентам. Стратегия предприятия по существу – набор правил для принятия решений, которыми предприятие руководствуется в своей деятельности. Стратегия поведения предприятия в рыночной экономике несёт в себе возможность получения превосходства от изменений и порождаемых ими возможностей.

Экономическая суть стратегии предприятия состоит в том, что это процесс, определяющий градацию действий предприятия по разработке и реализации его стратегии. Процесс выработки стратегии включает анализ внешней и внутренней среды предприятия, постановку целей, выработку стратегии, такой процесс не ликвидируется каким-либо немедленным действием. Зачастую он заканчивается констатацией общих направлений, продвижение по которым обеспечивает рост и укрепление позиций предприятия. На следующей стадии в рамках стратегического анализа, предприятие сравнивает полученные результаты первого и второго этапов и определяет возможные разновидности стратегий, выбирает наиболее подходящую версию и формулирует собственную стратегию. В ходе построения стратегии нельзя предвидеть все возможности, которые могут возникнуть при составлении проекта конкретных мероприятий. В связи с этим приходится пользоваться сильно неполной, ложной и неточной информацией о различных дилеммах.

Большинство предложений отечественных исследователей по совершенствованию методических подходов к формированию стратегии развития промышленных предприятий перекликается с идеей зарубежных учёных и практиков о необходимости возвращения к ресурсной концепции стратегического управления. Ресурсный подход к построению стратегии развития предприятий оказался в последнее десятилетие наиболее необходимым по причине ряда новаций в сфере стратегического управления. Предметом успешных стратегий стало считаться создание собственных индивидуальных, трудно воспроизводимых другими предприятиями, организационных знаний и компетенций как основы лидерства в бизнесе. По-новому трактуется цель процесса формирования стратегии: опережающее создание и развитие редкостных ресурсов и способностей.

Наряду со стратегией развития предприятия, существует стратегия развития персонала. Персонал организации – это сотрудники предприятия, работающие по найму и обладающие определёнными профессиональными и качественными

характеристиками. Развитие персонала – необходимый объект управления предприятием и вместе с тем составная часть системы управления её персоналом.

Применительно к обществу в целом развитие персонала представляет собой её переход от менее зрелого состояния к более высокому уровню. Основными целями развития персонала организации являются:

- модернизация структуры персонала, его демографического и профессионально – квалификационного состава, регламентирование численности работников, повышение их образовательного и культурно-технического уровня;

- обеспечение социального страхования работников, сохранение их прав и социальных гарантий;

- развитие эргономических, психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и иных условий труда, охраны труда и безопасности работников;

- поощрение средствами как материального вознаграждения, так и нравственного поощрения плодотворного труда, инициативного и творческого отношения к делу, групповой и индивидуальной ответственности за результаты совместной работы.

Первым шагом к тому, чтобы сделать труд работника как можно более производительным, является профессиональная направленность и социальное привыкание в коллективе. Если руководство равнодушно в успехе работника на новом рабочем месте, оно должно всегда помнить, что предприятие – это общественная система, а каждый работник – это личность.

Предприятия имеют постоянную потребность в обеспечении высокой производительности труда работников. Многие предприятия при этом заботятся и об общем состоянии трудовых ресурсов. Одним из способов достижения этой цели является набор и отбор наиболее квалифицированных и способных новых сотрудников. Но этого недостаточно. Руководство должно также проводить программы регулярного обучения и подготовки работников, помогая полному раскрытию их возможностей в организации.

Успешная программа по развитию персонала способствует созданию рабочей силы, обладающей более высокими способностями и сильной мотивацией к выполнению задач, стоящих перед организацией. Безусловно, что это должно вести к росту производительности, а значит, и к увеличению ценности людских ресурсов организации.

В качестве инструментария совершенствования методики разработки развития предприятия предлагается использовать систему

экономической диагностики. В понятие экономической диагностики следует включать не только качественные и количественные, но и направляющие грани. Таким образом, разработка стратегии бизнеса обуславливается необходимостью классификации основных задач предприятия, которые должны быть образованы на долгосрочную перспективу, эффективно совмещаться и дополнять друг друга с точки зрения функциональных подразделений.

Необходимо выделить этапы проведения комплексной диагностики деятельности предприятия:

1-й этап «Общее изучение» (изучение динамики финансовых результатов деятельности предприятия).

2-й этап «Анализ», который включает:

– анализ внешней экономической политики предприятия (снабженческая политика; сбытовая политика; налоговое планирование; комплексный анализ факторов микро- и макроокружения);

– финансовое состояние (ликвидность; финансовая подвижность; общая платёжеспособность);

– анализ внутренней производственной плодотворности предприятия (инвестиции в основной капитал; управление оборотным капиталом; организационная структура; управление трудовыми ресурсами);

3-й этап «Синтез» (сбалансирование череды развития, разработка кратко-, средне- и долгосрочных мер, направленных на усовершенствование производственной эффективности и финансового состояния предприятия).

Таким образом, применительно к предприятию система экономической диагностики есть взаимосвязь подсистем, включающих в себя первоначальные сведения оценки как отдельных управленческих и производственных функций, так и работу предприятия в целом, включая его сотрудничество с внешним информационным пространством. Так, в качестве результатов научного исследования предложен методический подход к проведению экономической диагностики деятельности предприятия и соответствующая система экономических показателей по следующим направлениям: анализ положения предприятия на рынке; анализ результативности внутрипроизводственной деятельности; эффективность системы управления; анализ информационного потенциала предприятия; оценка стратегических вариаций развития предприятия. Всё это обусловлено прежде всего необходимостью классификации и распределения по уровням показателей соответствующих направлений, а также разработки отдельной

системы показателей для оценки такого важного в современных условиях хозяйствования направления как информационное обеспечение управленческой и производственно-хозяйственной деятельности предприятия.

Реализация предложенных мероприятий позволит не только повысить обоснованность разработки и реализации совершенствования методики стратегии развития предприятия, но и даст возможность обеспечить эффективность его функционирования в долгосрочной перспективе.

Список использованной литературы

1. Обремчук В.Ф. Стратегия предприятия: краткий курс лекций / В.Ф. Обремчук. – К.: МАУП, 2014.
2. Виханский А.С. Стратегическое управление / А.С. Виханский. – М.: Знание, 2018.
3. Бабич Т.Н. Планирование на предприятии: учебн. пособие / Т.Н. Бабич. – М.: Кнорус, 2005.
4. Ефремова Л. Совершенствование стратегического управления предприятием // Проблемы теории и практики управления, 2006. – №12.
5. Катькало В.С. Ресурсная концепция стратегического управления: генезис основных идей и понятий / В.С. Катькало // Вестник СПбГУ. Сер. «Менеджмент», 2002. – Вып. 4.

УДК 65.012

Мухина Татьяна Юрьевна,

студент,

научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна,

доцент кафедры экономики и управления персоналом,

канд. экон. наук, доцент,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ХОЗЯЙСТВЕННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: в данной работе рассматривается повышение эффективности хозяйственной деятельности предприятия и мероприятия обеспечивающие повышения эффективности его деятельности. Предложен вывод, что разработка мероприятий по повышению эффективности хозяйственной деятельности является одной из главных задач деятельности предприятия.

Ключевые слова: фирма, цели, бизнес презентация, экономика, менеджмент.

Annotation: *this paper examines the increase in the efficiency of the enterprise's economic activities and measures ensuring the increase in the efficiency of its activities. The conclusion that the development of measures to improve the efficiency of economic activity is one of the main objectives of the enterprise is proposed.*

Key words: *company, goals, business presentation, economics, management.*

Процесс измерения, ожидаемого или достигнутого уровня эффективности деятельности предприятия методологически связан, прежде всего, с определением соответствующего критерия и формированием соответствующей системы показателей.

Система показателей эффективности производственно-хозяйственной деятельности, которая построена на основании отмеченных принципов, должна включать несколько групп показателей:

1. Обобщающие показатели эффективности производства (деятельности).
2. Показатели эффективности использования труда (персонала).
3. Показатели эффективности использования производственных (основных и оборотных) фондов.
- 4 Показатели эффективности использования финансовых средств (оборотных средств и инвестиций).

Пути повышения эффективности производства – комплекс конкретных мероприятий по росту эффективности производства в заданных направлениях. Основные пути повышения эффективности производства: снижение трудоёмкости и повышение производительности труда, снижение материалоёмкости продукции и рациональное использование природных ресурсов, снижение фондоёмкости продукции и активизация инвестиционной деятельности предприятий.

К путям повышения эффективности можно отнести:

1. Ведение финансового счёта. Лишь немногие малые предприятия имеют точное представление о ежедневных, еженедельных и ежемесячных показателях и финансовых тенденциях предприятия. Важно, чтобы подразделения предприятия потратили необходимое время на подготовку информации для менеджмента, и он всегда был в курсе всех денежных потоков.

2. Установление целей. Подобно ведению счёта, постановка целей и задач является неотъемлемой частью успеха всего бизнеса.

Поэтому важно использовать цели, которые поставлены в качестве инструмента постоянного планирования, чтобы обеспечить дальнейшее развитие бизнеса. Например, увеличить трафик на определённую сумму на бизнес-сайте или в блоге. Увеличение веб-трафика может привести к увеличению продаж или лояльности клиентов.

3. Использование высокоэффективного маркетинга. Тратить деньги на неэффективный маркетинг легко. Следует искать низкобюджетные, эффективные маркетинговые стратегии для улучшения бизнеса. Протестировать одну или две новые тактики и посмотреть, какие из них наиболее эффективны, прежде чем добавлять их в маркетинговый пакет. Социальные сети являются отличным недорогим способом продвижения бизнеса. Facebook, Twitter и Instagram – это всего лишь несколько хороших инструментов для создания социального присутствия и привлечения внимания к бизнесу. Можно сделать каждого сотрудника продавцом, от телефона до электронной почты и личных встреч, каждый сотрудник имеет возможность распространять информацию о предприятии и участвовать в возможном осуществлении продаж.

4. Мастер бизнес-презентации. Мощная бизнес-презентация может помочь повысить производительность бизнеса. Следует начинать с изучения основ запоминающейся бизнес-презентации. Не следует перегружать презентацию информацией, но следует держите всё актуальным.

5. Мониторинг рынка – это непрерывный и методичный процесс сбора, анализа и распространения информации о внешней деловой среде. Ни один бизнес не работает без качественной и достоверной информации о событиях и изменениях в глобальном масштабе, которые могут повлиять на бизнес. Следует быть в курсе тенденций и проблем, происходящих в отрасли и местном сообществе.

6. Оттачивание навыков продаж. Обратной сферой для улучшения бизнеса является функция продаж. Для начала следует уточнить возможную бизнес-миссию. Когда будет определена сфера в которых можно преуспеть, появится больше видения и всей общей цели.

7. Поиск лучших практик. Сохранение прозрачности – важная основа. Это означает, что нужно разбивать бункеры, эффективно общаться, тестировать, отслеживать и утверждать процессы, чтобы обеспечить бесперебойную работу. Другой пример – документирование процессов, чтобы избежать недопонимания.

8. Мотивировать персонал – это важнейший инструмент повышения производительности труда, ведь без неё невозможно

обеспечить рост конкурентоспособности предприятия. В условиях плановой экономики работники отдавали организации (и обществу в целом) значительно больше, чем получали за свой труд, что приводило к демотивации, снижению качества продукции. Рыночная экономика предоставляет гораздо больше возможностей для гармонизации взаимоотношений предприятия и работников. Талантливые и мотивированные сотрудники могут добиться значительных улучшений в бизнесе. Следует узнать, что мотивирует сотрудников на более высокий уровень производительности и начать это осуществлять.

9. Определить границы деятельности. Успешные руководители предприятий имеют чёткое представление об ограничениях. Зная свой предпринимательский тип личности, можно управлять своими ресурсами и находить помощь в слабых местах.

На основании проведенного научного исследования можно сделать следующие выводы, что менеджмент производственного предприятия предусматривает управление разносторонней деятельностью предприятия, которая имеет объединяющую часть – производство. Другие направления деятельности предприятия предназначены для обеспечения нормальной работы по производству продукции или оказанию услуг. Под организацией производства можно понимать совокупность правил, процессов и действий, обеспечивающих форму и порядок соединения труда и вещественных элементов производства в целях повышения эффективности производственно-хозяйственной деятельности. Повышение эффективности производственно-хозяйственной деятельности – это один из важнейших экономических рычагов не только в системе управления производством в целом, но и в системе внутрихозяйственного планирования, контроля и анализа. Поэтому разработка мероприятий по повышению эффективности производственно-хозяйственной деятельности является одной из главных задач деятельности предприятия.

Список использованной литературы

1. Шеремет А.Д. Комплексный анализ хозяйственной деятельности: учебник / А.Д. Шеремет. – М.: Инфра-М, 2012.
2. Савицкая Г.В. Теория анализа хозяйственной деятельности: учебное пособие / Г.В. Савицкая. – М.: ИНФРА-М, 2011.
3. Лбушин Н.П. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности – 3-е изд., перераб. и доп. / Н.П. Лбушин. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011.
4. Одинцов В.А. Анализ финансово-хозяйственной деятельности

предприятия: учебн. пособие / В.А. Одинцов. – М.: Академия, 2012. – 567 с.

5. Учебно-методический комплекс по дисциплине «Учёт и анализ хозяйственной деятельности» / сост. И.А. Соколова. – Тольятти: Изд. ПВГУС, 2012.

6. Зенкина И.В. Теория экономического анализа: учебн. пособие / И.В. Зенкина. – М.: Дашков и Ко, Академ Центр, 2013.

УДК 331

Погребенный Дмитрий Александрович,
студент,

Ретивцев Игорь Владимирович,
старший преподаватель
кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

УПРАВЛЕНИЕ ПРИБЫЛЬНОСТЬЮ КОММЕРЧЕСКОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в статье проведено исследование сущности прибыли коммерческого предприятия с позиции её видов и факторов, оказывающих на неё влияние. Прибыль определена как ключевая категория, которая лежит в основе экономического развития. Целостность экономической системы держится благодаря целенаправленности на получение прибыли.*

***Ключевые слова:** коммерческое предприятие, прибыль, экономика предприятия, финансы, доходы, расходы.*

***Annotation:** the article examines the essence of profit of a commercial enterprise from the standpoint of its types and factors that influence it. Profit is defined as the key category that underlies economic development. The integrity of the economic system is maintained due to the focus on profit.*

***Key words:** commercial enterprise, profit, enterprise economy, finance, income, expenses.*

Актуальность темы исследования определена тем, что основной целью любого предприятия является обеспечение прибыльности его деятельности и достижение устойчивого экономического развития. Таким образом, проблема управления прибылью предприятия приобретает всё большего значения, поскольку именно в прибыли концентрируется эффект всей хозяйственной деятельности каждого коммерческого предприятия. Прибыльность, то есть эффективность

использования капитала, имеет название рентабельность. Владелец капитала предприятия, его менеджеры (в том числе, дирекция государственного предприятия), должны принимать решения в сфере управления имеющимися в их распоряжении средствами предприятия, сравнивая расходы с прибылью, тем более, что финансовые ресурсы всегда ограничены, а полученная прибыль – это финансовый ресурс для осуществления новых вложений и получения новой прибыли.

Прежде чем проводить анализ рентабельности необходимо определить прибыль предприятия за отчётный период. Данные для его определения предоставляет бухгалтерский учёт расходов и доходов предприятия, и формирование финансовых результатов его деятельности.

Прибыль – это абсолютный показатель эффективности деятельности предприятия, позитивная форма финансовых результатов в виде превышения суммы доходов над суммой расходов, которые были затрачены для получения доходов, что в будущем формирует финансовые ресурсы предприятия.

Рентабельность – это относительный показатель прибыли, который отображает отношение полученного экономического эффекта (дохода, прибыли) в сопоставлении с имеющимися или использованными ресурсами. Рентабельность представляет собою такое состояние деятельности, когда в течение определённого периода времени денежные поступления компенсируют понесённые расходы, в связи с чем и формируется прибыль. Противоположным состоянием является убыточность, когда денежные поступления не компенсируют понесённые расходы.

Валовая прибыль является общей суммой дохода от всех видов деятельности предприятия как на территории определённого государства, так и за его пределами и включает [4, с. 86]:

- общие доходы (выручку) от реализации товаров (работ, услуг), в том числе вспомогательных и обслуживающих производств, а также от реализации ценных бумаг;

- доход от осуществления банковских, страховых и других операций по предоставлению финансовых услуг, от торговли валютными ценностями, ценными бумагами, долговыми обязательствами и требованиями;

- доходы от товарообменных (бартерных) операций, от операций с расчётами в иностранной валюте;

- доходы от совместной деятельности, от осуществления операций лизинга (аренды), а также в виде дивидендов, процентов, роялти;

- доходы от внереализационных операций.

Валовая прибыль с наибольшей полнотой и объективностью показывает результаты всех видов хозяйственной деятельности предприятия. Именно прибыль на практике отображает экономическую категорию «дополнительная стоимость», которая соответственно и подлежит распределению между предприятиями и государственным бюджетом.

Чистая прибыль (это и часть валовой (балансовой) прибыли, которая остаётся в распоряжении предприятия после уплаты в бюджет налога на прибыль [1, с. 260].

Прибыль является основным финансовым источником развития предприятия, а также источником научно-технического усовершенствования его материальной базы и всех форм инвестирования. Она служит источником уплаты налогов. Следовательно, вся деятельность предприятия должна быть направлена на то, чтобы обеспечить увеличение прибыли или стабилизации её на достигнутом уровне.

Для анализа качества прибыли следует дать оценку способности предприятия генерировать денежные потоки, т.е. провести оценку качества прибыли с точки зрения обеспеченности объёмов полученной прибыли притоками денежных средств.

В практике хозяйствования часто встречается ситуация, когда у предприятия большая прибыль, а денежных средств катастрофически не хватает, что характеризуют низкие показатели ликвидности и платёжеспособности. При этом показатель степени платёжеспособности по текущим обязательствам (способность погашать краткосрочные обязательства за счёт поступающей выручки), измеряемый в месяцах, начинает превышать предельный трёхмесячный срок. Также считается нехорошо, когда ликвидность обеспечивается в ущерб прибыльной деятельности предприятия, поскольку снижаются показатели эффективности деятельности, рассчитываемые на основе прибыли, снижается инвестиционная привлекательность, что снижает возможности для развития.

Предприятие – это хозяйствующий субъект, обладающий определёнными правами и осуществляющий определённую деятельность. Наиболее важной экономической категорией коммерческого предприятия является прибыль, и соответственно, максимизация прибыли – его основная цель.

На каждом предприятии должны проводиться мероприятия по повышению уровня прибыли, такие как: увеличение выпуска продукции, улучшение её качества, снижение себестоимости за счёт более рационального использования ресурсов и т.д.

Важным показателем экономической эффективности

деятельности предприятия является рентабельность, т.е. предприятие должно не только покрывать свои затраты доходами, но и получает прибыль. Рентабельность коммерческого предприятия можно рассмотреть с трёх позиций: – рентабельность активов; – рентабельность продаж; – рентабельность производства продукции.

По нашему мнению, дальнейшее развитие методик оценки качества прибыли представляется целесообразным с учётом отраслевой специфики предприятий. Связано это во многом с необходимостью оценки факторов, влияющих на финансовые результаты. У предприятий различной отраслевой направленности специфические условия хозяйствования: длительность производственного цикла производства продукции и особенности формирования затрат, отсюда имеющиеся особенности ценообразования продукции (услуг), спрос на продукцию (услуги) и возможности его формирования со стороны производителя, конкурентная среда и др.

Во всех имеющихся методиках отсутствует оценка величины чистой прибыли, оставшейся после выплаты дивидендов, т.е. реинвестированной прибыли. На данную величину существенно влияет выработанная собственниками дивидендная политика. У развивающихся предприятий распределительная политика прибыли направлена в сторону реинвестирования прибыли в деятельность предприятия. У предприятий, давно работающих на рынке, эта политика нацелена преимущественно на выплату дивидендов. Вместе с тем полученная чистая прибыль и выплаченные дивиденды определяют темпы экономического роста предприятия и его будущие прибыли.

Темп экономического роста предприятия определяется как отношение чистой прибыли, оставшейся после выплаты дивидендов, к собственному капиталу предприятия. Данный показатель характеризует возможности наращивания собственного капитала за счёт чистой прибыли, что важно для производственных предприятий, нуждающихся в средствах для обновления материально-технической базы. Поэтому политику использования чистой прибыли следует обязательно учитывать в оценке качества прибыли предприятия.

Таким образом, оценка качества прибыли коммерческого предприятия, должна включать следующие элементы [3, с. 106]:

- анализ влияния учётной политики на формирование показателей прибыли;
- анализ стабильности прибыли от продаж, анализ устойчивости её роста, положительная динамика показателя, высокая доля прибыли от продаж в прибыли до налогообложения;

– анализ прочих доходов и расходов как факторов формирования прибыли от продаж;

– анализ факторов, определяющих прибыль от продаж (операционную прибыль), в т.ч. с помощью инструментов маржинального анализа;

– учёт влияния отраслевых особенностей как количественных, так и качественных, их влияние на величину и качество операционной прибыли, изучение возможностей роста прибыли с учётом перспектив развития отрасли и имеющихся рисков;

– анализ влияния дивидендных выплат из чистой прибыли и реинвестирования прибыли в предшествующие периоды, на величину и качество чистой прибыли отчётного периода и будущих периодов;

– оценка влияния инфляции на качество прибыли.

Анализ прибыли даёт возможность руководству предприятия получить информацию о тенденциях в работе предприятия, его финансовом состоянии и уровне прибыльности, для принятия обоснованных решений относительно дальнейшей его деятельности.

На основании проведённого научного исследования можно сделать следующие выводы, что ключевой категорией, которая лежит в основе экономического развития, является прибыль. Целостность экономической системы, которая объединяет все подсистемы в одно целое, держится благодаря целенаправленности на получение прибыли. И именно благодаря этому ориентиру рыночная система не распадается, как это случилось с советской экономикой, где прибыль была искусственной категорией без реального рыночного содержания. Прибыль возникает лишь в неравновесных условиях, то есть она представляется потенциалом неравновесия, который стимулирует предпринимательскую активность и развитие предприятий.

Список использованной литературы

1. Вакуленко Т.Г. Анализ бухгалтерской (финансовой) отчётности для принятия управленческих решений / Т.Г. Вакуленко, Л.Г. Фомина. – СПб.: Герда, 2014. – 288 с.

2. Вахрушина М.А. Комплексный экономический анализ хозяйственной деятельности: учеб. пособие / М.А. Вахрушина. – М.: Вузовский учебник, 2013. – 461 с.

3. Гольдштейн Г.Я. Экономический инструментарий принятия управленческих решений: учеб. пособие для магистрантов направления 521500 «Менеджмент» / Г.Я. Гольдштейн, А.Н. Гуц. – Таганрог: ТРТУ, 2012. – 120 с.

4. Пласкова Н.С. Экономический анализ: стратегический и текущий аспекты, российская и зарубежная практика / Н.С. Пласкова. – М.: Эксмо, 2013. – 702 с.

Пручай Александр Павлович,

студент,

научный руководитель: Бойчук Сергей Сергеевич,

канд. филос. наук., доцент кафедры маркетинга и менеджмента,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет

имени Тараса Шевченко»

**«СТРАТЕГИЯ ОТРИЦАНИЯ» КАК ОСНОВА РЕШЕНИЯ
СОЦИАЛЬНО-ЭКОНОМИЧЕСКИХ ПРОБЛЕМ
УСТОЙЧИВОГО РАЗВИТИЯ В УСЛОВИЯХ ЗАВИСИМОГО
КАПИТАЛИЗМА И ДОМИНИРОВАНИЯ ЗАПАДА
В КОНЦЕПЦИЯХ МАО ЦЗЭДУНА И ЭРНЕСТО ЧЕ ГЕВАРЫ**

***Аннотация:** в данной статье анализируется методология решения социально-экономических проблем устойчивого развития в концепциях Мао Цзэдуна и Эрнесто Че Гевары. Особое внимание автор уделяет избранной Мао Цзэдуном и Э. Геварой «стратегии отрицания», являющейся основным тезисом критической теории.*

***Ключевые слова:** марксизм, критическая теория, экономическая зависимость, устойчивое развитие, «стратегия отрицания», Мао, Гевара.*

***Abstract:** the article deals with the methodology of solving the socio-economic problems of stable development in the Mao Zedong's and Ernesto «Che» Guevara's conceptions. The author also pays special attention to the main thesis of critical theory – the «negation strategy», chosen by Mao Zedong and E. Guevara.*

***Key words:** marxism, critical theory, economic dependence, stable development, «negation strategy», Mao, Che.*

Известный современный канадский философ Чарлз Тейлор в интервью журналу «IWMpost» в 2016 году высказал своё критическое отношение к западному строю: «Рост неравенства, без сомнений, усугубляет ощущение нечестной сделки. Проще винить во всем соседа-иммигранта, чем определённые свойства системы. Это проблема не только для интеграции, но и для демократии как таковой. Когда социальное расслоение растёт, люди из нижних слоёв общества разочаровываются в демократии и становятся потенциальным электоратом партий, предлагающих предельно упрощённые решения» [6]. На сегодня критика буржуазного западного строя обретает все большую популярность в интеллектуальных кругах стран Европы и Северной Америки.

В отношении критики западного строя в зарубежной науке с середины XX века по настоящее время актуальным является концепция «critical theory». Критическая теория есть комплекс междисциплинарных дискурсов, в основе которых лежит критическое отношение лица/группы лиц к окружающей их действительности. Как правило, за рубежом под критической теорией понимают просто список междисциплинарных направлений, подпадающих под данное весьма расплывчатое описание: марксизм, постмарксизм, неомарксизм и прочие ответвления марксизма, постколониализм, феминизм, психоанализ, постструктурализм и т.п. [7].

Концепции Мао Цзэдуна и Эрнесто Че Гевары связаны не только критичностью по отношению к западному миру, но и ещё рядом параметров.

Советская историография по причине идеологических установок, внешнеполитических приоритетов и неортодоксальности учений представлена крайне необъективными критическими работами в отношении Мао Цзэдуна. О маоизме был создан своего рода стереотип, как о ревизионистских концепциях, который сохранился и в постсоветский период.

По отношению к Э. Геваре, напротив, существовала исключительная симпатия, как и в целом к социалистической Кубе. Хотя, в отличие от Мао Цзэдуна, труды Че в переводе на русский язык в советский период были ограничены дважды изданной «Партизанской войной», «Боливийским дневником» и теоретической работой «Социализм и человек на Кубе». Лишь в 1990 году вышел сборник статей Гевары на экономическую тематику, который дал возможность советскому читателю несколько приблизиться к пониманию теоретических воззрений Че [2]. Однако перевод этих трудов был выполнен на сравнительно низком уровне, что также обосновывает серьёзное искажение воззрений Эрнесто Гевары [8].

В современной русскоязычной историографии научный интерес к Эрнесто Че Геваре как автору практически отсутствует. Это отчасти связано с превращением образа Че из теоретика марксизма и революционного практика в своеобразный пустой символ революции. Были изданы более качественные переводы трудов, которые издавались ранее. В 2006 году вышел сборник «Статьи, выступления, письма» [8], включивший в себя также некоторый анализ Че как теоретика и революционного практика, а не просто как символ.

Безусловно, концепции Мао и Че по происхождению – марксистские; однако традиционно в советской историографии исследователи воспринимали это как данное, лишь развешивая ярлыки «ревизионист» / «подлинный марксист», что отразилось

в постсоветский период в форме своего рода стереотипа. Однако гораздо больший интерес представляют принципы, положенные в основу их концепций, причины перехода обоих на сторону марксизма. Общность происхождения концепций Че Гевары и Мао Цзэдуна как классических вариантов критической теории видится нам вполне справедливой. Однако не только простое совпадение критического характера их идей является поводом для сравнения. Общий исток, общая ситуация, общие интенции являются основой данного сравнения.

Говоря непосредственно о социально-экономических проблемах, с которыми столкнулись Куба и Китай необходимо учесть, что оба государства являлись «полуфеодальными и полукOLONиальными» [3; 4; 5]. Поэтому их население оказалось в условиях зависимости от ряда западных стран. Это повлекло за собой целый комплекс социально-экономических проблем и вызовов на разных этапах существования. Особый интерес представляет методика решения данных проблем, вследствие того, что данный опыт может послужить верным методологическим и историческим ориентиром для решения сложных вопросов устойчивого развития и самообретения стран, находящихся сегодня в условиях зависимого капитализма.

Сущностью социально-экономических проблем, с которыми столкнулись Китай и Куба в XX веке, стало по-особенному переживаемое состояние угнетения, под которым необходимо понимать: проявления неравенства, притеснение местного населения, трудовую эксплуатацию, полную экономическую зависимость, подмену ценностей у национальной элиты и среднего класса и т.д.

Тотальная эксплуатация по отношению к населению Кубы и Китая достигли такого уровня, что единственный выход виделся в отрицании не просто угнетения, но всей логики западной буржуазной цивилизации.

В глазах угнетаемых, эксплуататор, пользуясь исключительно методом силы и принуждения, приобрёл образ ненавистного врага. Все свойственное угнетателю стало чуждым угнетённому.

Че при ответе на все концептуальные вопросы руководствуется логикой «слушай врага и знай, что истина в обратном» [8, с. 37].

Таким образом, главным тезисом борьбы с экономической зависимостью, национальным гнетом становится радикальное отрицание самого несправедливого порядка западного доминирования.

Говоря непосредственно о методике ведения борьбы, первое, что нужно выделить, – это слой населения, на который делается опора.

У Мао Цзэдуна и Эрнесто Гевары этим слоем выступают пролетариат и крестьянство. Однако и Мао, и Че, в отличие от большинства марксистско-ленинских авторов, пролетариат по факту ставит на второе место, в то время как аргументация идёт в пользу жителей деревни, как наиболее прогрессивного в революционной борьбе класса. Это так называемая «опора на бедняка» [3; 4; 5].

Причиной такому выбору является избранная Мао и Геварой стратегия партизанской войны как первого этапа революционной борьбы. Во-первых, крестьянин гораздо более мобилен и адаптабелен, чем связанный с городом рабочий; он знает сельскую местность и ориентируется в ней [1; 3; 4; 5]. Сельская местность в свою очередь наиболее выгодна в условиях партизанской войны. Мао Цзэдун в духе Сунь-Цзы пишет, что знание местности есть половина победы. Поэтому Мао отмечает решающий вклад крестьянства, когда говорит о причинах побед Китайской Красной армии [5, с. 365].

Во-вторых, город есть территория власти угнетателя. В беседе с Геварой в 1960 году Мао отметил, что враг просто не давал им существовать в городе [9]. Поэтому овладение городом как стратегической единицей становится для него второстепенной задачей, в то время как главная цель состоит в уничтожении живой силы противника [4; 5].

В концепции Че вокруг партизана из сельской местности и вовсе создаётся своего рода культ: партизан не просто хорошо адаптабелен и неприхотлив; партизан – это преобразователь общества, это двигатель прогресса: «Он берет в руки оружие, повинаясь гневному протесту народа, выступившего против своих угнетателей, он борется за изменение общественного строя, который обрекает его безоружных братьев на бесправие и нищету» [1, с. 18].

Тем не менее, и Мао Цзэдун и Че Гевара допускают участие в революционной борьбе национальной буржуазии. Мао называет это идеей «единого национального фронта» [3, с. 203 – 207]. С целью расширения революционных рядов Мао видит союзника в мелкой буржуазии и левом крыле средней буржуазии, называя эти классы также угнетёнными: «Мелкая и средняя буржуазия, страдающая от угнетения, может принимать участие в новодемократической революции или же сохранять нейтралитет, несмотря на то, что и она сама является частью буржуазии. Она не связана или сравнительно мало связана с империализмом и является подлинно национальной буржуазией» [4, с. 389].

Гевара на встрече с Мао отметил: «У нас действовали два канадских банка, достаточно большие. Мы не национализировали их, что согласуется с нашей внутренней и внешней политикой» [9].

Мао Цзэдун согласился со справедливостью такого допущения с целью подъёма промышленности и восстановления страны.

Следует также отметить, что полуколониальное положение Китая и Кубы обуславливало характер их товарообмена: экспорт в основном сырья и импорт продуктов промышленного труда. Эта формула лежала в основе полной экономической зависимости Кубы и Китая от некоторых империалистических стран запада. Сразу после начала революционной борьбы первым реакционным шагом западного империализма стала экономическая блокада китайского/кубинского сырья. Так, когда китайский табак, бумага, сахар, камфара, вольфрамовая руда и пр. потеряли выход на внешний рынок, Мао Цзэдун принял решение увеличивать собственные производительные силы и повышать промышленное производство методикой государственного планирования, создавая таким образом рынок сбыта китайского сырья внутри красных районов самого Китая и замещая импортную промышленную продукцию собственной [3, с. 178]. Точно такое же решение предпринял Че Гевара в отношении промышленности в целом и кубинского сахара в частности, составлявшего львиную долю экспорта [8, с. 42].

Подводя итоги, необходимо вновь отметить, что путь, избранный Китаем и Кубой в середине XX века привёл их к успеху. Куба достигла независимости; КНР за счёт грамотного сочетания маоистской концепции и рыночной экономики совершили невероятный скачок в развитии и уровне жизни населения. В таком контексте необходимо подчеркнуть практическое значение методологии неомарксистских концепций Мао и Че.

Несмотря на отсутствие формального (полу)колониального статуса, на данный момент большинство периферийных стран находится в разной степени неоколониальной зависимости от развитых капиталистических государств Запада. Стратегия отрицания, идея национального единства, ориентация на угнетенный слой населения стали основой реализации борьбы и противостояния Китая и Кубы западным странам в условиях зависимого капитализма. Успех данной методологии борьбы и сходство социально-экономических условий могут стать отправной точкой для размышлений и решений в рамках поиска стратегии устойчивого развития стран в состоянии зависимого капитализма.

Список использованной литературы

1. Гевара Э. Партизанская война [Электронный ресурс] / Эрнесто Че Гевара. – М., 1961. – Режим доступа: <http://militera.lib.ru/science/guevara/index.html>, свободный (Дата обращения: 07.03.2019).

2. Гевара Ч. Экономические воззрения: сборник избранных статей и выступлений / Эрнесто Че Гевара. – сокр. пер. с испанского. – М.: Экономика, 1990. – 256 с.

3. Мао Цзэдун. Избранные произведения: в 5 томах / Мао Цзэдун. – Пекин: Издательство литературы на иностранных языках, 1967. – Т. 1. – 450 с.

4. Мао Цзэдун. Современная обстановка и наши задачи (доклад на заседании ЦК Компартии Китая 25 декабря 1947 г.) / Мао Цзэдун // Избранные произведения по военным вопросам. – М.: Воениздат, 1958. – С. 377 – 394.

5. Мао Цзэдун. Стратегические вопросы революционной борьбы в Китае / Мао Цзэдун // Избранные произведения: в 4 томах. – М.: Издательство иностранной литературы, 1952. – Т. 1. – С. 305 – 430.

6. Переосмысление «мы». Интервью с Чарльзом Тейлором [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gefter.ru/archive/21362>, свободный (Дата обращения: 10.03.2019).

7. Фурс В.Н. Социальная философия в непопулярном изложении / В.Н. Фурс. – Мн.: Пропилеи, 2005. – 184 с.

8. Че Гевара Э. Статьи, выступления, письма / Эрнесто Че Гевара / пер. с исп. Е. Вороновой и др. – М.: Культурная Революция, 2006. – (роза революций). – 632 с.

9. Memorandum of Conversation between Mao Zedong and Ernesto «Che» Guevara [Электронный ресурс] // Wilson Center Digital Archive. – Режим доступа: <https://digitalarchive.wilsoncenter.org/document/115155>, свободный (Дата обращения: 09.03.2019).

УДК 338.262

Синельников Андрей Александрович,
студент,

Заиченко Оксана Анатольевна,
старший преподаватель

кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

РАЗРАБОТКА СТРАТЕГИИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

Аннотация: необходимость развития предприятия для достижения стабильного и долгосрочного существования в современных условиях не вызывает сомнений. Учитывая долгосрочные цели, такое развитие должно быть стратегическим, так актуальным становится вопрос разработки стратегии развития предприятия, что требует соответствующего

инструментария. Сформирован инструментарий разработки стратегии развития предприятия.

Ключевые слова: *разработка, элементы, аргументы, ингибиторы. стратегия развития предприятия.*

Annotation: *the necessity of an enterprise development for a sustainable and long-term existence in the market today is indisputable. Enterprise development should be strategic, hence the pressing issue of enterprise development strategy, which requires appropriate tools. Aims and Objectives: Development of tools for designing enterprise development strategy.*

Key words: *design, elements, arguments, inhibitors, the development strategy of the enterprise.*

Создание эффективной модели формирования и реализации стратегии развития предприятий особенно в условиях экономической нестабильности является очень важным и актуальным вопросом как всей для экономики, так и для конкретного предприятия, и обусловлено тем, что чёткая стратегия обеспечивает адаптивность к практической деятельности в реальных условиях.

Процесс внедрения стратегического подхода к управлению на предприятиях с учётом экономических реалий происходит достаточно медленно. Предприятия, прежде всего, сосредоточены на решении текущих проблем, связанных с эффективным использованием их потенциала, а проблемы формирования потенциала, решение которых осуществляется в течении определения перспектив развития, остаются вне их внимания. Однако без определённой стратегии развития невозможно уверенно «двигаться» в бизнес-пространстве, принимать обоснованные тактические решения по использованию потенциала предприятия, приумножать предпринимательский капитал, обеспечивая устойчивые позиции в конкурентной среде. Отдельные попытки внедрения элементов стратегического управления в практику отечественных предприятий имеют экспериментальный характер и осуществляются при отсутствии теоретической основы стратегического управления. Такое положение обусловлено рядом не только макроэкономических проблем, но и проблем экономического и неэкономического характера, специфических для каждого предприятия. Наиболее весомыми проблемами неэкономического характера является отсутствие опыта, недостаточность научно-методического обеспечения стратегического управления с учётом особенностей переходного периода, существование «психологического барьера» у руководителей по стратегическим изменениям.

Опыт зарубежных компаний в применении стратегического

подхода к управлению, основанный на использовании фундаментальных положений теории стратегического управления, рассматривается известными зарубежными учёными: Д. Аакера, Р. Акоффа, И. Ансоффом, Х. Виссеомю, Г. Минцбергом, А. Дж. Стриклендом, А.А. Томпсоном, и др.

В отечественной научной литературе по стратегическому управлению освещены отдельные теоретико-методологические аспекты стратегического управления предприятием, но с позиций комплексного подхода недостаточно исследованы проблемы развития стратегического управления в современных условиях.

Современные условия функционирования отечественных предприятий характеризуются затяжным финансово-экономическим кризисом, ростом уровня неопределённости внешней среды (индивидуализация и динамизм поведения потребителей, новейшие информационные технологии, высокие требования к качеству товаров и обслуживания и т.п.), политической нестабильностью, обострением конкуренции, неспособностью достижения высоких результатов хозяйственной деятельности тому подобное. Именно посткризисный период побуждает предприятие к выживанию в условиях конкуренции, достижение устойчивого и непрерывного развития. Возможность решения проблемы развития предприятия заключается в отслеживании тенденций развития рынка, разработке и реализации конкурентных преимуществ, в значительной мере могут быть достигнуты на основе эффективной стратегии развития предприятия.

Значительное количество путей и направлений осуществления предпринимательской деятельности порождают разнообразие классификаций стратегий предприятий. Каждая стратегия реализуется на различных предприятиях с определёнными особенностями, приобретает специфические признаки [1, с. 59].

Классификация типов стратегий, которые формируются в процессе обоснования перспективных направлений функционирования и развития предприятия, разграничивается по следующим наиболее распространённым признакам: масштаб разработки, направления деятельности, уровни принятия стратегических решений, сроки реализации стратегии, темпы развития, способы обеспечения развития, стадии жизненного цикла, способы достижения конкурентных преимуществ, позиция в отрасли, рыночном сегменте и тому подобное.

Большинство учёных утверждают, что будущее предприятия в конкурентной среде можно описать с помощью иерархии стратегий А.А. Томпсона и А.Дж. Стрикленда, в которой выделяются следующие уровни [2, с. 445]:

– корпоративная (общая, портфельная) стратегия – определяет общий план управления диверсифицированным предприятием. Она охватывает все сферы его деятельности, определяет общее направление развития;

– деловая (конкурентная) стратегия – сосредоточена на управлении успешной деятельностью в одной из сфер бизнеса. Цель её заключается в достижении долговременных деловых преимуществ;

– функциональная стратегия – конкретизирует детали в общем плане развития предприятия путём определения подходов, действий по управлению подразделениями, функциями. Направлена на эффективное использование ресурсов отделов (служб) в рамках реализации общей стратегии;

– операционная стратегия – определяет принципы управления звеньями организационной структуры (заводами, отделами, центрами), способы решения стратегически важных оперативных задач (закупка, управление запасами, ремонт, транспортировка, реклама).

Анализируя корпоративную стратегию С.Н. Бочаров утверждает, что это не сумма стратегий её подразделений, как пытаются иногда разработать на практике, а синтез стратегий развития подразделения, на основе которого следует достигать нового уровня развития [4, с. 55].

Выбор и формирование стратегии развития предприятий, главным образом, зависит от внутренних ресурсов, которые оно использует. Внутренняя среда является сферой, наиболее подпадает под регулирование со стороны предприятия, поэтому важным является формирование такой стратегии, которая бы полностью учитывала возможности внутренней среды. Одна из важных проблем предприятия заключается в приспособлении его внутренней среды требованиям внешнего окружения, что должно помочь предприятиям достичь более устойчивой позиции на рынке, и сократить влияние внешних факторов.

Стратегия – это поиск благоприятного положения в отрасли или на рынке, то есть, там, где происходит конкурентная борьба. Конкурентная стратегия имеет целью обеспечить организации такое положение, которое позволяет ей получать прибыль на долгосрочной основе, несмотря на противодействие различных сил.

Таким образом, большинство авторов в своих взглядах на стратегию организации придерживаются общего мнения о том, что последняя разрабатывается для одного вида деятельности (сферы бизнеса, сегмента рынка, стратегического подразделения организации). Все учёные отмечают цель, для достижения которой

разрабатывается конкурентная стратегия организации, в частности достижения или укрепления конкурентной позиции, успех в конкурентной борьбе, выявления или развитие конкурентных преимуществ. Также, в рассматриваемых определениях раскрыто, как реализовывать стратегию, в частности путём разработки управленческих решений, реализации плана организации, действий, подходов и направлений, создания исключительных возможностей и конкурентных преимуществ. Методика анализа и обеспечения стратегии развития, представлена в виде следующей схемы (рис. 1) [5, с. 7].

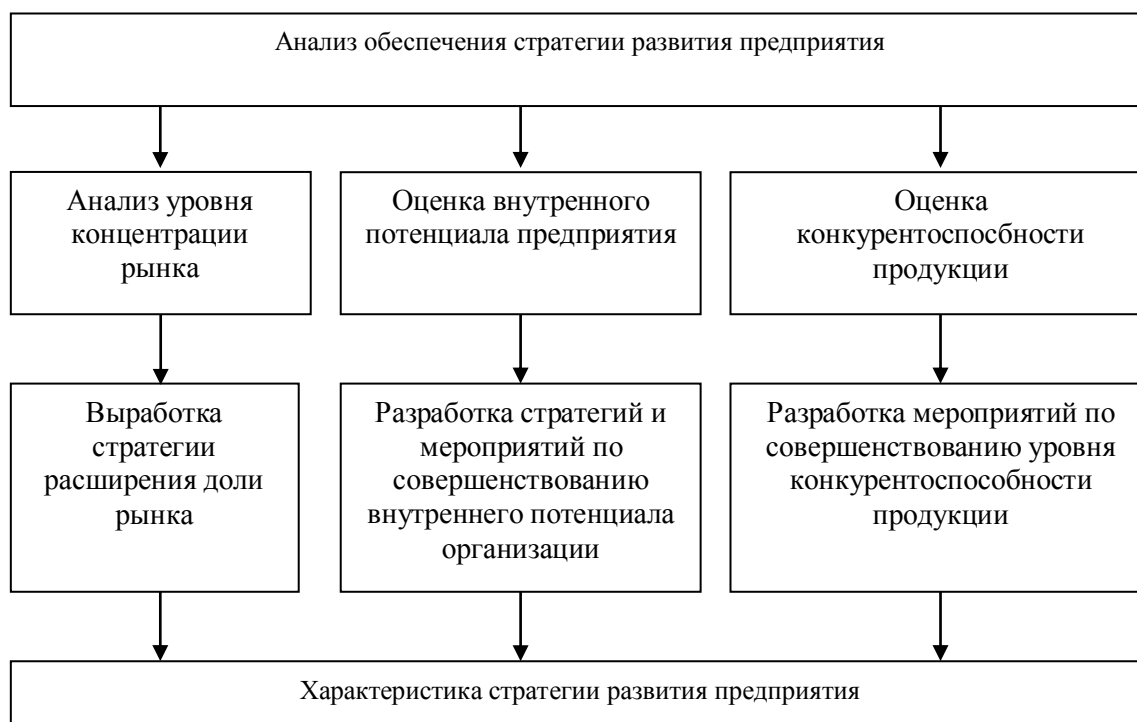


Рисунок 1 – Схема анализа обеспечения стратегии развития предприятия

В процессе реализации вышеназванных трёх этапов получается интегральная характеристика уровня конкурентоспособности промышленного предприятия на базе локальных показателей уровня агрессивности внешней среды, степени развитости внутреннего потенциала предприятия и уровня конкурентоспособности продукции.

Первый блок предусматривает анализ рынка, выбор определённой позиции, что больше всего ей соответствует и её закрепления. Такие действия позволяют организации идентифицировать себя на рынке и создать основу для дальнейшего функционирования.

Второй блок включает меры по созданию системы взаимодействия с внутренней и внешней средой.

Эффективная система реагирования обеспечивает организации гибкость и адаптивность, которая заключается в быстром реагировании на потребности рынка, изменения в законодательстве и другие факторы общей среды организации. Третий блок определяет меры по ведению эффективной борьбы на рынке, то есть меры по привлечению потребителей, расширение доли рынка, формирование ценовой и инновационной политики.

Также в определениях стратегии явно выражена чёткая направленность на выявление (достижения) конкурентных преимуществ, однако авторы не уточняют, какую именно преимущество должна обеспечить реализация стратегии.

Следовательно, внутренние конкурентные преимущества не является целью стратегии, а больше основой её формирования. Вот почему стратегия, прежде всего, ориентирована на достижение внешних конкурентных преимуществ, а основывается на имеющихся внутренних преимуществах организации, так и в результате позволяет ему занимать выгодные конкурентные позиции на рынке в целом или в отдельном его сегменте.

На основе обзора литературы напрашивается вывод, о том, что стратегия развития – это комплекс мероприятий, который основан на конкурентных преимуществах, внедряемых предприятием с целью завоевания и удержания выгодной конкурентной позиции, которые нейтрализуют влияние внешних сил (санкций).

Ключевым элементом сущности стратегии развития предприятий является конкурентное преимущество, то есть – основной элемент, на основе которого должна быть сформирована стратегия. Конкурентные преимущества не должны противоречить стратегии, причём они должны постоянно совершенствоваться, а также создаваться новые виды [2, с. 593].

Выгодная конкурентная позиция – это результат успешно достигнутой цели стратегии. Каждая цель, на достижение которой ориентирована конкурентная стратегия, трансформируется, как правило, в новую конкурентную позицию, и таким образом, конкурентная стратегия это циклический, многоэтапный процесс.

Тип стратегии, которую будут использовать предприятия для реализации конкурентных преимуществ, зависит от общей стратегии, которую они выберут, и от влияния внутренней и внешней среды.

Стратегия развития предприятия – стратегия, направленная на достижение целей развития, в отличие от целей выживания, и основанной на принципах интенсивного развития при наличии у данного предприятия существенного научно-технического потенциала.

Стратегическое планирование на предприятиях имеет свою специфику, ведь в значительной степени это управление развитием (менеджмент развития), основными компонентами которого являются формирование видения, выявление целей и задач, определение стратегии, разработка планов развития, установление соответствующего лидерства. Любую организацию можно представить, как совокупность умений, навыков, квалификации и компетентности, которые должны быть направлены, прежде всего, на развитие организации. В связи с этим меняется и содержание управленческой деятельности. Таким образом, она в основном направлена на преобразование и в меньшей степени – на администрирование. Именно поэтому современное понимание стратегического управления в малых предпринимательских структурах исходит из необходимости сохранения максимальной гибкости предприятия, так как на рынке проявляется непредсказуемый характер конкуренции, бывают взлёты и падения цен, появляются новые подходы в государственном регулировании и другие события, в результате чего происходят изменения стратегии субъекта предпринимательства.

Список использованной литературы

1. Акимова Л.В. Роль стратегического планирования в управлении организацией / Л.В. Акимова, Д.В. Николаев // Вопросы. Гипотезы. Ответы: наука XXI века. – Краснодар, 2015. – С. 58 – 73.
2. Ариничев И.В. Стратегический подход в управлении малыми и средними предприятиями / И.В. Ариничев, И.В. Богдашев, И.В. Ариничева // Экономика и предпринимательство, 2017. – №1(78). – С. 592 – 596.
3. Батукова Л.Р. Определяющие этапы формирования системы стратегического управления компанией, реализующей компетентностный подход на базе системы сбалансированных показателей / Л.Р. Батукова // Фундаментальные исследования, 2015. – №2-20. – С. 445 – 446.
4. Бочаров С.Н. Методические аспекты управления стратегическим портфелем фирмы / С.Н. Бочаров // Развитие управленческого консалтинга в регионах Сборник научных статей по материалам II Международной научно-практической конференции, 2015. – С. 54 – 60.
5. Сумина Е.В. Концепция ключевых компетенций как основа управления конкурентоспособностью социально-экономических систем / Е.В. Сумина, А.И. Гусейнов // Международный научно-исследовательский журнал, 2016. – №2. – С. 5 – 8.

Тишкова Екатерина Андреевна,
магистрант,
научный руководитель: Бессмертная Вита Викторовна,
доцент кафедры экономики и управления персоналом,
канд. экон. наук, доцент,
ГОО ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ ОРГАНИЗАЦИИ И ПОВЫШЕНИЕ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА НА ПРЕДПРИЯТИИ

***Аннотация:** в статье описывается и раскрывается суть понятий повышения производительности труда и пути повышения эффективности труда. Рассматриваются пути и методики увеличения эффективности труда и пути совершенствования его организации.*

***Ключевые слова:** эффективность работы, производительность труда, резервы роста производительности труда, методы повышения производительности труда, результативная работа, организация труда.*

***Annotation:** the article describes and reveals the essence of the concepts of increasing productivity and ways to improve labor efficiency. Ways and methods of increasing labor efficiency and ways to improve its organization are considered.*

***Key words:** efficiency of work, labor productivity, reserves of growth of labor productivity, methods of increasing labor productivity, productive work, organization of labor.*

В современном мире бизнес-среда – это быстро изменяющиеся события, где буквально за мгновения происходят изменения глобального масштаба. По этой причине увеличение производительности труда на предприятии в текущий период считается одной с наиболее значимых и особо важных трудностей в бизнесе. Эффективность труда – является главным коэффициентом финансовой производительности предприятия. Обнаружение резервов и линий увеличения производительности труда должно основываться на комплексном технико-экономическом анализе деятельности предприятия. Изучение производительности труда даёт возможность установить результативность применения предприятием рабочего времени и трудовых ресурсов. Как демонстрируют сведения различных исследований, отечественные компании очень отстают

по признаку производительности труда от европейских, японских и американских фирм. Какой бывает производительность труда и какие существуют методы, и инструменты, для её повышения?

Производительность труда бывает фактической, наличной и потенциальной. Фактическая вычисляется из сопоставления труда, который был затрачен работниками и конечного продукта, полученного в результате этого.

Наличная производительность труда, говорит о том, сколько продукта можно получить на выходе, если исключить факторы, мешающие производству. К ним относятся простои, потери, такие как брак, непредвиденное ожидание.

Потенциальной производительностью труда является идеальный результат, продукт отличного качества, получаемый при устранении всех недостатков и помех производства, технических заминок. На такую производительность влияют и обновление оборудования, и квалификация сотрудников.

Методы увеличения производительности труда возможно относительно поделить на экономические и административные.

Экономические методы ориентированы на модернизацию производства, оптимизацию производственных процессов, сокращения расходов на производство единицы продукта и выпуска дополнительного количества произведённой продукции в единицу времени и т.п.

Административный инструмент ориентирован на увеличение вовлеченности персонала, ориентацию персонала на успешную и результативную работу. Одним из важных условий, оказывающих большое влияние на увеличение степени вовлеченности сотрудников, является эффективно функционирующая концепция вознаграждений [2].

Производительность труда – это коэффициент производительности работников предприятия, эффективность их производственной деятельности.

С целью высококачественного управления результативностью работников, необходима способность грамотно производить оценку эффективности труда и определять её в масштабах всего предприятия. Можно отметить 7 критериев результативности концепции организации производства [1]:

1. Действенность – уровень достижения предприятием установленных перед ним целей.

2. Экономичность – уровень применения предприятием общедоступных ресурсов.

3. Качество – уровень соответствия предприятия условиям,

ожиданиям и спецификациям.

4. Прибыльность – соответствие между валовыми доходами и итоговыми издержками.

5. Производительность – соответствие количества продукта предприятия и количества расходов на изготовление соответствующего продукта.

6. Качество трудовой жизни – это то, каким образом работники предприятия реагируют на социально-технические аспекты предприятия.

7. Внедрение новшеств – творчество, определяющее темпы развития предприятия.

Имеются определённые способы для увеличения производительности труда на предприятии:

1. Замена труда капиталом. Для осуществления данного этого способа выполняется промышленное переоборудование производства, вводится новейшее продуктивное оборудование и технологии.

2. Интенсификация труда. Данный метод выполняется за счёт использования на предприятиях комплекса управленческих мер, направленных на форсирование исполнения персоналом предприятия своей работы.

3. Увеличение производительности через организацию труда. Обнаруживаются и устраняются все условия, приводящие к производственным потерям. Формируются более оптимальные методы повышения производительности труда, развиваются подходящие способы организации производственных действий.

Увеличения производительности труда может достигаться различными способами, однако все они без исключения ведут к одному результату – к процветанию предприятия и выведению его на лидирующие позиции.

На предприятиях увеличение производительности труда обуславливается в варианте:

– увеличения количества продукта, формируемого за единицу времени при постоянном его качестве;

– изготовление наиболее высококачественного продукта при постоянном его количестве, формируемого за единицу времени;

– уменьшения трудовых расходов на единицу изготавливаемого продукта;

– уменьшения части трудовых расходов в общей себестоимости продукта;

– уменьшения периода изготовления продукта;

– за счёт различных факторов повышающих доход, при условии того, что свойства продукта остаются прежними.

Под условиями увеличения производительности труда подразумевают движущие силы, источники, в следствии влияния которых меняется производительности труда. Условия многообразны и многогранны, по этой причине на макро- и микроуровне с целью планирования увеличения производительности, а кроме того системного их восприятия, используются разнообразные группы [3]:

- регионально-экономические условия (природно-климатические обстоятельства, их перемены; равновесие трудовых зон и трудовых ресурсов) и экономико-географические условия (присутствие местных строительных материалов; независимых ресурсов рабочей силы, электричества, воды; ландшафт территории; дистанция до коммуникаций и т.п.);

- факторы форсирования НТП (перемена технологического уровня изготовления; введение новейших поколений высокоэффективной техники; использование современных технологий; применение автоматизированных систем в конструировании);

- финансовые факторы (усовершенствование управления, организации производства и труда; составление плана и руководство кадрами и т.д.);

- факторы структурных сдвигов (трансформация размера и структуры производства; перемена части покупных полуфабрикатов и комплектующих продуктов; перемена структуры единичных типов продукта);

- социальные факторы (общечеловеческий фактор; снижение использования однообразного, вредного и тяжёлого труда; другие условия).

Факторы, оказывающее воздействие на увеличение производительности труда, можно сгруппировать в такие категории [4]:

- материально-технические. Они соединены с использованием новейшей техники, применением новых технологий, материалов и типов сырья;

- организационно-экономические. Эти условия обуславливаются степенью организации управления, производства и труда;

- социально-психологические. Данные условия предполагают общественно-демографическую структуру коллектива, его степень подготовки, нравственно-психологическую атмосферу в коллективе, трудовую дисциплину и т.д.

- социальные и природные условия использования труда. Данные факторы влияют на повышение или же на снижение

производительности труда.

Определения воздействия каждого фактора является необходимым условием для планирования мероприятий и путей, направленных на увеличение объёма производства предприятия.

Резервы роста производительности труда – это возможность более полного использования производительной силы труда, всех факторов повышения его производительности, за счёт совершенствования техники, технологии, улучшения организации производства, труда и управления.

На предприятии деятельность, нацеленная на повышение производительности труда, способна осуществляться за счёт:

- резервов снижения трудозатратности, в таком случае имеется модернизация и автоматизация производства, введение новейших технологий и т.д.;

- резервов оптимизации применения рабочего времени – управления созданием и организации труда, улучшения структуры предприятия;

- совершенствования структуры работников и самих сотрудников – модификации соотношения административного и производственного персонала, повышения квалификации сотрудников и т.д.

Внутрипроизводственные резервы увеличения производительности труда обнаруживаются и реализуются напрямую на предприятии. К их числу можно отнести:

- снижение трудозатратности производства продукта (научно-технической, производственной и полной);

- резервы усовершенствования структуры, увеличение компетенции сотрудников и наилучшее применение рабочей силы;

- улучшение применения рабочего времени (введение научной организации работы, уменьшение текучести кадров);

- экономии материальных ресурсов, объектов труда и средств труда.

По периоду применения резервы увеличения производительности труда делятся на текущие и перспективные.

Текущие резервы могут быть задействованы в обозримом периоде, и, как правило, никак не требуют существенных единовременных расходов. К их числу, возможно причислить наилучшее использование оборудования, устранение либо уменьшение брака, использование максимально оптимальных и результативных систем оплаты труда, усовершенствование организации труда на предприятии. Перспективные резервы увеличения производительности труда, как правило, требуют

перестройки производства, введения новейших технологий и т.д. Для этого требуются дополнительные капитальные инвестиции и значительные сроки реализации таких мероприятий.

Список использованной литературы

1. Бухалков И.М. Управление персоналом / И.М. Бухалков. – М.: Инфра-М, 2007.

2. Воронкова А.Э. Стратегическое управление конкурентоспособным потенциалом предприятия: диагностика и организация: монография / А.Э. Воронкова; Восточноукраинский национальный университет. – Луганск: ВНУ, 2000. – 315 с. – Библиогр.: С. 299 – 313.

3. Герчиков В.И. Демократизация управления на промышленном предприятии / В.И. Герчиков // Экономическая социология и перестройка. – М., 1989. – С. 122 – 126.

4. Кузык Б.Н. Прогнозирование и стратегическое планирование социально-экономического развития: учебник / Б.Н. Кузык, В.И. Кушлин, Ю.В. Яковец. – М.: Экономика, 2006. – 427 с.

УДК 338.262

Худякова Анна Константиновна,
студент,

Ретивцев Игорь Владимирович,
старший преподаватель
кафедры экономики и управления персоналом,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

БАЗОВЫЕ СОСТАВЛЯЮЩИЕ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ РАЗВИТИЯ ПРЕДПРИЯТИЯ

***Аннотация:** в работе определяется роль микропредприятий на современном этапе развития экономики в Российской Федерации. Рассматриваются базовые составляющие обеспечивающие стабильное развитие вновь созданного предприятия, даётся обобщённый вывод относительно таких составляющих.*

***Ключевые слова:** микропредприятие, старт-ап, бизнес модель, фундамент, ресурсы, исполнение, бизнес-команда, финансирование.*

***Annotation:** the work defines the role of microenterprises at the present stage of economic development in the Russian Federation. The basic components ensuring the stable development of the newly created enterprise are considered, a generalized conclusion is given regarding such components.*

Key words: *microenterprise, start-up, business model, foundation, resources, execution, business team, financing.*

Согласно сведениям имеющимся в Едином реестре предпринимателей малого и среднего предпринимательства по состоянию на 10.03.2019 г. количество субъектов микропредприятий (предприятия с годовым доходом до 120 млн рублей и численностью работников до 15 человек, включительно) составляет 5 839 974 ед. (7 479 448 работников), при общем количестве зарегистрированных субъектов предпринимателей 6 107 774 ед. (15 807 470 работников) [1].

Таким образом, именно микропредприятия составляют 95,6% от общего количества субъектов малого и среднего предпринимательства и занято на них 47,3% от общей занятой численности в малом и среднем бизнесе.

При этом, по численности занятых на каждые десять микропредприятий приходится менее тринадцати работников. То есть, более трёх четвертей микропредприятий имеют по одному работнику, таким образом речь идёт о самозанятых лицах. Следовательно, основа малого бизнеса Российской Федерации это – микропредприятия без наёмных работников, т.е. самозанятые лица.

Бизнес можно рассматривать как деловое предприятие, которое является источником дохода. Старт-ап (от англ. start-up запускать) – это предприятие с короткой историей, которое создано для поиска. Но, когда найдена бизнес модель и идёт прибыль, то тогда нужно переходить к большему масштабу. Поэтому, старт-ап условно можно разделить на: микр-ап и масшт-ап.

Микр-ап – это маленькое предприятие, имеющая низкий доход.

Масшт-ап – это предприятие, находящееся в стремительном поиске своего максимального масштаба, т.е. в состоянии быстрого развития.

Бизнес является одним из основных занятий в условиях рыночной экономики, источником экономического и социального развития общества. При создании своего бизнеса важно всегда расти в своём деле. Бизнес охватывает производственную, коммерческую, консультационную, банковскую и другие сферы деятельности.

Ключевые факторы по Оскару Хартманну, которые обеспечивают развитие бизнеса, включают (фундамент, команда, бизнес модель, ресурсы, исполнение) [2]:

1. *Фундамент* является началом в бизнесе. Выражение Оскара Хартманна – «Покажи мне свой фундамент, и я покажу тебе, что ты собираешься строить». Предприятие является отражением

личности человека. Фундамент – это успешность, характер, амбициозность, страх, комфорт, уверенность, самоидентичность. Главное, устранить ограничивающий фактор и обрести уверенность в себе. Люди, которые стремятся к своему максимальному потенциалу и верят в себя, строят великий мировой бизнес.

2. *Бизнес-модель* – это потенциал предприятия, его коммерческие партнёры, необходимые для того чтобы создать, продвинуть и доставить продукт целевой аудитории; взаимоотношения с потребителями и вложения, необходимые для формирования устойчивого потока дохода.

Считается, что существует несколько ключевых моментов, которые начинающему стартаперу лучше узнать в самом начале работы над бизнес-моделью чтобы не получить лишние проблемы там, где этого вполне можно избежать:

– бизнес-модель будет изменяться не один десяток раз. К этому нужно быть готовым морально. То, что видно на бумаге, скорее всего, приобретёт совсем другой вид после тщательных проработок и проверок в реальных условиях;

– тестировать и отслеживать модель бизнеса лучше не на пустом месте, а на базе уже готовых систематических основ. Одним из самых известных является шаблон, разработанный Александром Остервальдером, состоящий из 9 блоков. Каждый из блоков отражает один из элементов работы предприятия – основные сегменты клиентов, описание ценностного предложения, каналы для донесения информации о предложении клиентам, перечень доходов и т.д.;

– при разработке бизнес-модели приоритетом должно быть то, что нужно уделять внимание не получению прибыли, а разработке уникального предложения и ценности;

– над постарением бизнес-модели стартаперу придётся серьёзно потрудиться, поскольку именно такая работа будет положена в основу всего замысла.

3. *Команда* является одним из ключевых пунктов формирования бизнеса. Только собрав правильную команду можно добиться ощутимых результатов в мире современного бизнеса. Если представлять бизнес как механизм, каким он и является, то для того чтобы он успешно функционировал, каждая его составляющая должна хорошо справляться со своей работой. Поэтому принципу и должна формироваться бизнес-команда, что является не простой задачей. Большинство потенциальных компаньонов будут отсеиваться по той причине, что не будут верить в новую идею. Задача лидера найти единомышленников, которые поверят в идею, будут трудиться над ней, преодолевая трудности. Не следует опасаться собирать

талантливых людей вокруг себя, пусть даже они будут превосходить лидера по знаниям в какой-то сфере. Лидер не должен делать всё самостоятельно. Для этого и существует бизнес-команда. Одним из самых нужных умений предпринимателя – собрать вокруг себя талантливых людей, сплотить их одной идеей, создать из них единый механизм, который будет бесперебойно работать.

По статистике большинство стартапов закрываются именно из-за отсутствия правильной бизнес-команды. Ещё хуже, когда грандиозный бизнес-проект пытается воплотить в жизнь один человек. Лидер можете не справиться с огромной эмоциональной нагрузкой, приходящей в то время, когда видимых результатов не видно. Самые грандиозные и успешные бизнес-проекты современности основываются на грамотно подобранной команде талантливых специалистов.

4. *Ресурсы* – финансирование в бизнесе можно разделить по источникам – на внешние и внутренние. Подавляющее большинство огромных предприятий было создано именно за счёт клиентов и партнёров.

Внешних источников финансирования существует множество:

– другие компании (элемент партнёрства – один из основных в бизнесе);

– акции (продажа акций позволяет привлечь финансовые ресурсы вне фирмы);

– банки (кредиты – самые популярные источники финансирования);

– товарные кредиты (или торговые кредиты – вид кредита, который даёт не банк, а другая фирма в виде товара);

– государство (бюджетное финансирование или государственный заказ).

5. *Исполнение* в бизнесе считается контролем за своими энергией, трудом и усилиями. Разница между тем, что есть сейчас, и мечтами о будущем – это прорыв, стремительное мощное действие и ежедневный упорный труд. Самое важное иметь сумасшедшее желание и энергию, чтобы совершить намеченные действия. Секретом успеха развития предприятия является здравый смысл лидера и простые вещи результатов труда членов команды, сделанные очень хорошо.

На основании проведенного научного исследования можно сделать вывод, что базовыми составляющими конкурентоспособности развития предприятия являются такие составляющие, как:

– фундамент (уверенность в себе лидера);

– бизнес-модель (потенциал предприятия);

- команда (талантливые единомышленники);
- ресурсы (внешние и внутренние);
- исполнение (контроль за энергией, трудом и усилиями).

Все новые проекты должны строиться на основе здравого смысла лидера и простых вещей, сделанных очень хорошо, а также оптимальной и сбалансированной работы всех членов команды.

Список использованной литературы

1. Единый реестр предпринимателей (малого и среднего предпринимательства) [Электронный ресурс]. – Источник доступа: <https://rmsp.nalog.ru/>

2. Отличие малого бизнеса от стартапа [Электронный ресурс]. – Амосrm. – Источник доступа: <https://www.amosrm.ru/blog/28/19535956/>

6. СТРАТЕГИЧЕСКИЕ ОРИЕНТИРЫ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

УДК 353:351.77

Белецкая Ирина Ивановна,
магистрант,
научный руководитель: Кислая Татьяна Николаевна,
доцент кафедры государственного управления и таможенного дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ГОСУДАРСТВЕННОЕ УПРАВЛЕНИЕ СИСТЕМОЙ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ НА РЕГИОНАЛЬНОМ УРОВНЕ

***Аннотация:** статья подчёркивает актуальность исследования государственного управления системой здравоохранения на региональном уровне. При этом делается акцент на особенностях государственного управления, принципах и методах управления системой здравоохранения. Раскрыты основные проблемы данной сферы с целью определения основных направлений совершенствования государственного управления в системе здравоохранения.*

***Ключевые слова:** государственное управление, здравоохранение, региональная политика, методы государственного управления.*

***Annotation:** the article emphasizes the relevance of the study of public health management at the regional level. This focuses on the features of public administration, signs and methods of management of the health care system. The main problems of this sphere are revealed in order to determine the main directions of improvement of public administration in the health care system.*

***Key words:** state management, public health service, regional policy, government practices.*

В современном мире одной из наиболее приоритетных областей государственной экономической политики является система здравоохранения. Государство несёт особую ответственность за сохранение и укрепление здоровья социальных слоёв общества.

В связи с этим современные условия требуют принципиальной модернизации государственного управления системой здравоохранения, основанной на соединении возможностей государства, гражданского общества, отдельных граждан и управления. Основными направлениями модернизации системы

здравоохранения являются формирование личных установок людей в пользу здорового образа жизни, восприятие здоровья как основную жизненную ценность, деятельность лечебно-профилактических учреждений, улучшения финансового экономического механизма [4].

Управление системой здравоохранения ориентировано на улучшение качественных показателей оказания медицинской помощи и повышение эффективности использования ресурсного потенциала. Успешное достижение этих целей предполагает широкое применение научно обоснованных методов анализа проблемных ситуаций и выработки системных рекомендаций по управлению системой здравоохранения. Особенно важным является определение роли государства, поскольку именно оно обладает наиболее полным комплексом ресурсов и рычагов воздействия на социальные институты, в том числе здравоохранение.

Исследование вопросов государственного управления системой здравоохранения проводились такими отечественными и зарубежными учёными, как: И.К. Адизес, А.С. Акопян, Г.В. Балашова, М. Бираи, А.И. Вялков, А.А. Глашев, Дж. Коттер, Н.А. Мешков, Г. Минцберг, Л.В. Руголя, Е.Н. Селютиной, В.И. Стародубова, А.В. Тихомирова, Ф. Хедоури, В.Е. Чиркин, Й. Шумпетер и др.

Государственное управление, являясь разновидностью социального управления, рассматривается в широком и узком значении. В широком смысле – это организующая, упорядочивающая деятельность государства, государственное регулирование различных общественных отношений путём деятельности любых государственных органов всех ветвей власти, а также государственных служащих.

В узком смысле – это административная, исполнительно-распорядительная деятельность государства, связанная с реализацией исполнительной государственной, осуществляемая системой специальных государственных органов исполнительной власти или органов государственного управления [3].

Исходя из сказанного выше, *государственное управление* как социальная деятельность, представляет собой подзаконную деятельность административного, исполнительно-распорядительного, практически организующего характера, осуществляемую исполнительно-распорядительными органами государственной власти.

Здравоохранение как объект государственного управления и регулирования представляет собой деятельность государства, а также систему социально-экономических, медико-санитарных мероприятий, осуществляемых организациями здравоохранения. Направлены

на обеспечение высокого уровня здоровья граждан путём выявления, предупреждения и лечения болезней; оказание качественной и высокотехнологичной медицинской помощи всем нуждающимся в ней гражданам, а также обеспечение доступности получения такой помощи [4].

Государственное управление здравоохранением обусловлено признанием человека, его жизни и здоровья высшими первичными ценностями, относительно которых определяются другие ценности и блага всего общества. Поэтому управление здравоохранением является комплексной задачей всего общества, в реализации которой принимают участие множество секторов народного хозяйства и структур управления [5].

Учитывая положительную или отрицательную динамику количественных показателей можно делать акцент в государственном управлении на ту или иную отрасль (табл. 1).

Таблица 1 – Количественные показатели здоровья населения за 2014–2017 гг. [1], [8]

Показатели	2014 г.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Отношение 2017 г. к 2014 г., %
Рождаемость, чел.	10162	6775	7335	7279	-28,4
Смертность, чел.	23996	17566	22044	21973	-8,4
Естественный прирост, чел.	-13834	-10791	-14709	-14694	6,2
Младенческая смертность, чел.	114	78	84	74	-35,1
Капитальные инвестиции, тыс. руб.	41565,9	1947,0	35003,0	19360,0	-53,4
Расходы на здравоохранение, тыс. руб.	25837,4	19423,4	40510,6	49913,5	93,1

Как видно из таблицы 1, показатели рождаемости и смертности населения за рассматриваемый период имеют тенденцию к снижению.

Однако снижение уровня рождаемости происходит более высокими темпами по сравнению со снижением уровня смертности населения, что непосредственно оказывает влияние на увеличение показателя естественное сокращение населения.

В 2017 году уровень младенческой смертности сократился по отношению к 2014 году на 40 человек. Капитальные инвестиции в здравоохранении колеблются по годам. Расходы на здравоохранение в регионе увеличились на 93,1%.

Уровень рассмотренных показателей системы здравоохранения свидетельствует о низком качестве жизни населения, что связано не только с уровнем медицины, но и с социальным, экономическим уровнем жизни населения региона.

Задача государственного управления здравоохранением сводится к наиболее эффективному достижению цели путём повышения качества диагностических, профилактических, лечебных мероприятий и рациональному использованию ресурсов здравоохранения. Как следствие, государство ставит перед собой задачи, направленные на обеспечение охраны здоровья граждан, реализацию которых призвана осуществить именно государственная система управления здравоохранением.

Управление такой сложной социальной системой, как система государственного управления здравоохранением, основывается на определённых принципах – основных исходных положениях теории, правил поведения субъекта управления, которые необходимо применять скоординировано, во взаимосвязи друг с другом: объективности, системности, комплексности, непрерывности, плановости, общественной подчинённости, неповторимой совокупности характеристик и опережающего состояния управления.

Государственное управление в системе здравоохранения необходимо строить на основе объединения принципов централизации и децентрализации. На основе этих принципов необходимо решать общие вопросы, направленные на удовлетворение потребностей населения в доступной и качественной медицинской помощи. Здесь необходимо выделить ещё три основных принципа, согласно которым будет реализовываться эта главная цель. Это принципы целесообразности (обоснованность проведения государственно-управленческой деятельности), приоритетности (выделение первоочередных направлений государственно-управленческой деятельности) и адресности (направления социальных гарантий на определённые направления деятельности до конкретного пациента).

Для осуществления управления системой здравоохранения, государство использует правовые, административные, экономические, социальные методы.

Методы государственного управления – средства практического осуществления функций государственно-управленческой деятельности, достижения её целей, а также возможности организующего воздействия управляющих субъектов на руководимые объекты, подчинённых лиц [2].

Правовые методы государственного управления регулируют отношения в системе здравоохранения и создают юридические гарантии для правового функционирования каждого субъекта социальных отношений. В пределах их компетенции чётко формулируют правовые акты по регулированию сферы охраны здоровья.

Правовые методы конкретизируют административные методы, посредством принятия подзаконных нормативно-правовых актов, направленных на обеспечение реформ здравоохранения, на основе конституционных и правовых норм, а также контроля над их исполнением.

Экономические методы ориентированы на создание государством выгодных условий управляемому объекту. При этом государство путём формирования соответствующей нормативно-правовой базы воздействует на экономические интересы объекта управления, чтобы он действовал так, как того желает государство.

Социальные методы управления состоят в эффективном использовании социального потенциала общества, что предусматривает установление и развитие социальных норм поведения, социальное планирование, мотивацию труда, поддержание благоприятного социально-психологического климата в обществе [7].

По мнению В.Е. Чиркина, в процессе управления здравоохранением и идеологические методы играют немаловажную роль. Государство воздействует на сознание людей средствами группового воздействия – призывами, лозунгами, политическими программами, социальными концепциями [6].

На региональном уровне перед государством стоит ряд проблем, связанных с управлением системой здравоохранения:

- экономическая и социальная нестабильность в обществе, острый дефицит финансовых ресурсов;
- несовершенство нормативно-правовой базы;
- наличие организации с дублирующими административными функциями;
- отсутствие необходимого оборудования в учреждениях здравоохранения;
- дефицит, неоптимальная структура медицинских кадров, непрофессионализм медицинских работников;
- недофинансирование государственной системы здравоохранения;
- неисполнение норм законодательства в области здравоохранения.

Для решения обозначенных проблем и совершенствование государственного управления системы здравоохранения осуществление прозрачной государственной управленческой деятельности на региональном уровне должно происходить в соответствии с социальными реалиями общества. Нормативно-правовые акты, принимаемые в системе здравоохранения должны быть своевременны, юридически грамотны, ясны в применении, подтверждающие Временный Основной Закон (Конституцию) и другие законодательные и нормативные акты, которые регулируют управленческие процессы. Проводить эффективную государственную политику системы здравоохранения с учётом мнения ведущих практиков региона и усилить надзор за неисполнением здравоохранительного законодательства. Повысить уровень оплаты труда медицинским работникам. Ликвидировать проблемы в системе образования по подготовке медицинских кадров, осуществляя более ответственное отношение к поступающим в медицинские вузы. Обязать студентов после окончания вуза отработать три года в государственном медицинском учреждении. Пересмотреть отношение государства к финансированию всей системы здравоохранения региона.

На основе проведенного исследования особенностей государственного управления системой здравоохранения на региональном уровне, можно отметить, что государственное управление здравоохранением представляет собой целенаправленную, планомерную, непрерывную деятельность органов государственной власти. Непосредственно деятельность органов государственной власти проявляется в исполнительно-распорядительном по форме и организующем по содержанию воздействию на учреждения здравоохранения с целью обеспечение населения гарантированным государством правом на получение бесплатной, качественной и высокотехнологической медицинской помощи.

Упрочнение позиций государственных органов является важнейшей задачей государства, решение которой может способствовать предотвращению деградации региональных систем здравоохранения, а также формированию концепции эффективной здравоохранительной политики с участием органов государственного управления, политических партий, структур гражданского общества.

Список использованной литературы

1. Луганская Народная Республика в цифрах за 2016 год. Статистический сборник / Под ред. И.В. Шабленко –

Государственный комитет статистики Луганской Народной Республики, 2017. – 177 с.

2. Попов Л.Л. Административное право: учебник / Под ред. Л.Л. Попова. – М.: Юристъ, 2014. – 376 с.

3. Сотникова Е.В. Совершенствование управления системой здравоохранения / Е.В. Сотникова // Молодой учёный, 2011. – №9. – С. 102 – 104.

4. Тиммербулатова Л.И. Приоритетные направления государственной политики в сфере здравоохранения / Л.И. Тиммербулатова // Молодой учёный, 2017. – №40. – С. 140 – 142.

5. Трушкина Л.Ю. Экономика и управление здравоохранением / Л.Ю. Трушкина, Р.А. Тлепцеришев, А.Г. Трушкин. – Ростов н/Д: Феникс, 2013. – 254 с.

6. Чиркин В.Е. Государственное управление. Элементарный курс / В.Е. Чиркин – М.: Юристъ, 2012. – 375 с.

7. Шеянов Д.С. Государственное управление рынком медицинских услуг / Д.С. Шеянов // Экономические науки, 2013. – №5(120). – С. 26 – 28.

8. Экономическое и социальное положение Луганской Народной Республики за 2017 год. Статистический бюллетень / под ред. И.В. Шаблиенко. – Государственный комитет статистики Луганской Народной Республики, 2018. – 77 с.

УДК 32.019.5

Брыксин Виталий Владимирович,
магистрант,

научный руководитель: Гамина Татьяна Сергеевна,
доцент кафедры государственного управления и таможенного дела,
канд. пед. наук, доцент,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ОСОБЕННОСТИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ И СРЕДСТВ МАССОВОЙ ИНФОРМАЦИИ

***Аннотация:** в статье раскрываются особенности взаимодействия органов государственной власти и средств массовой информации, показаны основные проблемы, характерные для взаимодействия власти и СМИ.*

***Ключевые слова:** средства массовой информации, информационная политика, пресс-служба, масс-медиа.*

***Annotation:** the article reveals the peculiarities of interaction between public authorities and the media, shows the main problems characteristic of the interaction between government and the media.*

***Key words:** mass media, information policy, press service, mass media.*

Масштабные трансформации, происходящие в последнее десятилетие во всех сферах общественной жизни: политике, экономике, культуре, коммуникации, связанные с формированием единого информационного пространства, развитием технических средств, обеспечивающих постоянный доступ к информационно-коммуникационным каналам, в значительной мере актуализировали проблему взаимодействия государственной власти и средств массовой информации, общественными институциями Луганской Народной Республики [2]. Сегодня, когда качество жизни общества определяется степенью его информированности и демократического сознания, вопрос о взаимоотношении государства и масс-медиа приобретает особое значение. Общеизвестно, что от взаимодействия государственной власти и СМИ во многом зависят темпы развития гражданского общества и политической системы в целом.

Проблемы взаимодействия органов государственной власти со СМИ и общественными институциями в целом рассмотрены в работах Н.А. Бануляка, Е.Г. Богомолова, Н.С. Будниковой, В.Г. Игнатова, Г.Л. Купряшина, Е.А. Парасюка, В.А. Сидоркина, С.В. Филиппова и других.

Анализ научных работ позволяет сделать вывод о том, что деятельность органов государственного управления, направленная на установление эффективных коммуникаций между обществом и властью, демонстрирует факт осознания последней необходимости построения диалогического полиаспектного взаимодействия с широкой аудиторией как важного фактора демократизации общественно-политической жизни страны, социокоммуникативной интеграции, становления и эффективного функционирования институтов гражданского общества. Е.Г. Богомолов в рамках изучения взаимодействия органов государственной власти и СМИ приходит к выводу, что характер взаимодействия средств массовой информации и органов власти играет все более важную роль при проведении долговременных государственных преобразований.

Цель статьи: раскрыть проблемы и особенности взаимодействия органов государственной власти и средств массовой информации, показать роль СМИ в реализации государственной информационной политики.

В информационном обществе, к которому идёт в своём развитии и Луганская Народная Республика, многократно возрастает роль и значение средств массовой информации. Отчётливо проявляется двойственная роль самих СМИ в системе «государство – СМИ». С одной стороны, СМИ в силу своей природы, объективно в большей или меньшей степени включены в управленческий механизм государственных структур. С другой, они ориентированы на удовлетворение информационных потребностей и интересов как отдельной личности, так и всех социальных институтов гражданского общества. Помимо этого, характер взаимоотношений в системе «государство – СМИ» во многом определяется особенностями современного статуса нашего государства.

Роль средств массовой информации заключается в том, что их информация предназначена не для одного человека, а для всего общества.

К видам средств массовой информации относятся:

- пресса (газеты, журналы);
- книжные издательства;
- агентства печати;
- радиовещание;
- телевидение;
- кино-, видео-, звукозапись;
- интернет.

В настоящее время к СМИ, аккредитованным в ЛНР, относятся «Государственная телерадиокомпания Луганской Народной Республики», «Луганский информационный центр», Молодёжное информационное агентство «Исток», газета «Жизнь Луганска». Помимо этого, активно действует газета «Республика», газета «Казачий вестник», информационный портал «ЛНР. Жизнь» и многие другие.

Именно СМИ являются важнейшим звеном в системе реализации государственной информационной политики, позволяющей регулировать процессы информационного воздействия в различных сферах жизнедеятельности общества и государства. Общественное мнение сегодня становится более активным и действенным регулятором политического процесса. СМИ не только отражают сложившиеся настроения, но и формирует это общественное мнение.

Взаимоотношение власти и СМИ осуществляются за счёт пресс-служб, созданных в органах власти. Эти отношения многоплановы и могут иметь множество форм (как конфронтации, так и позитивного взаимодействия). В большинстве случаев основной формой

взаимоотношений является конструктивный диалог. На современном этапе сотрудничество между органами государственной власти и СМИ строится исходя из понимания того, что власть не может проводить эффективную политику без оперативного освещения своей деятельности, а СМИ необходим беспрепятственный доступ к информации, имеющей государственную значимость. СМИ оперативно освещают работу органов государственной власти, являясь при этом посредником между обществом и государством. Лояльные масс-медиа становятся для государства одним из факторов стабильности, предоставляя ей право рассчитывать на политическое долголетие. В свою очередь СМИ ждут от государства свободы слова и финансовой поддержки, что является одним из важнейших стимулов их деятельности [3].

На сегодняшний день следует говорить о целом комплексе проблем, лежащих в плоскости взаимодействия СМИ и органов власти [1]. Данный спектр проблем представлен на рисунке 1.

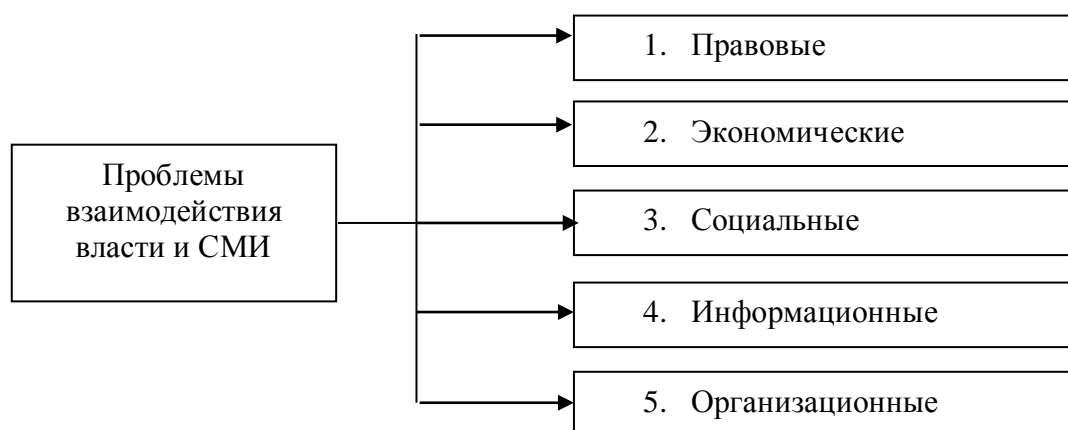


Рисунок 1 – Основные проблемы, характерные для взаимодействия власти и СМИ

Каждую из этих проблем можно разделить на ряд подпроблем. В частности, ознакомление с правовыми проблемами очерчивает для СМИ те границы взаимодействия с властью, в рамках которых руководитель определённого органа СМИ может действовать с минимальными рисками или без таковых. В отличие от правовых, экономические проблемы носят менее длительный, но более острый характер. По сути, экономические проблемы являются главным камнем преткновения для развития СМИ на сегодняшний день. Социальные проблемы, возникающие при взаимодействии власти и СМИ являются одним из самых обсуждаемых, поскольку в целом ставят вопрос о самом существовании средств массовой информации.

Социальные проблемы наиболее тесным образом взаимосвязаны с экономическими проблемами средств массовой информации. Уместно говорить, что экономические проблемы СМИ являются причиной появления большинства социальных проблем. Информационные проблемы напрямую зависят от того, на какой стадии развития находятся медиапредприятия того или иного муниципалитета, региона, государства. Организационные проблемы, которые сознательно выделяются в последнюю очередь, также во многом связаны со всеми предыдущими проблемами. В данном случае, соответственно, рассматриваются организационные проблемы, возникающие не в случае внутренней работы, а при взаимодействии органов власти и СМИ.

Таким образом, взаимоотношения власти и СМИ весьма многоплановы и могут иметь множество форм (как конфронтации, так и позитивного взаимодействия). Сегодня следует развивать и поддерживать позитивное взаимодействие органов государственной власти и средств массовой информации, потому что СМИ являются посредником между обществом и государством. Посредническая роль СМИ заключается, прежде всего, в том, что они представляют интересы общества перед властью, помогают обществу их формулировать и защищать, сами являются важнейшим институтом гражданского общества, не уклоняясь при этом от роли своего рода передаточного механизма импульсов, идущих от государства к обществу и обратно. Для власти в данных отношениях приоритетным интересом являются поддержка общества, благополучие государства и собственное благополучие, а для СМИ стремление максимально полезно для аудитории осуществлять свою деятельность и быть при этом контроллером и посредником между государством и обществом.

Список использованной литературы

3. Бануляк Н.А. Службы по связям с общественностью в органах государственной власти / Н.А. Бануляк // Социология власти, 2011. – №5. – С. 165 – 171.
2. Будникова Н.С. Взаимодействие органов государственной власти с гражданским обществом / Н.С. Будникова // Вестник Бурятского государственного университета, 2015. – №6. – С. 54 – 57.
3. Закон «О средствах массовой информации» от 22.05.2015 №32-П [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/906/>

Василенко Анна Сергеевна,
магистрант,

научный руководитель: Карпенко Елена Михайловна,
ассистент кафедры государственного управления и таможенного дела,
ГООУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ РЕГИОНА

***Аннотация:** проанализированы и систематизированы особенности функционирования государственного управления системой здравоохранения ЛНР, его современное состояние. Раскрыта организационную структуру учреждений и модель системы здравоохранения. Освещены проблемы финансового обеспечения медицинской сферы. Доказано, что система управления здравоохранением должна базироваться на принципе децентрализации управления с сохранением ответственности за результаты деятельности.*

***Ключевые слова:** государственное управление, система здравоохранения, финансовое обеспечение, модель системы здравоохранения, расходы сводного бюджета*

***Annotation:** the article analyzed and systematized the peculiarities of public administration of the health system of LPR and its current status. It also reveals the organizational structure of schools and healthcare system. The problems of financial provision of medical fields are highlighted. It is proved that the system of health management should be based on the principle of decentralization of responsibility for preserving performance.*

***Key words:** state administration, system of health protection, financial providing, model of the system of health protection, charges of the erected budget.*

Луганская Народная Республика пытается построить экономически эффективное, социально защищённое, политически стабильное государство. В кругу этих задач здравоохранение как важная составляющая социальной сферы государства, занимает ведущее место.

Сегодня управление системой здравоохранения в ЛНР не приспособлено к современным социально-экономическим условиям, а потому подлежит обоснованным организационным

изменениям. Теоретические разработки отечественных учёных государственного управления, новые концептуальные и практические наработки обуславливают глубокий анализ направлений трансформации механизмов государственного управления медицинской сферы, но исследования вопроса организационно-правовых основ в системе управления здравоохранением ещё не приобрели системный характер. Речь идёт о организационно-правовых основах взаимодействия между структурными элементами управления: исполнительной и представительной властью, органами управления здравоохранением [2].

Нужно отметить, что структура управления здравоохранением на региональном и местном уровнях крайне не совершенна, на районном уровне отсутствует подразделение, задачей которого должна быть координация управления системой общественного здоровья, медицинского обслуживания в целом и её финансовыми ресурсами в частности, и на который можно было бы возложить функцию заключения договоров на медицинские услуги населению и контроля за их выполнением. Также требует дальнейшего анализа и обоснования внутриорганизационная структура государственного управления здравоохранением на уровне административных территорий в ЛНР, механизмы его осуществления.

Накопление проблем, связанных с совершенствованием государственного управления системой здравоохранения, обусловило серьёзный интерес учёных. Научные исследования учёных-экономистов касающиеся финансирования сферы, развития первичной медицинской помощи, качества предоставления медицинских услуг, места общественного сектора в управлении здравоохранением, пути совершенствования государственного управления системой здравоохранения на региональном и местном уровнях. Эти проблемы исследовали как отечественные, так и зарубежные учёные: А.М. Бабич, А.И. Литвак, М.Г. Проданчук, А.М. Руденко, С.В. Штурхецкий, И.М. Солоненко, В.Г. Шевцов и др. Существующие разногласия в отдельных их взглядах свидетельствуют о сложности и актуальности этих проблем и необходимость дальнейших научных исследований.

Медицинская сфера является многоуровневой функциональной управляемой системой со многими составляющими элементами, которые взаимодействуют между собой и внешним окружением. Эта система создана и используется обществом для осуществления всего комплекса социальных и медицинских мероприятий, направленных на охрану и укрепление здоровья каждого человека и населения страны в целом.

В системе здравоохранения выделяют четыре типа иерархий: иерархия государственного управления системой здравоохранения на территориальном (местном) уровне – сельский район, город; на региональном уровне – область, на государственном уровне – Министерство здравоохранения ЛНР; технологическая иерархия (иерархия оказания медицинской помощи): первичная медико-санитарная помощь, вторичная – специализированная помощь, третичная – высокоспециализированная помощь; иерархия управленческого персонала в организации [1].

Существующая модель системы здравоохранения в Украине и в ЛНР продемонстрировала свою неэффективность, о чём свидетельствуют показатели её деятельности – прежде всего низкая доступность и качество медицинской помощи; неудовлетворительное состояние здоровья населения; короткая продолжительность жизни, высокая смертность лиц активного трудоспособного возраста, детская смертность. Отмечается постоянный рост недовольства общественности имеющейся системой оказания медицинской помощи [3].

Главное свойство системы – её целостность, проявляющаяся в единении всех составляющих элементов и добавляет целом новые свойства и характеристики, не присущие отдельным элементам системы, и делает её отличной от них.

Эффективность системы государственного управления здравоохранением зависит от соотношения сложности информации, управляемой и управляющей подсистем (рис. 1). Современная организационная структура учреждений здравоохранения функционирует без всякой последовательности.

Одной из проблем для медицинских учреждений, связанных с их юридическим статусом, является подчинённость органам местного самоуправления. Проблемы заключаются в невозможности заключать контракты из-за отсутствия юридической самостоятельности и оставаться бюджетными подразделениями. Отсутствие рыночных стимулов для медицинских учреждений и недостаточное развитие механизмов подотчётности создают такую среду, в которой некачественная деятельность и результативность работы не имеет для них негативных последствий. Готовность органа учредителя компенсировать убытки учреждений здравоохранения, отсутствие мониторинга финансовых и других показателей результативности, отсутствие угрозы закрытия дают возможность работать по старинке [1].

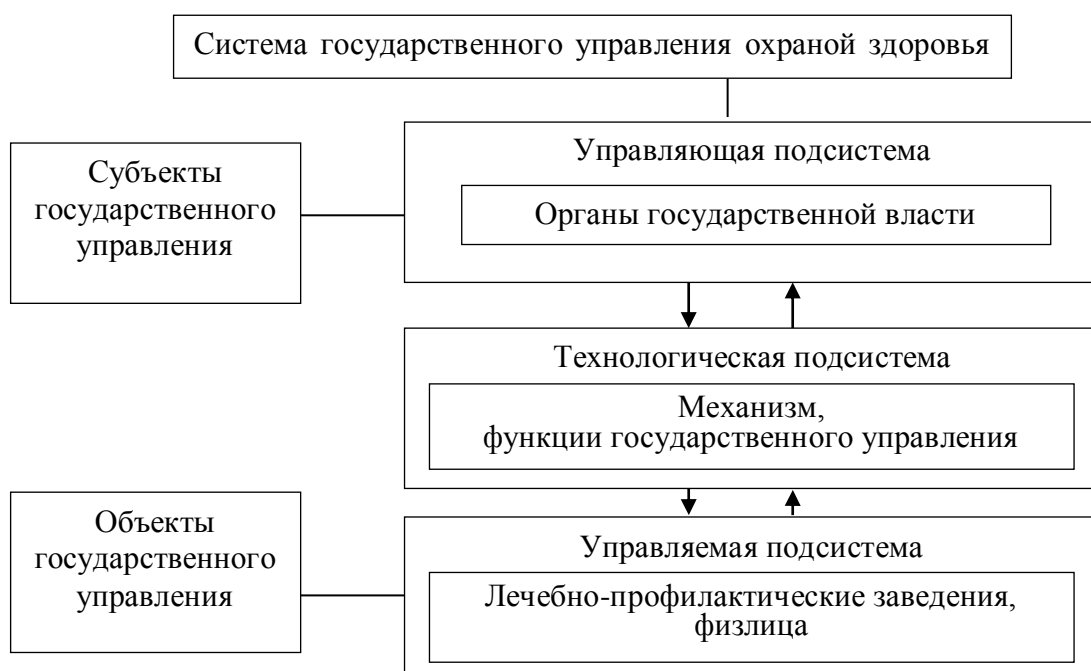


Рисунок 1 – Структура системы государственного управления здравоохранением ЛНР

Проблема финансового обеспечения стоит особенно остро. На сегодня основным источником финансирования остаются бюджетные ассигнования, существенные проблемы которых вызваны как объективными макроэкономическими диспропорциями, унаследованными от прошлой системы хозяйствования и накопленными за годы непоследовательных реформ, так и значительными недостатками в реализации самой социальной политики государства. Среди таких проблем:

- недостаточные размеры финансирования, непоследовательность и фрагментарность финансирования;
- неэффективная структура (основной вес расходов приходится на заработную плату, ведёт к упадку материальной инфраструктуры);
- отсутствие стимулов для перехода к децентрализованного финансирования части социальных расходов.

Система управления здравоохранением должна базироваться на принципе децентрализации управления с сохранением ответственности за результаты деятельности на каждом уровне системы. И это вызвано объективной необходимостью.

Наряду с этим необходимо создать прозрачную многоканальную регулируемую государственную систему финансовых средств, которая должна охватывать бюджеты (государственный и местный), взносы в больничные кассы,

благотворительные взносы на другие. Целесообразно было бы за основу взять принцип бюджетно-страхового финансирования медицины. Это означает, что из бюджетных источников будет происходить финансирование диагностических и лечебных мероприятий социально слабо защищённым слоям населения (дети, инвалиды, пенсионеры и т.д.), а все работающие члены общества должны быть охвачены системой страховой медицины [1].

Мероприятия по улучшению финансирования сферы сработают только в случае повышения структурной эффективности системы здравоохранения и рационального использования материальных ресурсов. Финансирование должно осуществляться по отношению к реальным нормативам, то есть потребности населения региона в качественной медицинской помощи в расчёте на всех заболевших в пределах региона. Такой подход позволит, в частности, оценить стоимость затрат для бюджета на здравоохранение так называемого социального заказа для каждого региона. Использовать ресурсы должны рационально, то есть направляться не в последствия проблем (лечение больных), а на их предупреждение (профилактика заболеваний, сохранения здоровья) [2].

Дальнейшее совершенствование государственного управления в сфере невозможно без создания современной системы информационного обеспечения здравоохранения. Конечно, в данном направлении проводится мониторинг состояния здоровья, деятельности и ресурсного обеспечения учреждений здравоохранения с рейтинговой оценкой регионов. Причём основной объём информации должен сосредоточиться именно на базовом уровне управления. А чем выше уровень управления, тем информация должна быть меньше по объёму, но комплексными по своему характеру. Но остаются нерешёнными проблемы формирования единой информационной системы мониторинга состояния здоровья населения.

Для обеспечения прозрачности и доступности населения к медицинской информации целесообразно было бы создать систематизированную компьютерную сеть, которая содержала информацию правового, экономического, статистического, консультационного характера в сфере здравоохранения.

Отдельно следует остановиться на роли общественного контроля за эффективностью управленческой деятельности и соблюдением законодательства. Для обеспечения прозрачности и публичности в сфере здравоохранения следует наделить определёнными функциями контроля общественные организации и их объединения. Это будет способствовать усилению

заинтересованности граждан в успешном решении вопросов здравоохранения.

Государство в свою очередь должно создать все условия для развития общественного сектора в здравоохранении. Ввести на местном уровне деятельность общественных советов для представления интересов и влияния общественности на систему здравоохранения, проводить широкую информационно-просветительскую работу с привлечением соответствующих государственных и общественных институтов, направленную на повышение компетентности и осведомлённости граждан по проблемам функционирования системы общественного здравоохранения. Но контроль со стороны государственных органов и общественных организаций должен осуществляться в разумных пропорциях, с сохранением вертикали управления здравоохранением и недопущением перетаскиваемого общественными организациями полномочий.

Итак, государственное управление системой здравоохранением на региональном и местном уровнях в ЛНР из-за неадекватности законодательных актов является неэффективным, а полномочия отдельных звеньев не может обеспечить современные общественные потребности. Наблюдается отдельная неопределённость в отношениях между местными государственными администрациями и органами местного самоуправления. Исходя из этого, надо признать, что основными принципами реформирования государственного управления и местного самоуправления должны быть децентрализация, субсидиарности, партнёрские отношения между органами государственной власти и местного самоуправления, межсекторального взаимодействия.

К дальнейшим направлениям углубления исследований можно отнести необходимость формирования в системе здравоохранения ЛНР более эффективного механизма управления на основе объединения принципов централизации сверху (на уровне органов управления) и децентрализации снизу (на уровне лечебных учреждений), что позволит предложить новые методы и подходы к управлению, значительно улучшить состояние предоставления услуг по охране общественного здоровья населению.

Список использованной литературы

1. Бабич О.М. Співвідношення централізації та децентралізації в системі державного управління / О.М. Бабич // Часопис Київського університету права, 2011. – №12. – С. 109 – 113.
2. Банин С.А. Здравоохранение России: вопросы

финансирования и пути решения / С.А. Банин // Вестник томского государственного университета, 2012. – №3(19). – С. 112 – 117.

3. Официальный сайт Министерства здравоохранения Луганской Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://mzlnr.su/>

УДК 614.2(477):658.2

Василенко Анна Сергеевна,
магистрант,

научный руководитель: Карпенко Елена Михайловна,
ассистент кафедры государственного управления и таможенного дела,

Белецкая Ирина Ивановна,
магистрант,

научный руководитель: Кислая Татьяна Николаевна,
доцент кафедры государственного управления и таможенного дела,

канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ В СФЕРЕ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

***Аннотация:** в статье рассмотрены вопросы теоретико-методического обоснования внедрения структурно-функциональных изменений в систему государственного управления в сфере здравоохранения в ЛНР путём многоуровневой структуризации государственно-управленческой деятельности по основным её направлениям, учитывая недостаточную комплексность научных исследований системных аспектов государственно-управленческой деятельности в сфере здравоохранения, моделей её развития, причин и факторов, детерминирующих уровень и структуру здоровья общества.*

***Ключевые слова:** государственно-управленческая деятельность, сфера здравоохранения, структурно функциональный подход, теоретико-методологические основы.*

***Annotation:** the article considers the issues of theoretical and methodological substantiation of the introduction of structural and functional changes in the public administration in the health sector in the LPR by multilevel structuring of public administration in its main areas, given the lack of comprehensiveness of research on the system aspects of public administration in the health sector, models its development, the causes and factors that determine the level and structure of public health.*

***Key words:** government and management activities, healthcare, structurally functional approach, theoretical and methodological foundations.*

Существуют значительные трудности в формировании методик процессов, особенно переходных и кризисных, причём динамика общественных процессов требует также дальнейшего совершенствования методологии государственного управления. Как правило, методологической основой научных исследований становится системный подход, применение которого даёт возможность выявить основные тенденции, закономерности развития и взаимосвязи государственного управления в определённых сферах деятельности и государственно-общественных отношений. Теоретико-методологической основой внедрения структурно-функциональных изменений в медицинской отрасли является структурно-функциональный подход, который позволяет исследовать диалектику структуры и функций системы государственного управления в сфере здравоохранения и провести соответствующую структуризацию на разных уровнях по основным направлениям и формам государственно-управленческой деятельности согласно этапам реализации государственно-управленческих решений.

Рассматривая государственное управление в сфере здравоохранения как сложную социальную систему, необходимо создание комплекса внедрения соответствующих структурно-функциональных изменений, где на всех этапах его строительства будет осуществляться поддержка в направлении разработки, производства и реализации соответствующих государственно-управленческих решений.

Системный подход предполагает соблюдение основных законов системы государственного управления отраслью здравоохранения как целостной системы, а именно: композиции, пропорциональности, учёт «узких мест», онтогенеза, устойчивости, информированности, интеграции, которые направляют систему на высокий уровень организации и дают возможность получить синергетический эффект. Синергетика по своей природе методологическая, ведь с её помощью могут быть установлены общие законы самоорганизации и эволюции систем; на основе этих знаний можно построить результативные модели и наиболее вероятные прогнозы относительно процессов развития тех или иных объектов. Именно поэтому в последнее время социосинергетичные подходы в исследованиях государственного управления все чаще применяют отечественные учёные [1, 2].

Управление такой сложной социальной системой, как система государственного управления в сфере здравоохранения основывается на определённых принципах – основных исходных положениях теории, правил поведения субъекта управления, которые необходимо применять скоординировано, во взаимосвязи друг с другом: системности, комплексности, объективности, общественной подчинённости, непрерывности, плановости, неповторимой совокупности характеристик и опережающего состояния управления.

Систему государственного управления в сфере здравоохранения необходимо строить на основе объединения принципов централизации (сверху) и децентрализации (снизу), поэтому на основе этих принципов необходимо решать общие вопросы системы, направленные на реализацию основной цели этой системы – удовлетворение потребностей населения в доступной и качественной медицинской помощи. Здесь необходимо выделить ещё три основных принципа, согласно которым будет реализовываться эта главная цель. Это принципы целесообразности (обоснованность проведения государственно-управленческой деятельности), приоритетности (выделение первоочередных направлений государственно-управленческой деятельности) и адресности (направления социальных гарантий на определённые направления деятельности до конкретного пациента).

Нельзя осуществлять одностороннее развитие отдельных направлений в системе здравоохранения. Это повлечёт упадок других, не менее важных направлений. Систему надо развивать в целом, так, чтобы все направления развивались комплексно, естественно, ведь одни направления будут развиваться быстрее, другие медленнее, но развитие одних за счёт упадка других недопустим. Это нарушит целостность системы и приведёт к диспропорциям, которые обязательно негативно скажутся на показателях качества [1, 2].

На сегодня перед республиканской системой здравоохранения поставлена максимально конкретная задача: при жёстких ресурсных ограничениях создать качественно новую систему, способную обеспечить доступную и качественную медицинскую помощь для всех граждан. Основное требование – это управляемость преобразований, а процесс должен осуществляться в режиме поэтапного их внедрения. В основу закладывается принципиально новый тип общественных отношений в системе государственного управления в сфере здравоохранения. Её элементами становятся заказчик и исполнитель. И первый заказчик – это государство.

Государственный заказ в медицинской сфере должно включать:
– гарантированный государством уровень бесплатной

медицинской помощи (обеспечивается государственным заказом, который Правительство Луганской Народной Республики передаёт на Минздрав ЛНР и на уровень областных государственных администраций);

– национальные медицинские программы, предназначенные для экстраординарных случаев (массовые заболевания, экологические катастрофы и т.п.), реализация которых предусматривает финансирование отдельной статьёй из республиканского бюджета (уровень профильных министерств ЛНР);

– целевые государственные программы, направленные на решение задач медицинской науки и образования, например, по онкологии, сахарного диабета, профилактики артериальной гипертензии и т.д.

Используя системный и структурно-функциональный подходы к проведению соответствующих изменений в области здравоохранения определены составляющие, которые подлежат решению:

– гарантированное республикой финансирование расходов к заказу услуг;

– многоукладность источников финансирования, формирования адресных финансовых потоков, обеспечивив государственный контроль их расходов;

– наличие различных организационных и функциональных форм как управленческой деятельности, так и оказания медицинской помощи;

– функциональное разделение уровней организации лечебного процесса.

Все эти элементы можно проследить в разработанной системе государственного управления в сфере здравоохранения в ЛНР по структуризации государственно-управленческой деятельности на разных уровнях с проведением анализа деятельности системы в сфере здравоохранения с использованием методологии, учитывающей, помимо прочих, социальные, политические и психологические факторы. Основываясь на этом подходе, мы подадим соответствующую институциональную структуру двумя основными уровнями: формальные институты (законодательно-нормативная база, стратегия отрасли здравоохранения) и неформальные институты (человеческий, интеллектуальный, институциональный, социальный капиталы и традиции, моральные ценности, организационная культура). Сложность проведения любых институциональных изменений заложено именно в неформальных институтах, которые являются инертными. В отличие от законов и положений, которые принимаются по революционному типу институциональных

изменений (с помощью вмешательства государства, где речь идёт об изменении формальных институтов), неформальные правила меняются постепенно, то есть эволюционным путём [1].

Основой построения системы внедрения структурно-функциональных изменений государственного управления в сфере здравоохранения в Луганской Народной Республике является структуризация разработки, принятия и реализации государственно-управленческих решений с уровня центральных органов государственной власти, региональных органов исполнительной власти и структурных элементов системы здравоохранения (уровень медицинских учреждений), выделение государственно-управленческих решений в отдельный класс по основным направлениям государственно-управленческой деятельности (государства, разработка и реализация государственной политики) и её формами (нормативно-правовой, организационно-распорядительной и программно-целевой), причём формы реализации разработаны в зависимости от их направлений реализации [2].

На уровне органов государственной власти нормативно-правовая форма реализации государственно управленческих решений предполагает, в соответствии с целеполаганием, принятия законодательно-нормативных актов о проведении структурно-функциональных преобразований в области здравоохранения и правового обеспечения деятельности системы здравоохранения.

Организационно-распорядительной формой определяется государственно-управленческая деятельность, которая гарантирует обеспечение социальной справедливости и права граждан на получение медицинской помощи в условиях трансформации социально-экономических отношений; сохранение и укрепление здоровья населения; улучшение медико-демографической ситуации; создание «единого медицинского пространства»; обеспечение многоканального финансирования здравоохранения и платёжеспособности населения; разработку стратегии развития сферы здравоохранения и обеспечения адекватного контроля деятельности отрасли здравоохранения; формирование здорового образа жизни. В отличие от нормативно-правовой формы, к освещению организационно-распорядительной формы разработки, принятия и реализации государственно-управленческих решений, кроме целеполагания, определения и реализации функций, проводится дальнейшее внутреннее разделение на построение структуры органов государственной власти.

Программно-целевая форма государственно- управленческой деятельности в предложенной системе предусматривает определение

приоритетов в сфере здравоохранения; проведение переоснащения отрасли; внедрение современных медицинских технологий и обработки их стандартов; содействие инвестициям в сферу здравоохранения; увеличение финансирования медицинских программ; рациональное использование ресурсов в сфере здравоохранения.

Методологическая и информационно-технологическая формы представлены в контексте совершенствования методов управления отраслью на государственном и региональном уровнях, разработки механизмов договорной оплаты медицинских услуг; введение закупки медицинских услуг по критерию цена / качество; обеспечение проведения лицензирования субъектов медицинской деятельности независимо от формы собственности; взятие стратегического курса на формирование подготовленного управленческого аппарата, с акцентом на формирование системы управления преобразованиями в здравоохранении; создание современной системы информационного обеспечения здравоохранения на основании широкого использования компьютерной техники, унификации методов и средств информации, развития информационных сетей, совершенствование медико-статистической службы.

Уровень медицинских учреждений система описывает путём определения и реализации функций. Такой формат предусматривает обеспечение эффективной организации и функционирования лечебно-лечебного процесса в соответствии с уровнями предоставления медицинской помощи и утверждённых стандартов; реализацию курса на формирование подготовленного управленческого аппарата, с акцентом на формирование системы управления преобразованиями в здравоохранении; реализацию прав пациентов на доступную и равноправную медицинскую помощь, её безопасность и эффективность, достойное отношение к себе со стороны медицинского и обслуживающего персонала; проведение санитарно-просветительной деятельности [2].

Таким образом, основой предлагаемой системы внедрения структурно-функциональных изменений является её универсальный характер, что позволяет органам государственной власти и местного самоуправления использовать её в практической деятельности.

На сегодня учёные, деятельность которых направлена на разработку оптимальных трансформационных процессов в государственном управлении в сфере здравоохранения в ЛНР ещё не пришли к общему решению относительно принципиального видения решения этой задачи. Однако, предложенный вариант развития событий имеет законодательную основу, системное обоснование

и соответствующие перспективы. Он представлен с учётом проведения соответствующих изменений на всех уровнях: государственном, региональном, локальном.

Список использованной литературы

1. Карамишев Д.В. Системный підхід як напрям методології управління соціальними системами (на прикладі управління системою охорони здоров'я) / Д.В. Карамишев, Я.Ф. Радиш // Вісник НАДУ, 2006. – №1. – С. 58 – 64.

2. Скрипник О.А. Трансформація державного управління у сфері охорони здоров'я в Україні: структурно-функціональний підхід: дисерт. наукове дослідження / О.А. Скрипник. – ДРІДУ НАДУ, 2011. – 182 с.

УДК 353.083

Гостева Татьяна Ивановна,
магистрант,

научный руководитель: Кислая Татьяна Николаевна,
доцент кафедры государственного управления и таможенного дела,
канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

АСПЕКТЫ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СИСТЕМЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

***Аннотация:** статья посвящена изучению кадровой политики, способов её формирования и реализации в системе государственного управления. Автором предложены способы повышения эффективности государственной кадровой политики.*

***Ключевые слова:** кадровая политика, государственное управление, принципы государственной кадровой политики, кадровый резерв.*

***Annotation:** the article is devoted to the study of personnel policy, methods of its formation and implementation in the public administration system. The author proposed ways to improve the efficiency of the state personnel policy.*

***Key words:** personnel policy, public administration, principles of state personnel policy, personnel reserve.*

От качества государственной власти во многом зависит жизнеспособность любого цивилизованного государства.

Луганская Народная Республика проходит через путь социально-экономических и политических трансформаций и очевидно, что без эффективной профессиональной государственной службы невозможно проведение модернизации общества.

В ситуации кризисных явлений в экономике и финансовой сфере происходит развитие системы государственной службы республики и сопровождается ограниченностью ресурсов. Поэтому кадровая политика в системе государственного управления становится важным средством эффективного использования и оптимизации имеющихся ресурсов.

Несмотря на то, что идёт реформа органов государственной власти и управления, вносятся изменения в трудовое законодательство республики, существующая кадровая политика не может обеспечить привлечение в органы власти таких людей, которые бы в полной мере соответствовали современным социально-политическим и экономическим требованиям. Разработка эффективной системы кадровой работы является важнейшей задачей государства. Все это делает актуальным изучение кадровой политики и способов её реализации в системе государственного управления.

Все большая часть исследователей в области экономики и управления приходят к выводу, что эффективность развития экономики на всех её уровнях в значительной степени зависит от объёмов средств, вкладываемых в развитие человеческого потенциала. Формирование кадров государственной службы является главным вопросом стратегии органов государственной власти и является важным фактором обеспечения эффективного государственного управления процессом социально-экономического развития республики. В сфере государственного управления востребованы профессионально подготовленные государственные служащие, имеющих высокую работоспособность, исполняющие свои должностные обязанности по обеспечению эффективного взаимодействия всех участников отечественного рынка, независимо от масштаба и форм собственности, ориентирующихся в реалиях рынка и способных эффективно работать в изменяющихся условиях.

Кадровая политика на государственной службе – деятельность государственных органов по реализации кадровой стратегии [4]. Сущность кадровой политики заключается в правильном подборе и расстановке кадров, их продвижении и по горизонтали, и по вертикали, в формировании резерва кадров, в создании деловой и объективной системы аттестации, в стабилизации и поддержке на достойном уровне морально-психологического климата.

Под кадровым резервом понимают специалистов, которые сочетают в себе высокую инициативность, творческий подход к выполнению служебных обязанностей, компетентность и способность при дополнительной подготовке достичь соответствия квалификационным требованиям, предъявляемым к высшим должностям, на которые намечается выдвижение этих служащих [3].

Формирование кадрового резерва – это процесс, который включает в себя последовательное осуществление законодательных, организационно-управленческих, научно-исследовательских и других мероприятий. Необходимо привлекать прогрессивно мыслящих, талантливых и целеустремлённых людей, обеспечить пропорционально сбалансированное представительство кандидатур каждого пола с учётом состава работающих в соответствующих сферах управления. Важно сохранить оптимальное соотношение перспективности и прагматизма, новаций и преемственности.

Государственная кадровая политика к числу приоритетных целей относит:

- строительство надёжных преград на пути проникновения на управленческие должности людей, не обладающих нужным набором качеств и умений;

- снабжение значительного профессионализма технологического и управленческого процесса, укомплектованности всех участков трудовой деятельности квалифицированными, активно действующими, добросовестными работниками;

- производство благоприятных и равных социальных условий, и правовых гарантий для проявления каждым работником своих способностей и знаний [1].

В системе государственного управления можно выделить следующие основные тенденции развития кадровой политики: оптимизация структуры органов управления, внешних и внутренних взаимосвязей организации; оптимизация затрат на государственное управление; направленность на подготовку кадрового ресурса, развитие профессиональных компетенций, ответственности и мотивации сотрудников, усиление дисциплины.

Кадровая политика не должна направляться только на кадровое обеспечение решения задач реформирования общества. Насущной потребностью является разработка кадровой политики, которая и учитывает современное состояние государства, и будет направлена в будущее.

Разрабатывая концепцию государственной кадровой политики, следует ориентироваться на такие принципы:

- 1) системность, историзм, социальную детерминированность;

2) критическое осмысление и творческое применение накопленного научного знания в области управления и кадровой деятельности, реалистичная оценка состояния кадрового корпуса государства, признание сложности, взаимообусловленности и противоречивости кадровых процессов;

3) критический анализ отечественного и зарубежного опыта работы с кадрами, его адаптация в республике с учётом традиций, осмысления положительных и отрицательных сторон;

4) учёта современных реалий и потребностей республики. Именно практика, анализ количественного и качественного состава кадров позволят сделать выводы об эффективности тех или иных новаций, предоставят материал для выявления новых тенденций и потребностей.

По нашему мнению, способами повышения эффективности государственной кадровой политики может стать:

- создание чёткого механизма ответственности государственных служащих путём их информирования о целях и задачах учреждений, организаций, в которых они работают, и оценивания выполненной работы;

- налаживание конструктивного взаимодействия между государственными служащими с учётом научно обоснованных теорий и концепций, направленных на их организационную идентификацию;

- усиление правовых гарантий, материальной и моральной защищённости государственных служащих при исполнении профессиональных обязанностей;

- просмотр и совершенствования распределения должностных обязанностей, преодоление дублирования полномочий;

- налаживание открытого отбора и расстановки кадров путём создания всереспубликанского банка данных о наличии вакантных должностей в органах государственной власти и их периодической ротации.

Длительный успех любой организации, не исключая властные структуры, в конечном счёте, зависит от присутствия нужных служащих, находящихся в необходимое время на правильно выбранных должностях. Организационные цели и стратегии достижения их имеют значение лишь тогда, когда люди, обладающие потребными умениями и навыками, занимаются решением этих задач [2].

Решение изложенных задач является объективной необходимостью и требует координации усилий и государственных служащих и специализированных научных коллективов.

В последнее время положительной тенденцией в сфере кадровой политики республики является попытка направить усилия на обновление, оздоровление кадров. В связи с этим возрастает значение таких качеств человека, как: уважение к закону, порядочность, защита национальных интересов, гуманизм. Кадровая политика перестаёт быть закрытой для общества сферой, прекращаются назначения на руководящие должности по недемократическим принципам.

Исходя из изложенного выше, формирование и реализация эффективной кадровой политики в условиях динамической трансформации окружающей среды является одним из важнейших общегосударственных приоритетов. Слабость современной системы управления обусловлена следующими основными факторами: количественные и качественные потери кадрового потенциала; низкий уровень профессионализма; высокая текучесть кадров государственной службы; безответственность; коррумпированность; низкий общий уровень культуры; недостаток патриотизма.

Современные тенденции обеспечения качества управленческих решений порождают адекватное повышение требований к персоналу государственных органов, от качественного состава и эффективности функционирования которого зависит успешность выполнения задач, которые стоят перед республикой. Модернизация кадровой политики в системе государственного управления направлена именно на формирование высокопрофессионального и высоконравственного кадрового потенциала, способного обеспечить выполнение возложенных задач в условиях социально-экономической и политической нестабильности.

Список использованной литературы

1. Иванова И.В. Государственная кадровая политика: сущность и актуальные проблемы / И.В. Иванов // Научная электронная библиотека «КиберЛенинка», 2011. – №1 – 2 – С. 1 – 5.

2. Новокрещенов А.В. Государственная кадровая политика: учебн. пособие / А.В. Новокрещёнов: СибАГС. – Новосибирск: Изд-во СИУ РАНХиГС, 2014. – 226 с.

3. Пожидаев А.Е. Актуальные проблемы формирования и развития кадрового обеспечения органов местного самоуправления / А.Е. Пожидаев // Экономика строительства и городского хозяйства, 2017. – Т.13. – №2. – С. 107 – 112.

4. Скоробогатова Е.А. Государственная кадровая политика: сущность и основные проблемы / Е.А. Скоробогатова, Е.А. Бреусова // Научно-методический электронный журнал «Концепт», 2017. – Т.2. – С. 217 – 221.

Грамма Лариса Петровна,
магистрант,

научный руководитель: Кислая Татьяна Николаевна,
доцент кафедры государственного управления и таможенного дела,

канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ФОРМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ КАДРОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБЩЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Аннотация: *определены этапы формирования государственной кадровой политики в области образования и пути её совершенствования. Доказано, что образовательная политика является действенным инструментом влияния на кадровый потенциал государства. Выявлены пути ликвидации несовершенства кадровой политики в области государственного управления.*

Ключевые слова: *власть, государственная служба, государственное управление, государственная политика, кадровое обеспечение, образование.*

Annotation: *the stages of forming of state personnel policy in the education field and ways of its improvement are defined. It is proved that the education policy is an effective instrument of influence on personnel potential of the state. The ways of liquidation of personnel policy imperfection in public administration sphere.*

Key words: *authority, public service, public administration, state policy, recruitment, staffing, education.*

Как известно, существует необходимость в усовершенствовании кадровой политики в направлении изменения концепции подготовки кадров как инструмента формирования властной элиты. На современном этапе трансформации общества происходит реформирование его институтов. В результате изменяются также задачи государственного управления. Одной из главных причин негативных явлений в обществе является несовершенство кадровой политики в области государственного управления, рост бюрократизации, ненадлежащее исполнение государством социально защитной функции.

Ведь во все времена государство уделяло особое внимание системе образования, в различных социально-экономических

и социокультурных условиях выполняет социальный заказ на формирование личности. Поэтому идеалы профессиональных кадров отличные друг от друга. Пристальное внимание государства к системе кадровой службы обусловлено тем, что последняя получает государственный заказ на формирование личности определённого типа.

Образование, которое для современного общества составляет социальную ценность, уже не имеет прежнего инструментального значения. Теряются позиции по качеству образования, стимулами его получения и профессиональным разнообразием. Это при том, что мировой тенденцией начала нынешнего тысячелетия является признание того, что развитие человеческого потенциала является основным ресурсом устойчивого экономического роста и конкурентоспособности в долгосрочной перспективе. Это доказал и недавний мировой экономический кризис.

Среди исследователей проблем государственной политики нужно назвать В. Гальперин, В. Ребкало, Т. Брус, Л. Прокопенко, В. Романова, А. Рудика, В. Тертичка. Указанные проблемы активно исследуют известные в этой области зарубежные специалисты А. Адамский, А. Бардашкевич, П. Браун и др.

Принципиальной особенностью государственной политики становится приоритетность финансирования системы образования и признание её сферой национальных интересов. Государственные расходы на образование во всём мире растут. По мнению многих исследователей, предпосылками того, что государственные институты начали целенаправленно формировать государственную кадровую политику стали: переход человечества от индустриального к постиндустриальному обществу; рационализация профессиональной деятельности кадров; в частности, усиление взаимосвязи воспитания и образования, культуры и образования, ментальности и образования как способа сохранения и развития цивилизованности отдельных государств; альтернативность развития самого образовательного процесса, его комплексность, системность и структурированность содержательного и организационного порядка; обогащение опытом предоставления образовательных услуг; информатизация общественной жизни в целом.

Таким образом, разработка концептуальных основ государственной кадровой политики требует учёта: научных принципов познания социальных явлений (системность, историзм, социальная детерминированность) критического осмысления и творческого применения накопленного научного знания в области управления и кадровой деятельности, реального состояния кадрового

корпуса государства; критического анализа зарубежного опыта работы с кадрами, его адаптации в Луганской Народной Республике, учитывая традиции и особенности менталитета.

Внедрение научно обоснованной государственной кадровой политики является насущной потребностью нашего общества, важнейшей предпосылкой успешной реализации инновационной стратегии развития государства, направленной на обеспечение высоких темпов экономического роста республики и достижение высоких стандартов жизни граждан.

На сегодня, проблемным является процесс воспроизводства и наращивания качественного кадрового потенциала государства и его развития. По определению учёных, негативными факторами прежде всего являются: неблагоприятные социально-экономические условия формирования трудового потенциала в достижении человеком трудоспособного возраста; проблемы социально-экономической защищённости работников; несовершенство законодательства в социально-трудовой сфере, а не скоординированность его положений с хозяйственным, миграционным, налоговым, финансово-бюджетным, гражданским законодательством и тому подобное; опасное упрочение теневых трудовых отношений; значительный выход экономически активного, профессионально подготовленного населения за пределы Луганской Народной Республики; разрушенность системы наследственности передачи трудовых навыков и опыта во многих отраслях общественного производства; неадекватная нынешним условиям система государственного управления.

Ведь существенные причины, препятствующие качественному формированию и развитию кадрового потенциала и побуждают к принятию эффективных мер по улучшению ситуации, которые определены в Программе развития Луганской Народной Республики на 2018–2023 годы. Это, в частности: отсутствие эффективной системы мониторинга потребностей общества и государства в специалистах с соответствующим образовательным квалификационным уровнем подготовки, несовершенство механизма формирования государственного заказа на подготовку специалистов; отсутствие сбалансированной системы управления профессиональной ориентацией молодёжи, объективных принципов её отбора и обучения, медленные темпы внедрения современных технологий профессионального развития; недостаточное применение научных подходов, результатов научных исследований при формировании и реализации государственной кадровой политики.

Современное состояние человеческих ресурсов, кадрового потенциала в ЛНР, серьёзные причины, которые сдерживают

их формирование и развитие, – чрезвычайно актуальная проблема, требующая безотлагательного решения.

Все это диктует необходимость выработки реальной, научно обоснованной государственной кадровой политики, адекватной задачам и вызовам, которые стоят сегодня перед обществом, и государственной целевой программы её формирования и реализации; осуществления на государственном уровне прогнозно-аналитических исследований состояния человеческих ресурсов и разработки целевой государственной программы их воспроизводства и развития, направленной на формирование трудовых / кадровых ресурсов, способных по количественным и качественным характеристиками удовлетворить потребности всех общественных сфер; создание и постоянное развитие системы кадрового обеспечения государства.

Образование является важнейшим направлением государственной политики ЛНР, поскольку именно на образование возложены задачи по формированию и развитию человеческого потенциала республики, приумножению интеллектуального ресурса нации, созданию условий для духовного самоутверждения личности. Образование является ключевым фактором общественного прогресса, источником разработки новейших гуманитарных технологий, средством формирования знаний и умений, которые пользуются спросом на мировом рынке труда, является инструментом развития гражданского общества.

По количеству работающих, образование является крупнейшей гуманитарной сферой и второй – после промышленности. Государственная кадровая политика в образовании – это совокупность принципов, способов действий государственных органов управления образованием по организации человеческих ресурсов отрасли на основе формирования, поддержания и развития образовательных ценностей и идеалов, норм, правил, процедур, способных обеспечить целостность и устойчивость развития системы мира в соответствии с государственными целевыми установками.

Что касается реформирования кадрового обеспечения системы общего образования, то оно является одним из приоритетов государственной кадровой политики ЛНР. Планы конкретных мероприятий по реализации государственной кадровой политики в образовании отражены в Программе развития Луганской Народной Республики на 2018–2023 годы.

Необходимость глубокого анализа кадровой политики в области образования и выработки практических рекомендаций по реализации поставленных республикой задач требует определения основных направлений реформирования системы кадрового обеспечения

общего образования ЛНР.

Ежегодно дипломы специалистов и магистров получают сотни выпускников высших учебных заведений. Однако, практика показывает картину колоссальной нехватки педагогических кадров как в дошкольном, так и в общем среднем образовании. Особенно актуальной эта проблема является для учебных заведений сельской местности.

В результате, на сегодня актуально принятие ряда нормативных документов, регламентирующих последипломное образование работников вузов. Нельзя оставить без внимания низкий уровень заработной платы педагогов ЛНР. Безусловно, указанная проблема не решается на уровне конкретного учебного заведения, а требует системной работы всех институтов государства.

Так, реализация образовательных реформ актуализировала вопрос профессионализма руководящих кадров образования.

К сожалению, довольно неопределёнными остаются вопросы профессиональной управленческой подготовки руководящих кадров регионального и местного уровней управления образованием, что предусматривает разработку новых оригинальных учебных программ и курсов.

Таким образом, следует отметить, что система кадрового обеспечения образования ЛНР требует безотлагательного реформирования. Поэтому необходимо проведение системной работы в следующих направлениях:

1. Разработка научно обоснованной концепции современной кадровой политики в образовании, внедрение положений стратегического управления кадровым потенциалом в образовании.

2. Совершенствование нормативно-правовой и организационной базы кадровой политики в образовании, принятие ряда нормативно-правовых документов, регламентирующих подготовку, переподготовку и повышение квалификации педагогических, научно-педагогических и руководящих кадров образования, их трудоустройства, социальной защите и тому подобное.

3. Модернизация системы непрерывного профессионального образования педагогов, в том числе обновление стандартов высшего педагогического образования, введение новой системы аттестации педагогических, научно-педагогических работников и руководящих кадров образования, составляющими которой является оценка профессиональной компетентности, теоретической подготовки и тому подобное.

4. Сотрудничество государства и общественности в направлении принятия и реализации управленческих решений, контроля за их выполнением, участие в оценке качества образования потребителями образовательных услуг. Стратегической целью государственной кадровой политики в сфере образования, как уже было упомянуто выше, должна стать не только подготовка и высокая квалификация управленческих, педагогических и научно-педагогических кадров образования, обеспечения и сохранения баланса процессов количественного и качественного состава образовательных кадров в соответствии с потребностями развития общества, системы образования, требований действующего законодательства, состояния экономики страны, но и восстановление в обществе социального престижа, статуса педагогической и научно-педагогической деятельности. А значит, в структурно-смысловом плане государственная кадровая политика – это система официально признанных целей, задач, приоритетов и принципов деятельности государства по организации и регулирования кадровых процессов и отношений.

Итак, государственная политика в области образования – составляющая (подсистема) общегосударственной политики, которая включает совокупность определённой системы целей, задач, принципов, программ и основных направлений деятельности органов управления образованием, направленных на организацию научно-методического и внедренческого сопровождения стратегии развития образования.

На формирование государственной политики в области образования влияют внешние факторы, что позволяет учитывать состояние, тенденции и перспективы развития образования, потребности общества и государства в образовании, разрабатывать реалистичную образовательную политику, построенную на отечественном опыте образовательно-педагогической деятельности с учётом достижений международного сотрудничества в образовательной сфере.

Список использованной литературы

1. Миронов А.В. Образование как сфера государственной политики России / А.В. Миронов // Социально-гуманитарные знания, 2012. – №6. – С. 32 – 33.
2. Куклин В.Ж. Системные аспекты образовательной политики и управление образованием / В.Ж. Куклин, С.А. Беляков // Университетское управление, 2015. – №326. – С. 32 –36.

Гуменная Наталия Сергеевна,
магистрант,
научный руководитель: Чернякова Татьяна Михайловна,
профессор кафедры государственного управления
и таможенного дела, канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВОЙ СЛУЖБОЙ В ОРГАНАХ ИСПОЛНИТЕЛЬНОЙ ВЛАСТИ

***Аннотация:** проанализированы проблемы государственной кадровой политики, деятельность кадровых служб органов исполнительной власти в вопросах развития персонала. Предложены пути её совершенствования на принципах стандартов качества ISO 9001:2001.*

***Ключевые слова:** государственное управление, система здравоохранения, финансовое обеспечение, модель системы здравоохранения, расходы сводного бюджета*

***Annotation:** analyzed the problems of the state personnel policy, the work of personnel services of the executive authorities in matters of staff development. The ways of its improvement on the principles of quality standards ISO 9001:2001 are proposed.*

***Key words:** public administration, health care system, financial security, model of the health care system, consolidated budget expenditures*

Для создания профессиональной, политически нейтральной и эффективной государственной службы наряду с законодательным обеспечением необходимо развивать институциональную базу и обеспечивать последовательность во внедрении новых принципов деятельности, кардинальную перестройку кадровой политики.

Главной проблемой системы государственной службы на сегодня является то, что в недостаточной степени применяются современные технологии управления человеческими ресурсами, отсутствуют единые управленческие стандарты государственной службы во всех органах исполнительной власти центрального и местного уровней.

Внедрение эффективной системы управления персоналом на государственной службе создаст предпосылки для дальнейшего осуществления мероприятий, направленных на модернизацию

государственного управления на основе демократических ценностей и принципов управления.

Вопрос качества кадров государственного управления и, соответственно, качества предоставления ими управленческих услуг на сегодня в обществе является весьма актуальным.

Недостаточная работа кадровых служб органов исполнительной власти, отсутствие системы планирования, а иногда и их бездействие в вопросах развития персонала, работы с кадровым резервом, формализм в подборе и оценке кадров является одной из причин депрофессионализации государственной службы.

О недостаточно качественном отборе на государственную службу свидетельствует несоответствие кандидатов на должности государственных служащих требованиям полного высшего образования, практического опыта работы (прежде всего руководящего состава), формальный подход руководителей органов власти и кадровых служб в направлении работников на обучение и формирование резерва на руководящие должности, неиспользование в полной мере потенциала магистров государственного управления.

Причинами низкого уровня оказания управленческих услуг, недоверия к государственной службе со стороны населения, обострение дефицита компетентности, низкого уровня профессионализма государственных служащих недостаточно эффективная организация системы обучения, отсутствие единства, скоординированности действий составляющих системы обучения и систем кадровых служб органов власти и местного самоуправления; низкой ответственности кадровых служб органов власти за повышение квалификации и контроля за системой прохождения государственной службы, отсутствие мотивационных интересов государственных служащих по повышению квалификации; практической работы кадровых служб по повышению квалификации лиц, занимающих высшие руководящие должности в органах законодательной и исполнительной власти, профессионализм которых зачастую не является приоритетным фактором.

Основные факторы сложившейся ситуации, по мнению М. Осийчук, обусловлены [1]:

– серьёзными просчётами, ослаблением контроля и требовательности к управленческим кадрам, отставанием развития правового обеспечения и борьбы со злоупотреблениями работников аппарата государственного управления, низким уровнем мотивации и социальной защиты государственных служащих, недостаточным уровнем организационной культуры;

– несовершенством нормативно-правовой базы, устаревшими

технологиями и механизмами реализации государственной кадровой политики, несовершенством их теоретической разработки в научной литературе;

– отсутствием целостной системы управления персоналом, предусматривает определяющую и стратегическую роль работников кадровых служб в управлении человеческими ресурсами на государственной службе, необходимостью всестороннего изучения и внедрения уже существующего отечественного и зарубежного опыта формирования соответствующих служб (подразделений) по реализации государственной кадровой политики [4]. На сегодня целесообразно говорить и о несоблюдении кадровыми службами органов исполнительной власти требований действующего законодательства по организации профессионального обучения государственных служащих, о чём свидетельствует:

– отсутствие реальных концепций региональной кадровой политики, программ на среднесрочную и долгосрочную перспективу и соответствующих перспективных планов развития кадров;

– отсутствие раздела по обучению персонала в программах социально-экономического развития;

– несоблюдение требований по периодичности, сроков, видов и содержания повышения квалификации государственных служащих;

– формальная деятельность советов по работе с кадрами по рассмотрению состояния и анализа кадровой политики в регионе и отраслях экономики, направления лиц на обучение, трудоустройство, повышение квалификации, формирования содержания обучения и тому подобное.

Существующие методики успешности деятельности государственных служащих очень слабо учитывают качество предоставления услуг населению и связывают этот фактор ни с карьерным продвижением, ни с материальным стимулированием. Вопросы деятельности кадровых служб органов исполнительной власти требует значительного внимания, ведь ведущая роль их в введении системы управления качеством в органах исполнительной власти, в соответствии с международными стандартами ISO 9000:2001, очевидна и будет способствовать повышению эффективности государственного управления.

Внедрение эффективной системы управления персоналом на государственной службе создаст предпосылки для дальнейшего осуществления мероприятий, направленных на модернизацию государственного управления на основе демократических ценностей и принципов управления.

Проблема качества персонала государственной службы тесно связана с эффективностью государственного управления, которое сегодня напрямую зависит от качества деятельности его кадровых служб. Международный опыт свидетельствует, что одним из наиболее эффективных механизмов повышения качества работы органов государственной власти, учитывая потребности потребителей, является внедрение в их деятельность стандарту управления качеством ISO 9001:2001, о чём свидетельствуют публикации Ю. Шарова, А. Штефана, С. Ганоцкого, А. Гличова, В. Лапидуса.

В то же время ещё не сформированы чёткие представления о механизмах совершенствования работы с кадрами как ключевого стратегического ресурса для достижения целей государственной политики и обеспечения качественных услуг.

Как показывает мировой опыт, наиболее эффективным механизмом повышения качества работы органов государственной власти и местного самоуправления, учитывая потребности потребителей, является внедрение в их деятельность стандартов и процедур, которые приводят системы управления в государственном секторе к единым с бизнес-секторами. Одним из примеров такой эффективной стандартизации является внедрение в органах исполнительной власти системы менеджмента качества (далее – СМК) на основе стандарта ISO 9001:2001. Так, СМК в соответствии с международным стандартом ISO, эффективно функционирует в органах государственного управления большинства стран ЕС. В Японии СМК внедрена почти в 90% муниципальных органов.

Внедрение системы управления качеством в государственном секторе требует определённых знаний, умений и навыков. Это позволит повысить результативность и эффективность государственного управления, в частности в результате уменьшения необоснованных расходов, в частности расходов времени;

- учесть в деятельности органов власти потребности потребителей в конкретных услугах и обеспечить надлежащее качество их предоставления;

- осуществить чёткую регламентацию деятельности должностных лиц, уполномоченных на выполнение функций государства;

- определить перечень услуг, предоставляемых органами исполнительной власти и местного самоуправления;

- обеспечить прозрачность принятия управленческих решений и повысить их качество;

- обеспечить формирование положительного имиджа органа власти.

А. Штефан, исследуя опыт зарубежных стран в области повышения качества публичных услуг – США, Японии, Великобритании, Польши, Болгарии, России, отмечает, что система управления качеством услуг на базе стандартов ISO 9001:2000 на сегодняшний день является одним из самых действенных механизмов формирования качественных отношений между властью, обществом, бизнесом и отдельным человеком [2].

Одним из основных принципов СМК является развитие персонала, его обучение, планирование карьеры и привлечения к процессам усовершенствования, а управление персоналом является одним из основных обязательных процессов. «Качество – цель номер один, а персонал – ценность номер один» [1]. Ведущий специалист в качестве профессор К. Исикава писал: «Я не устаю повторять, что управление качеством начинается с подготовки кадров и заканчивается подготовкой кадров» [2].

Реалии свидетельствуют о низком качестве управленческих услуг и необходимость повышения уровня профессионализма государственных служащих, соответственно – усиление внимания к подготовке и развития управленческих кадров. В этом процессе ведущую роль должны играть кадровые службы органов государственной власти.

Основная задача кадровых служб органов исполнительной власти должна заключаться именно в введении системы управления качеством персоналом, комплексном и системном подходе к организации профессионального обучения государственных служащих важной составляющей обеспечения профессионализации государственной службы.

Основой СМК является цикл Деминга: планируй – выполняй – контролируй – действуй. Это – основные функции руководителя. Только руководитель-лидер является основой успеха деятельности органа, поскольку он развивает корпоративную культуру органа, определяет его миссию, видение, систему ценностей и приоритетов деятельности и пропагандирует её среди персонала. Благодаря этому обеспечивается единство и чёткость целей в органе, создаётся среда, в которой люди могут совместно работать и достигать совершенства. Именно лидеры-руководители на всех уровнях управления, начиная от начальника сектора, отдела, управления к руководителю органа, совместно с персоналом ежегодно формируют политику органа, определяет его миссию, принципы и приоритеты деятельности, а также основные задачи для реализации определённых приоритетов.

Одним из основных приоритетов деятельности органа должно быть развитие персонала. К определённым политикой приоритетов

деятельности органа разрабатываются показатели реализации политики, которые ежегодно утверждаются распоряжением руководителя органа и контролируются.

Проблема качества персонала государственной службы тесно связана с эффективностью государственного управления, непосредственно влияет на решение проблемы конкурентоспособности ЛНР. Существует прямая зависимость эффективности государственного управления от качества деятельности его кадровых служб и состояния законодательства, регулирующего трудовые отношения в государственной службе [1].

Таким образом, тип современных политико-властных отношений с их нестабильностью и непоследовательностью по-новому и остро ставит вопрос качества персонала государственного управления. Именно государственные служащие, несмотря на непрерывные политические пертурбации, что только препятствуют приходу к власти профессионально новых управленцев и политической элиты, должны определить стратегические приоритеты и цели развития государства и нации, найти те факторы, которые позволят обществу объединиться вокруг национальной идеи, направленной в будущее.

Внедрение системы управления качеством персоналом на принципах стандарта ISO 9001:2001 можно осуществить путём определения стратегии развития персонала и показателей её реализации, оптимизации процессов планирования, распределения ресурсов, ориентации на потребителя, непрерывного обучения государственных служащих, определение дополнительных подходов к объективной оценке результатов их деятельности, мониторинга за процессами и их анализа, осуществления корректирующих и предупреждающих действий, привлечения персонала в процесс совершенствования. Это будет способствовать развитию персонала и планированию его карьеры, формированию и реализации государственной кадровой политики.

Список использованной литературы

1. Осійчук М. Модернізація кадрових служб як основа вдосконалення державного управління / М. Осійчук // Вісник державної служби України, 2008. – №3. – С. 27.

2. Штефан А.С. Причини недосконалості кадрової служби в органах виконавчої влади / А.С. Штефан // Теорія і практика інтелектуальної власності, 2017. – №4. – С. 24 – 30.

Децак Елена Александровна,
Мардус Николай Александрович,

магистранты,

научный руководитель: Провоторова Наталья Викторовна,
доцент кафедры государственного управления и таможенного дела,

канд. психол. наук, доцент,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В ГОСУДАРСТВЕННОМ УПРАВЛЕНИИ

Аннотация: в статье уделяется внимание изучению мотивации государственных гражданских служащих. Освещены ведущие мотивы госслужащих, выделены основные мотивационные факторы, представлены компоненты системы профессиональной мотивации государственных гражданских служащих, определены эффективные способы формирования мотивации государственных гражданских служащих.

Ключевые слова: мотивация, классификация мотивов, мотивационные факторы, мотивация профессиональной деятельности, мотивация управленческой деятельности, интерактивные методы формирования мотивации.

Annotation: the article focuses on the study of the civil servants' motivation. The basic civil servants' motivation is covered, the principle motivational factors are emphasized, the components of the system of civil servants' professional motivation are presented, the effective methods of the formation of civil servants' motivation are defined.

Key words: motivation, classification of factors, motivational factors, motivation of professional occupation, motivation of management activity, interactive factors of motivation formation.

В современных условиях развития и совершенствования государственной службы от государственных служащих требуется качественное выполнение своих обязанностей, что в целом влияет на эффективность их профессиональной деятельности. От степени заинтересованности в результатах своего труда каждого государственного служащего зависит функционирование всей системы государственного управления. Современная проблема, существующая в государственном управлении – это недостаточная проработанность мотивационной политики, адекватной моральным

и материальным затратам. Поэтому важно понимать мотивы и потребности человека, правильно их использовать для мотивации государственных гражданских служащих.

В современной науке уделяется большое значение процессу мотивации сотрудников.

Однако в зависимости от вида деятельности определённой организации и структуры зависит и особенность мотивации сотрудников данной организации. В условиях современного развития общества и рынка работодателей, государственная служба выступает как работодатель. В силу этого, разработка мотивации государственных служащих необходима на современном этапе развития системы государственного управления.

Целью работы является анализ мотивация в целом и системы мотивации государственных служащих в частности.

Изучением проблемы мотивации занимались многие отечественные и зарубежные учёные. Теоретические основы мотивации освещены в трудах Э.А. Уткина, А.И. Наумова, Е.Г. Молла, М. Мексона, А. Маслоу, Р.Л. Кричевского, С.Б. Каверина, Е.П. Ильина, Ф. Герцберга, О.С. Виханского, У. Брэддика, А. Альберта и др.

В отечественной и зарубежной литературе экономического и психологического направления понятие мотивация трактуется по-разному. учёные-экономисты считают, в одном случае, что это процесс побуждения себя и других к деятельности для достижения личных целей или целей организации (М. Мескон, В.В. Крыжко, Е.М. Павлютенков, Т.Н. Патрахина); в другом – процесс создания у членов организации внутреннего побуждения к действиям для достижения организационных целей в соответствии с делегированными им обязанностями и сообразно с планом (Ю.А. Цыпкин, А.Н. Люкшинов, Н.Д. Эриашвили); в третьем – это процесс сознательного выбора человеком того или иного типа поведения, определяемого комплексным воздействием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов. (М. Мескон).

Психологи и педагоги рассматривают мотивацию как совокупность всех факторов, механизмов и процессов, обеспечивающих возникновение побуждений к жизненно необходимым целям, т.е. направляющих поведение на удовлетворение потребностей [1].

Мотивация, обуславливая поведение и деятельность, оказывает влияние на профессиональное самоопределение, на удовлетворённость человека своим трудом. Профессиональная мотивация – это действие конкретных побуждений, которые

обуславливают выбор профессии и продолжительное выполнение обязанностей, связанных с этой профессией.

На сегодняшний день существует большое количество классификаций мотивов профессиональной (трудовой) деятельности [1; 2; 3; 5].

Исследования современных учёных показывают насколько меняется мотивация государственных гражданских служащих в зависимости от занимаемой должности, возраста, стажа профессиональной деятельности и пр.

Как показывают исследования, мотивация госслужащих дифференцируется в зависимости от занимаемой должности и возраста. Основными мотивами являются материальные, они составили от 52,0% для младшей группы должностей (их возраст в основном составляет до 30 лет) до 82,0% для старшей группы. Гарантия постоянной работы (62,0%), стабильность положения (44,0%), государственная пенсия (96,5%) привлекают лишь сотрудников ведущей группы, также для них важны социальные контакты (28,3%) и хорошие условия труда (47,8%). Сотрудников старшей группы привлекают гарантия постоянной работы (55,1%), карьерный рост (34,7%), менее значимы для них престижность профессии (4,4%), получение бесплатного образования (12,0%). Для сотрудников младшей группы должностей кроме материальных мотивов важными являются мотивы карьерного роста (46,0%), получения бесплатного образования, повышения квалификации, профессионального развития (75,0%). Медицинское страхование дифференцируется в зависимости от занимаемой должности и конкретного госоргана, но в последнее время отмечается ухудшение ведомственной медицинской помощи, поэтому мотивы этой группы незначительны (5,2%; 4,8%; 3,2%).

Весьма примечательно, что очень немногие из опрошенных госслужащих назвали мотивами деятельности в сфере государственной службы стремление принести пользу обществу и государству, альтруизм (5,6–2,8%), преэмптентность в выборе профессии (1,8–4,8%). Настораживает тот факт, что 15,0% опрошенных указали причиной выбора места работы отсутствие других предложений.

Спектр мотивов государственных служащих, как видно из приведенных результатов исследований, велик. Мы ставим своей задачей рассмотреть систему их профессиональной мотивации.

В отечественной психолого-педагогической литературе мотивационная структура профессиональной деятельности наиболее полно описана в работах А.К. Марковой. Интегральной

характеристикой мотивации профессиональной деятельности, по мнению учёного, является профессиональная направленность, а внешним проявлением направленности является профессиональные интересы [2].

Проведенный анализ дал основание выделить две группы мотивационных факторов, а именно [3]:

1. Процессуальная и содержательная мотивация или профессиональная мотивация;

2. Мотивация к реализации управленческих функций.

По мнению Р. Цветковой и Э. Чугуновой, процесс формирования выделенных мотивов можно рассматривать как систему, которая включает в себя обще трудовую мотивацию, профессиональную мотивацию, управленческую мотивацию [4; 5].

На наш взгляд, следует внести некоторые коррективы в предлагаемую классификацию, а именно, мотивы управленческой деятельности следует выделить в отдельную группу. При этом, система профессиональной мотивации государственного служащего будет состоять из следующих компонентов:

1. Общетрудовой мотивации.

2. Мотивации профессиональной деятельности, связанной с профессиональной компетентностью, профессионализмом.

3. Мотивации управленческой деятельности.

Следовательно, анализ систем мотивационных факторов как детерминанты профессиональной деятельности государственных служащих позволил выделить следующие группы мотивов:

1. Общетрудовые мотивы.

2. Мотивы профессиональной деятельности (профессиональная компетентность, профессионализм).

3. Социальные (общественные).

4. Ценностные ориентации.

5. Управленческие мотивы.

В итоге можно утверждать, что система мотивации государственных гражданских служащих сводится к двум группам мотивационных факторов. Это факторы, связанные с профессиональной мотивацией и представляющие собой процесс создания, осознания и интериоризации мотивов профессиональной деятельности, и факторы, связанные с управленческой мотивацией, направленные на процесс создания, осознания и интериоризации мотивов управленческой деятельности.

Существуют различные пути и способы формирования мотивации к профессиональной и управленческой деятельности. Самым эффективным способом формирования мотивации

государственных гражданских служащих являются интерактивные методы, в частности социально-психологические тренинги, в которых используется комплекс организационных, диагностических, активизирующих и других методов. Дальнейшая наша работа будет посвящена изучению и совершенствованию системы формирования мотивации госслужащих.

Список использованной литературы

1. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы / Е.П. Ильин – СПб.: Питер, 2003. – 512 с. – Библиогр.: С. 481 – 501.
2. Маркова А.К. Психология профессионализма / А.К. Маркова. – М.: Знание, 1996. – 308 с.
3. Провоторова Н.В. Система професійної та управлінської мотивації державних службовців як представників соціономічних професій: дис. канд. психол. наук: 19.00.05 / Провоторова Н.В. – Луганськ, 2010. – 215 с.
4. Цветкова Р. Действенность как компонент силы мотивации эффективной деятельности / Р. Цветкова // Практическая психология и психоанализ, 2003. – №4.
5. Чугунова Э.С. Связь профессиональной мотивации и творческой активности инженеров / Э.С. Чугунова // Вопр. Психологии, 1986. – №4. – С. 136 – 141.
6. Анализ мотивации сотрудников современной госслужбы [Электронный ресурс]. – электронная библиотека studbooks.net – Режим доступа: <http://www.studbooks.net>

УДК 352.022.1

Ерёмин Павел Анатольевич,
магистрант,

научный руководитель: Карпенко Елена Михайловна,
ассистент кафедры государственного управления и таможенного дела,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

КУЛЬТУРА И СТИЛЬ В ГОСУДАРСТВЕННО- УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ

Аннотация: в статье рассматривается сущность понятий «культура» и «стиль» в государственном управлении, их взаимосвязь на уровне категорий: «индивид», «коллектив», «общество». Дана характеристика соответствующих уровней государственно-управленческой деятельности.

Ключевые слова: управленческая культура, управленческий стиль, государственно-управленческая деятельность, компетентность, профессионализм.

Annotation: the article considers the essence of the concepts of «culture» and «style» in public administration, their interrelation at the level of categories: «individual», «collective», «society». The characteristic of the corresponding levels of state management.

Key words: management culture, management style, government and management activities, competence, professionalism.

В современных условиях, главными критериями достижения эффективности государственного управления, гарантией демократичности отношений между властью и гражданами является высокая культура деятельности государственных управленцев. Повышение эффективности деятельности органов государственной власти любого уровня невозможно без учёта действия комплекса факторов, неотъемлемыми составляющими которого являются управленческая культура и стиль государственно-управленческой деятельности. Значительная численность теоретиков как классического менеджмента, так и современной государственно-управленческой науки в той или иной степени касаются в своих исследованиях данной проблематики. Так, вопросам стиля в управлении посвящены работы Г. Атаманчука, В. Войтко, Р. Войтович, С. Гримблата, Д. Гелригела и др. Не меньший научный интерес представляют вопросы культуры в государственном управлении, о чём свидетельствуют работы Б. Гаевского, В. Ребкало, Н. Фесенко, А. Ярковского и др.

Однако, несмотря на многочисленные публикации по данной теме, в литературе существует определённое отождествление понятий «управленческая культура» и «организационная культура», остаётся не полностью раскрытой их содержательная характеристика, наблюдается отсутствие чёткого выделения составных элементов. Всё это существенно влияет на определение другой, хотя и достаточно близкой по смыслу категории – «стиль государственно-управленческой деятельности».

Цель статьи: уточнение сущности и содержания понятия «управленческая культура», определение взаимосвязи со стилем государственно-управленческой деятельности и различий между ними.

Исследование соотносительности культуры и стиля государственно-управленческой деятельности целесообразно начать с уточнения сущности данных понятий. Данные понятия с давних

времен исходили из родства культуры и стиля, их «базовости» для многих научных дисциплин. Так, понятие «культура» (cultura) имеет латинское происхождение и буквально переводится как воспитание, образование или развитие. Философская наука трактует его как исторически обусловленный уровень развития общества, творческих сил и способностей человека, выраженный в типах и формах организации жизни и деятельности, а также в создаваемых материальных и духовных ценностях [2]. Древнее историческое происхождение и известное распространение понятия культуры обусловило наличие ряда определений данного термина в научной литературе.

Выделяются несколько подходов к рассмотрению данной проблематики.

Представители первого подхода рассматривают культуру, используя термины «управленческая культура» и «культура управления» в общем понимании и определяют её как «уровень организации определённой деятельности, обеспечивающей целостность и качество функционирования государственно управленческой системы» [5]. Данный подход включает в понятие управленческой культуры материальные и духовные её формы, которые внедряются и используются в управлении, процесс их практической реализации, а также уровень духовного развития, соответствующие знания, умения, навыки управленцев.

Сторонники второго подхода, сосредотачивают внимание на корпоративной культуре или культуре организации, определяя её как «сознательно или подсознательно принятый группой комплекс убеждений, необходимый для решения проблем внешней адаптации и внутренней интеграции» [7].

Представители третьего подхода рассматривают управленческую культуру государственного служащего, сужая её широкое понимание к «творческой самореализации нравственно-моральных убеждений и идеалов адекватно правовых норм управленческой деятельности» [6, с. 8].

Таким образом, в определении генезиса «культура – управление» можно выделить три подхода: обще-понятийный, внутриорганизационный и личностный. Каждому из них соответствует определённая группа составляющих элементов, которые собственно и формируют управленческую культуру. Наиболее характерные составляющие элементы управленческой культуры в соответствии с подходами к её определению приведены в таблице 1.

Таблица 1 – Составляющие элементы культуры в управлении

Название подхода	Варианты названия	Составляющие элементы
Обще-понятийный	Культура управления, управленческая культура	Уровень развития системы управления, духовного развития общества.
Внутри-организационный	Организационная культура, культура организации, корпоративная культура.	Профессиональные знания, умения, навыки, нормы, идеи, ценности, ритуалы, герои, символы корпорации.
Личностный	Культура управленческого труда, управленческая культура государственного служащего.	Морально-этические убеждения, профессионализм, компетентность, идеалы, творческая реализация.

Как показывает анализ литературы, большинство авторов справедливо указывают на существование определённой взаимосвязи между стилем деятельности и управленческой культурой. Данное взаимодействие рассматривается на уровне общественной единицы (государственный управленец), и формализуется в сочетании культуры государственного служащего со стилем руководства. Культурологические источники указывают на необходимость учёта влияния на культуру такого понятия, как «норма» [3, с. 4].

В государственном управлении существует ряд норм, которые формируют культуру: правовые, экономические, организационные, политические, социальные, моральные, технические и эстетические. Именно норма как некий алгоритм поведения объекта государственного управления, признается допустимым, желательным или обязательным в конкретной управленческой ситуации, формирует принятый обществом комплекс представлений о соответствующем состоянии культуры. К основным нормам культуры государственного служащего следует отнести:

- правовую культуру;
- личную культуру (высокий уровень квалификации, эстетическое воспитание, соответствующий внешний вид, уважительная форма обращения к подчинённым);
- рациональное распределение рабочего времени;
- культуру рабочего места;
- культуру проведения массовых мероприятий, приёма посетителей, культуру работы с корреспонденцией, языковую и организационную культуру.

Перечисленные нормы позволяют управленцу сформировать соответствующий образ руководителя, к которому он сознательно или подсознательно стремится. Культура определяет правила эталонной

компетентности руководителя, его внешнего вида, манеры поведения. В отличие от культуры, стиль руководства не идеализированный. Он выступает набором устойчивых, индивидуальных для каждой личности характеристик руководящей деятельности по отношению к подчинённым, неповторимым «управленческим почерком». Стиль определяет управленца, прежде всего, как индивидуальность со всеми присущими достоинствами и недостатками.

Переходя к рассмотрению внутриорганизационного подхода, следует отметить, что в данном случае происходит объединение индивидуальных управленческих культур с целью достижения целей организации, формируя единую «совокупность профессиональных знаний и навыков, норм, ценностей и символов, необходимых для самоидентификации членов коллектива и выполнение ими хозяйственных ролей» [4, с. 284].

В государственном управлении не существует общепринятого термина «культура деятельности государственных служащих» или «культура государственного управления» для определения категории культуры в масштабе отдельной государственно-управленческой структуры. В связи с этим в профессиональной литературе наблюдается некоторое отождествление понятий «организация» и «государственно-управленческая структура», а само явление по аналогии с классическим менеджментом называется корпоративной или организационной культурой. Как любой вид культуры она имеет соответствующие нормы, которые формируют её внутреннее содержание. К главным нормам организационной культуры следует отнести: уважение к гражданину – потребителю управленческих услуг; неукоснительное соблюдение правовых и социальных стандартов; служебную этику, направленную на формирование чувства профессионального долга.

На корпоративном уровне управленческой культуре соответствует понятие фирменного стиля как «совокупность устойчивых отличительных характеристик общения, манер поведения, свойственных фирме традиций, позиционируют её в коммуникативном пространстве современной экономики» [1, с. 12]. Данное определение раскрывает суть стиля, как одной из ключевых категорий организационного менеджмента, но, несмотря это, оно вполне пригодно для использования и в государственном управлении, поскольку любой орган власти является участником экономических, правовых, государственно управленческих и других отношений.

Согласно общепонятийному подходу, культура относится к основным категориям управления и находит практическое воплощение в другом понятии, которое в классическом менеджменте

получило название «национальная управленческая культура». Сторонники «теории зависимости от культуры» утверждают, что в разных общественных условиях происходит формирование своеобразных устойчивых моделей мышления и поведения, характерных для большинства населения. Традиции государственного управления могут иметь как положительное, так и негативное влияние на его эффективность. Именно здесь на первый план выходит понятие стиля, который имеет свойство адаптации к различным условиям.

Каждая национальная культура формирует свой подход к удовлетворению потребностей граждан и их регулирования. В результате возникают различные формы поведения человека, формируется его индивидуальный стиль. Соответственно и национальная управленческая культура, имея своей главной целью, обеспечение благосостояния граждан, формирует собственный, национальный стиль в сфере государственного управления. [5, с. 282].

Подводя итог, можно сделать вывод о непосредственной зависимости в государственном управлении стиля руководства от национальной культуры, причём главное его отличие на общегосударственном уровне заключается в возможности адаптации в соответствии с объективными условиями общественного развития и отечественных традиций управления.

Таким образом, рассмотренные подходы к определению понятия управленческой культуры и выделенные стили руководства позволяют утверждать о целесообразности разграничения трёх уровней стиля государственно-управленческой деятельности, а именно: на уровне личности, отдельной государственно-управленческой структуры и общегосударственном. Культура управления заключается в её внутренней, коллективной направленности, в отличие от которой стиль имеет внешнюю направленность, ориентированную на общество. Стиль государственно-управленческой структуры является внешним отражением внутреннего содержания её корпоративной культуры. Именно он формирует у общественности соответствующее отношение к деятельности органа государственного управления, создавая в подсознании человека соответствующий имидж власти.

Список использованной литературы

1. Войтко В.В. Управление поведением организации: автореф. дис. ... к.э.н. / Войтко В.В. – Харьков. нац. экон.ун-т. – Х., 2009. – 20 с.
2. Гаевский Б.А. Культура государственного управления: Организационный аспект: Монография / Б.А. Гаевский, В.А. Ребкало – М.: Изд-во УАДУ, 1998. – 144 с.

3. Гримблат С.А. Стратегия управления персоналом (взгляд из будущего в будущее) / С.А. Гримблат, М.В. Воронов. – М.: Ника-Центр, 2010. – 192 с.

4. Гринчук С.А. Механизм влияния руководителя на культуру персонала организации / С.А. Гринчук, В.Г. Сумцов // Управление развитием трудового потенциала: Монография / Под. ред. д-р экон. наук, Г.Г. Савиной. – Херсон, ХНТУ МОН Украины, Изд-во ООО Вишемирский В.С., 2010. – С. 280 – 286.

5. Васьков М.А. Теоретико-методологические подходы к анализу управленческой культуры / М.А. Васьков // Россия реформирующаяся: ежегодник, 2011. – №9.

6. Левкин Н. Организационная культура: необходимость систематизации ключевых понятий / Н. Левкин // Проблемы теории и практики управления, 2006. – № 4.

7. Милютин П.В. Управленческая культура личности и факторы её развития / П.В. Милютин // Власть, 2007. – № 5.

УДК 352/354

Иванова Елена Анатольевна,
магистрант,

научный руководитель: Карпенко Елена Михайловна,
ассистент кафедры государственного управления и таможенного дела,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

СТРУКТУРА ИМИДЖА ОРГАНОВ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ВЛАСТИ

Аннотация: в статье рассматривается сущность таких понятий, как: «имидж», «имидж органов государственной власти»; выделены структурные компоненты имиджа, дана их краткая характеристика.

Ключевые слова: имидж, имидж органов государственной власти, структура имиджа, персональный имидж, социальный имидж, символический имидж.

Annotation: the article considers the essence of such concepts as: «image», «image of public authorities»; highlighted the structural components of the image, given their brief description.

Key words: image, image of public authorities, image structure, personal image, social image, symbolic image.

Феномен имиджа исследуется во многих науках: философии, экономике, психологии, социологии. И если прежде потребность в целенаправленном формировании имиджа ощущалась в экономической сфере, то впоследствии стало очевидным, что властные структуры также требуют создания определённого восприятия обществом своего образа.

Исследованием вопросов имиджа занимались отечественные и зарубежные учёные, такие как: К. Алямкина, Т. Гринберг, В. Дрешпак, С. Колосок, М. Логунова, А. Люлько, О. Панасюк, И. Пантелейчук, Е. Позднишев, Г. Почепцов, Е. Реутов, А. Садвокасова, З. Хубецова, В. Шепель.

Изучение научной литературы свидетельствует об актуальности данной проблематики и важности формирования имиджа органов государственной власти как необходимости перехода на качественно новый уровень культурных, социальных и политических отношений с общественностью.

Цель статьи: изучение и характеристика основных структурных компонентов имиджа органов государственной власти.

Под имиджем принято понимать определённый образ объекта, формирующегося под влиянием тех или иных факторов в массовом или индивидуальном сознании. Имидж органов государственной власти является одним из необходимых составляющих элементов, обеспечивающих стабильность различных сфер общественной жизни, устойчивость системы власти, предсказуемость государственного управления.

Анализ научной литературы позволил выделить следующие компоненты имиджа органов государственной власти:

1. Деловой имидж – это представления об органе государственной власти как субъекте деловой активности. Составляющими делового имиджа выступают полнота и своевременность предоставляемых гражданам услуг.

2. Имидж работников включает представления об их стиле жизни, общественном статусе и личностных характеристиках [2, с. 72].

3. Внутренний имидж организации – это представления сотрудников о своей организации. Основными составляющими внутреннего имиджа являются культура организации и социально-психологический климат.

4. Имидж руководителя, который включает представления о возможностях, ценностных ориентациях, психологических характеристиках и внешнем виде руководителя органа государственной власти.

5. Имидж персонала – это собирательное, обобщённое представление о персонале, его профессиональная компетентность, которая включает: мобильность (быстрота и качество обслуживания); аккуратность в выполнении должностных обязанностей; точность выполнения работы; информированность; высококвалифицированную профессиональную подготовку; культуру общения: коммуникабельность, социально-психологические характеристики [5, с. 1].

6. Социальный имидж – это представления широкой общественности о социальных целях и роли органа государственной власти в экономической, социальной и культурной жизни общественности. [1, с. 66 – 69].

Исследователи по-разному объясняют структуру имиджа органов государственной власти. Так, по мнению Е. Реутова, в структуре имиджа органов государственной власти необходимо выделять персональные, социальные и символические блоки, которые в свою очередь, можно дифференцировать по принципу объективности и субъективности характеристик:

1. Условно-статистические (объективные):

- природно-ресурсный потенциал;
- национальные и культурные достижения общества;
- геополитические параметры;
- исторические события, повлиявшие на развитие

государственности;

– базовая форма государственного устройства и структура правления.

2. Условно-динамические (субъективные):

– социально-психологические настроения, преобладающие в обществе;

– моральные аспекты развития общества;

– устойчивость экономики (оценивается комплексом показателей динамики ВВП, уровнем доходов населения, финансовой обеспеченностью бюджета);

– правовое пространство и его соответствие международным требованиям;

– функции, полномочия и механизмы государственного регулирования различных сфер деятельности [3, с. 46].

Итак, условно-статистические и условно-динамические характеристики можно отнести к персональному и социальному блокам. Если первый определяется определённой заданностью и, как правило, при формировании имиджа практически не поддаётся коррекции, то социальный блок подвержен трансформации.

Третий блок, символический, может вмещать и персональные, и социальные параметры, прежде всего, характеристики, которые сложились исторически (национальные образы-символы, связанные с географическими, цивилизационными, историко-культурными, этническими и религиозными особенностями [7].

Таким образом, имидж органов государственной власти определяется определённой совокупностью признаков, характеризующих его деятельность. Структуру имиджа необходимо рассматривать с точки зрения субъективных и объективных характеристик. Однако, для имиджа важна не только характеристика, но и то представление, которое можно создать о нем профессиональными средствами и обеспечивающее положительное представление.

Список использованной литературы

1. Алямкина К. Формирование имиджа органов государственной власти / К. Алямкина // Вестник Костромского государственного университета им. Н.А. Некрасова. 2010. – №1. – С. 66 – 69.
2. Люлько А. Имидж и факторы, влияющие на его формирование / А. Люлько // Власть. 2013. – №8. – С. 71 – 73.
3. Реутов Е., Социальное доверие в региональном сообществе / Е. Реутов, Л. Колпина // Среднерусский вестник общественных наук. 2010. – №3. – С. 46.
4. Садвокасова А. Публичный имидж государственной службы: опыт социологических исследований в Казахстане / А. Садвокасова // Мониторинг общественного мнения, 2008. – №1. – С. 149 – 153.
5. Хубецова З. Имидж политических институтов в структуре политического имиджа России для внешних аудиторий / З. Хубецова // Информационная политика, 2011. – №3. – С. 1.

Иванова Нина Витальевна,
магистрант,
научный руководитель: Гамина Татьяна Сергеевна,
доцент кафедры государственного управления и таможенного дела,
канд. пед. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

КОНФЛИКТ ИНТЕРЕСОВ СВЯЗАННЫЙ С КОРРУПЦИОННЫМ АСПЕКТОМ

***Аннотация:** в статье рассмотрены проблемы конфликта интересов, возникающие в деятельности государственных служащих, раскрыта сущность и содержание понятия «конфликт интересов», проведен анализ причины и условия, способствующие возникновению конфликта интересов, а также выявлены общие принципы служебного поведения государственных служащих.*

***Ключевые слова:** конфликт интересов, государственная гражданская служба, урегулирование, нравственность, принципы, меры, контроль.*

***Annotation:** the article discusses the problems of conflict of interest arising in the activities of public servants, reveals the nature and content of the concept of «conflict of interest», analyzes the causes and conditions that contribute to the emergence of a conflict of interest, and also identifies general principles of official conduct of public servants.*

***Key words:** conflict of interest, civil service, settlement, morality, principles, measures, control.*

Острота проблемы коррупции в современном обществе, в том числе и в государственной службе, свидетельствует об актуальности развития и эффективного использования антикоррупционных механизмов. Среди них, институт конфликта интересов в государственной службе по праву занимает значимое место. В то же время правовая составляющая этой проблемы достаточно детализирована, в то время как её моральный аспект раскрыт не должным образом [1, с. 267]. В последние годы активно ведётся поиск эффективных механизмов для предотвращения и урегулирования конфликтов интересов в государственной службе. Чтобы успешно решить данную проблему, которая в настоящее время является одной из наиболее актуальных в теории и практике государственной службы, необходимо, прежде всего, понять характер такого рода конфликтов.

Безусловно, интересующая нас проблема имеет правовую составляющую, выраженную в соответствующих нормах законодательства. Так, предотвращению и урегулированию конфликта интересов на государственной гражданской службе посвящены статьи 13, 14 Закона «О государственной гражданской службе Луганской Народной Республики» [3] (далее – «Закон о гражданской службе»). В них были даны определения конфликта интересов, личной заинтересованности служащего, определены основные элементы механизма урегулирования конфликта интересов и др. Вместе с тем, помимо правовой составляющей, конфликтные ситуации имеют и нравственный компонент.

Сущность конфликта интересов, на публичной службе имеет, по нашему мнению, ярко выраженную моральную природу. Как известно, конфликт интересов на государственной службе представляет собой ситуацию, когда личные интересы должностного лица могут повлиять или влияют на объективное выполнение служебных обязанностей, и в которой существует или может возникнуть противоречие между личными интересами должностного лица и правами, и законными интересами граждан, организаций, общества, что может привести к убыткам прав и законных интересов граждан, организаций, общества и т.д. [1].

Как видно, в основе конфликта интересов лежит моральный выбор между личными интересами и интересами граждан, организаций, общества и государства. Оказавшись в ситуации конфликта интересов, чиновник в первую очередь делает такой выбор.

Возникает вопрос о том, какому чиновнику легче сделать правильный выбор. Очевидно, что тому, кто обладает для этого необходимыми моральными качествами – честностью, добросовестностью, порядочностью, совестью и др. Действительно, устоять перед определённым искушением по использованию властных полномочий в личных целях, отказаться от возможности неправомерного материального обогащения легче человеку бескорыстному. Корыстный же чиновник, напротив, сам будет искать такого рода возможности.

Нами разделяется мнение о том, что нравственный выбор как способ разрешения конфликта зависит от системы ценностей, идеалов, укоренённых в сознании государственного служащего, требует от него развитых личностных нравственных качеств, воли, мужества, верности долгу и самому себе. Профессиональная мораль, в данном случае призвана, расставить в сознании государственного служащего приоритеты и не допустить ситуационного влияния на выбор той или иной ценности [4].

В связи с этим Н.А. Омельченко вполне обоснованно утверждает, что одной из центральных проблем административной и социальной этики во всём мире принято считать проблему конфликта интересов в системе государственной и муниципальной власти. С учётом той роли, которую играет государственная и муниципальная служба в жизни любого государства как социальный институт, призванный обеспечить государственные (общественные) интересы, защиту прав и законных интересов граждан, проблема регулирования конфликтов интересов в системе власти и управления приобретает особый смысл и значение.

Очевидно, что эффективность и результативность государственной гражданской службы во многом определяется, служебным поведением государственных служащих, теми мотивами и интересами, которыми они руководствуются в повседневной деятельности. Их служебное поведение должно основываться на чётких правовых нормах и прочных нравственных принципах.

Ю.Н. Стариков справедливо пишет, что государственная служба неразрывно связана с нравственностью, этикой, моральным обликом государственного служащего. Среди требований к чиновникам автор ставит на первое место «приверженность высшим нравственным принципам», «преданность государству» [5].

Г.В Атаманчук подчёркивает, что государственные служащие по своим общекультурным, профессиональным и личностным качествам призваны, безусловно, выделяться и действительно составлять в обществе самый образованный, нравственно чистый патриотический слой [4].

Понимание того, что необходимо принимать меры, направленные на правильное поведение государственных служащих в ситуациях конфликта интереса, пришло после анализа негативных последствий, имевших место в 90-ые годы прошлого столетия в обществе в целом, и в институте государственной службы, в частности. Говоря о том периоде, Президент РФ В.В. Путин отметил, что «тогда были отброшены, все идеологические штампы прежней эпохи. Но, к сожалению, тогда же были утрачены и многие нравственные ориентиры». Поэтому, он делает вывод о том, что «мы должны укреплять прочную духовно-нравственную основу общества» [5].

На это был направлен ряд мер. Применительно к институту государственной службы был принят Указ Президента Российской Федерации от 11 августа 2002 г. №885 «Об утверждении общих принципов служебного поведения государственных служащих» [2]. В нём была определена совокупность обязанностей государственных

служащих, выполнение которых позволит обеспечить их должное служебное поведение, исключить злоупотребления на государственной службе, и, тем самым, будет способствовать повышению доверия общества к государственным институтам.

Их анализ позволяет выделить те, которые направлены на недопущение доминирования, личных интересов служащих над законными интересами граждан, организаций, общества, способное привести к причинению вреда этим законным интересам. Прежде всего, отметим, что государственные служащие, сознавая ответственность перед государством, обществом и гражданами, призваны:

- исполнять должностные обязанности добросовестно и на высоком профессиональном уровне в целях обеспечения эффективной работы государственных органов;

- исходить из того, что признание, соблюдение и защита прав и свобод человека и гражданина определяют основной смысл и содержание, деятельности органов государственной власти и государственных служащих.

Общие принципы служебного поведения государственных служащих получили своё развитие и закрепление в «Законе о гражданской службе», в ст. 13. В данной статье конкретизированы требования к служебному поведению гражданского служащего.

В последующем реформировании и развития системы государственной службы был определён комплекс мероприятий, в том числе по следующим направлениям:

- развитие механизма выявления и разрешения конфликта интересов на государственной службе;

- внедрение механизмов, обеспечивающих осуществление государственными служащими профессиональной служебной деятельности в соответствии с общими принципами служебного поведения;

В качестве одного из ожидаемых результатов реализации Программы предусматривается разработка норм служебной профессиональной этики и правил делового поведения государственных служащих, а также механизмов, обеспечивающих их соблюдение.

Вместе с тем, принятие выше названных нормативных правовых актов кардинально не изменило ситуацию в рассматриваемой сфере. Напротив, она продолжала обостряться. Именно поэтому в конце 2010 года решением президиума Совета при Президенте Российской Федерации по противодействию коррупции был одобрен Типовой кодекс этики и служебного поведения государственных служащих

и муниципальных служащих [1]. На его основе органами государственной власти были разработаны собственные кодексы этики и служебного поведения государственных служащих.

Анализ их содержания свидетельствует о том, что вопросу предотвращения и урегулирования конфликта интересов уделено достаточное внимание. Однако, на наш взгляд, принятие и таких внеправовых регуляторов как кодексы этики, не гарантирует получения желаемых результатов. Необходима системная и кропотливая работа, направленная, на то, чтобы они не остались, своего рода «декларацией о намерениях», а стали руководством к действию. В частности, необходимо добиваться, чтобы выполнение служащими требований Кодекса этики и служебного поведения государственных служащих учитывалось при проведении аттестаций, конкурсов на замещение вакантной должности, при решении вопросов служебного роста, поощрении служащих и т.д. Следовательно, ситуация конфликта интересов требует от государственного служащего, прежде всего, правильного решения того, как поступить с точки зрения морали. После этого наступают определённые правовые последствия, которые зависят от сделанного выбора. Если служащий руководствуется интересами дела, службы, и, тем самым, бережёт «честь мундира», то последствия вполне благоприятные. Если же возобладала корыстная заинтересованность, то это может (и должно!) закончиться весьма строгими мерами юридической ответственности (в зависимости от степени отступления от требований правовых норм).

Отметим, что в законодательстве определены способы предотвращения и урегулирования конфликта интересов, положения которых не носят административно-принудительного характера:

1) изменение должностного или служебного положения государственного служащего, являющегося стороной конфликта интересов (в том числе отстранение его от исполнения должностных (служебных) обязанностей);

2) отказ государственного служащего от выгоды, явившейся причиной возникновения конфликта интересов;

3) отвод или самоотвод государственного служащего.

Также, усилена ответственность не только гражданского служащего за неисполнение обязанностей в рассматриваемой сфере, но и представителя нанимателя. Действительно, в соответствии с Законом «О гражданской службе» дополнена также часть б следующего содержания: «Непринятие гражданским служащим, являющимся представителем нанимателя, которому стало известно о возникновении у подчинённого ему гражданского служащего личной

заинтересованности, которая приводит или может привести к конфликту интересов, мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов является правонарушением, влекущим увольнение гражданского служащего, являющегося представителем нанимателя, с гражданской службы».

Усиление правовой ответственности государственных служащих за неисполнение обязанностей по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, безусловно, необходимо. Но в большей степени, на наш взгляд, необходима деятельность органов государственной власти, направленная на повышение уровня морального сознания государственных служащих.

Таким образом, проблема конфликта интересов в системе государственной гражданской службы актуализируется рядом причин, среди которых можно выделить необходимость укрепления нравственных основ служебного поведения государственных гражданских служащих, моральных норм исполнения должностных обязанностей.

Список использованной литературы

1. Koch R. Public governance and leadership: political and managerial problems in making public governance changes the driver for re-constituting leadership / R. Koch, J. Dixon // Gabler Edition Wissenschaft. DUV, 2007. – 542 p.

2. Барабашев А.Г. Реформа государственной службы: канадский опыт и российская действительность / А.Г. Барабашев, М. Кабышев. – М.: Формула права, 2006. – 92 с.

3. Илышев А. Кадровый баланс японских чиновников / А. Илышев // Служба кадров, 2002. – №11. – С. 41.

4. Карасев Е.А. Государственная служба за рубежом. Этика государственного служащего / Е.А. Карасев // Реферативный бюллетень, 2003. – №3. – С. 95–104.

5. Оболонский А.В. Государственная служба / А.В. Оболонский // Вопросы этики. Зарубежный опыт. – Вып. 5. – М., 1995. – С. 87.

УДК [35.071:004] (477.61)

Козачинский Анатолий Анатольевич,
магистрант,
научный руководитель: Литвиненко Наталья Кимовна,
доцент кафедры государственного управления и таможенного дела,
канд. пед. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ В СИСТЕМЕ СТРАТЕГИЧЕСКИХ ОРИЕНТИРОВ РАЗВИТИЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

***Аннотация:** статья посвящена обоснованию необходимости применения знаний об информационном обеспечении государственного управления в условиях стратегического развития государства. Проанализированы принципы организации информационного обеспечения управления образованием.*

***Ключевые слова:** стратегические ориентиры, государственное управление, управление образованием, система образования, информационное обеспечение, информационные процессы.*

***Abstract:** the article is devoted to the substantiation of the need to apply knowledge about the information support of public administration in the conditions of strategic development of the state. The principles of organization of information support of education management are analyzed.*

***Key words:** strategic guidelines, public administration, education management, education system, information support, information processes.*

Образование и наука в XXI в. является стратегическим ресурсом любого государства, самым главным фактором повышения качества человеческого капитала, генерации новых идей, залогом построения инновационной и конкурентоспособной экономики [3, с. 5].

Инновационные и модернизационные процессы, происходящие в сфере образования Луганской Народной Республики, требуют внедрения инновационных подходов к управлению образовательными учебными заведениями со стороны государства. Одним из путей реализации таких подходов является научное обоснование новой системы управления образованием, разработка стратегических ориентиров, механизмов управления образованием на всех уровнях: государственном, региональном, муниципальном.

Анализ научной литературы показывает, что внедрение новых организационно-экономических механизмов, проектных подходов к развитию образования и высокие ожидания населения, требуют нового подхода к управлению системой образования со стороны государства [1, с. 61].

Эффективное управление реализацией стратегии развития государства невозможно без накопления, обработки и использования информации, налаженной инфраструктуры, доведения её до различного рода потребителей. Всего этого можно достичь путём информационного обеспечения государственного управления.

Под информационным обеспечением государственного управления понимается деятельность субъектов государственного управления, направленная на обеспечение процесса управления совокупностью сведений, необходимых для осуществления возложенных на них функций и задач.

Существует необходимость в разработке концепции информационного обеспечения органов государственной власти и управления, которая должна быть основана на представлении о государстве как сложной многофазной операционной системе, включающей в себя упорядоченное множество объектов организационного управления. Данные объекты, как правило, упорядочены по иерархическим уровням управления, отношения между ними характеризуются связями и процессами управления, подчинения и взаимодействия [2, с. 23].

Специалисты в сфере организации информационного обеспечения управления образованием выделяют следующие принципы:

1. Интенсификация информационных процессов – наиболее общий принцип организации информационного обеспечения; максимальная нейтрализация существующих информационных барьеров.

2. Принципы единства информационного обеспечения – методическое единство организации и информационной совместимости массивов информации на всех уровнях управления, применения унифицированных форм обмена информацией. Особенно это важно в период создания общегосударственных систем сбора и обработки информации.

3. Функциональный принцип организации информационного обеспечения – соответствие поступающей информации субъекту, его задачам и функциям. Каждый документ должен сообщаться тому, кто имеет право принимать по нему решение, знать содержащуюся в нем информацию.

4. Принцип оптимальности информационного обеспечения, исключающий наличие информационного голода, избыточной информации.

В информационном обеспечении деятельности органа управления образованием выделяются такие составляющие, как:

- внутренняя система генерации и обмена информацией;
- система получения и анализа внешней информации;
- система информирования педагогической общественности и населения о деятельности органа управления образованием.

Информация является определяющим фактором оценки процессов управления, происходящих в системе органов управления образованием. Характер информации определяет не только способ решения поставленных задач, но и их оптимальность. Ценность имеет информация, соответствующая задачам и функциям системы органов управления образованием.

Информация, поступающая в органы управления образованием, делится на виды:

- информация, характеризующая концептуальные основы отрасли. Эта информация, определяющая цель и задачи органов управления образованием как объекта их управления, задаёт ограничения в их функционировании, определяет положение об их деятельности. Это законы, указы, решения, постановления органов государственной власти, органов местного самоуправления;

- информация, которая характеризует региональные, политические, социально-экономические факторы, которые влияют на деятельность органов управления образованием;

- информация, характеризующая состояние и результаты деятельности самой системы органов управления образованием, что определяет процесс внутриорганизационного функционирования системы, эффективность её деятельности по реализации функций внешнего управления;

- информация, характеризующая состояние и результаты функционирования объектов внешней среды, которые взаимодействуют с органами управления образованием.

При этом основными требованиями, предъявляемыми к информации, являются:

1. Соответствие информации компетенции субъекта управления: информация должна быть связанной с содержанием его работы, обеспечивать выполнение поставленных задач и функций.

2. Оптимальность (необходимость, достаточность) – соответствие объёма, содержания и качества информации возможности принятия решения, которое обеспечивает эффективное

функционирование системы. Информация не является постоянной величиной, объём её постоянно меняется.

3. Достоверность и точность информации.

4. Своевременность получения информации.

5. Комплексность, систематизированность и прогностический характер информации.

6. Коммуникативность информации, обеспечивающей её восприятие и освоение.

Таким образом, следует сказать о том, что в Луганской Народной Республике существует набор механизмов по реализации государственного управления образованием, в ряду которых стоит работа с информационными процессами и коммуникациями. Данное исследование не исчерпывает всех вопросов, связанных со стратегическим развитием государства в области информационного обеспечения. Необходимо продолжать работу по разработке и других стратегических ориентиров развития государственного управления Луганской Народной Республики.

Список использованной литературы

1. Черных А. Использование методов и инструментов качества в образовании / А. Черных // Власть, 2013. – №10. – С. 61 – 63.

2. Никитов В.А. Информационное обеспечение государственного управления. / В.А. Никитов. – М.: Славянский диалог, 2000. – 415 с.

3. Куценко В.І. Співпраця освіти та науки у розбудові інноваційної економіки. / В.І. Куценко // Маркетинг і менеджмент інновацій, 2010. – №2. – С. 100 – 107.

УДК 001.89-057.875[47+57]+378.184

Коновченко Анна Викторовна,
ассистент кафедры государственного управления
и таможенного дела,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

УПРАВЛЕНИЕ НАУЧНО-ИССЛЕДОВАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ СТУДЕНТОВ В ИСТОРИЧЕСКОЙ РЕТРОСПЕКТИВЕ КАК СОСТАВЛЯЮЩАЯ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ ВЫСШЕЙ ШКОЛОЙ

Аннотация: в статье осуществлён историко-ретроспективный анализ развития научно-исследовательской деятельности студентов в отечественной высшей школе.

Проанализированы документы периода конца 40-х – 80-х гг. XX века, которые раскрывают нормативную базу организации научно-исследовательской деятельности студентов.

Ключевые слова: *научно-исследовательская деятельность студентов, студенческая наука, историко-ретроспективный анализ, отечественная высшая школа.*

Annotation: *the article provides a historical and retrospective analysis of the development of scientific research activities of students in the national higher school. The documents of the period of the late 40's 80's of the XX century, which reveal the regulatory framework of the organization of scientific research activities of students, are analyzed.*

Key words: *scientific research activities of students, student science, historical and retrospective analysis, national higher school.*

Процесс образования в современной высшей школе все больше опирается на научно-исследовательскую деятельность студентов, поэтому развитие и совершенствование форм и методов студенческой науки является одной из актуальных проблем современной высшей школы. Без знаний положительных тенденций развития научно-исследовательской деятельности студентов в прошлом, невозможно решение современных проблем студенческой науки и прогнозирование её развития.

Научно-исследовательскую деятельность студентов в управленческом аспекте изучали О.О. Самсонова, В.А. Миронов, Э.Ю. Майкова. В историческом аспекте научно-исследовательская деятельность студентов представлена в работах М.Н. Воробьевой, З.А. Демченко, Н.В. Пузыревой, Е.А. Худоренко.

Цель статьи – проанализировать проблему управления научно-исследовательской деятельности в высших учебных заведениях России периода конца 40-х - 80-х гг. XX века.

В 1946 г. Всесоюзный комитет высшей школы был преобразован в Министерство высшего образования СССР, которое осуществило большую работу по организационному и материальному укреплению высшей школы, совершенствованию её учебной и научной деятельности. Для восстановления внимания к научно-исследовательской деятельности студентов, которая несколько снизилась в военный и после военный период, Министерство высшего образования СССР утвердило в 1947 г. Типовой устав научного общества высших учебных заведений, в функциях которого были не только организационная работа, но и разработка тематики научно-исследовательской деятельности студентов с последующим утверждением её учёным советом высшего учебного заведения.

Научное общество высшего учебного заведения создавалось из факультетских отделений. Центральным органом научного общества было общее собрание действительных членов, которыми могли стать успешные студенты, занимавшиеся научной работой. Такая же структура была и на факультетах. Нижним звеном являлся научный кружок.

Научное общество студентов основывалось учёным советом высшего учебного заведения, устав конкретного научного общества утверждался Министерством высшего образования СССР. 1948 г. Типовой устав научного общества высших учебных заведений был обновлён, уточнялись функции научного общества.

Жёсткая регламентация научного общества привела к тому, что в некоторых высших учебных заведениях оно стало обществом избранных. Это начинало тормозить развитие научно-исследовательской деятельности студентов. В 1950 г. Министерство высшего образования СССР, Центральный комитет Всесоюзного ленинского коммунистического союза молодёжи, Центральный комитет профсоюза работников высшей школы и научных учреждений провели Всесоюзное совещание председателей Научных обществ высших учебных заведений, на котором были рассмотрены недостатки организации студенческой науки и принято решение сделать её доступной для всех успешных студентов с 1-го по 5-й курсы.

Положение о научно-исследовательской работе студентов, утверждённое в 1953 г., свидетельствовало о признании научно-исследовательской деятельности студентов частью учебного процесса. Все студенты, которые занимались наукой в научных кружках или по индивидуальному плану, объединялись в Студенческие научные общества высших учебных заведений. Введение в ежегодный отчёт высших учебных заведений раздела «Научно-исследовательская работа студентов» способствовало повышению внимания к научно-исследовательской деятельности студентов со стороны руководства высших учебных заведений, улучшению планирования и учёта научно-исследовательской деятельности студентов. В 1958 г. был учреждён ежегодный Всесоюзный конкурс на лучшую научную работу студентов высших учебных заведений.

В 1961 г. Министерство высшего образования СССР утвердило новое Положение о научно-исследовательской работе студентов. Согласно этому положению заниматься наукой могли студенты всех форм обучения. Научно-исследовательская деятельность студентов включалась в общие планы научной работы высшего учебного заведения, факультетов, кафедр.

На Всесоюзном совещании работников высшей школы, состоявшемся в 1961 г., впервые на государственном уровне была поставлена задача по обеспечению массового привлечения студентов к научной деятельности.

До середины 60-х годов организация научно-исследовательской деятельности студентов и молодых учёных высших учебных заведений была уже достаточно разработана и в целом определились её формы. Всесоюзные совещания и семинары, произошедшие в эти годы, нацеливали высшие учебные заведения на глубокую научно-методическую разработку вопросов, анализ и обобщение опыта организации научно-исследовательской деятельности студентов. С целью упорядочения организации и деятельности студенческих конструкторских и других подобных бюро в 1968 г. было утверждено Положение о студенческих бюро различных специализаций [2, с. 7 – 21].

Важную роль в организации и развитии научно-исследовательской деятельности студентов сыграло создание в 1968 г. Всесоюзного совета по научной работе студентов, который рассматривал в качестве главного методического центра по постановки и руководства научно-исследовательской деятельности студентов в высших учебных заведениях. В его состав входили представители Министерство высшего образования СССР и союзных республик, Центральный комитет Всесоюзного ленинского коммунистического союза молодёжи, Центральный комитет профсоюза работников просвещения, высшей школы и научных организации, других министерств, городских (областных) и республиканских советов научно-исследовательской деятельности студентов, первичных организаций студенческих научных обществ, ведущих высших учебных заведений. Одновременно были утверждены Типовые положения о советах по научной работе студентов республиканского и городского (областного) уровней [1, с. 2–10].

С начала 70-х гг. стали создаваться временные (на летние месяцы) творческие студенческие отряды и группы внедрения: научно-производственные, исследовательские, конструкторские, проектно-строительные и т.п. Такие отряды и группы работали под непосредственным руководством комитетов комсомола и кафедр высших учебных заведений. С 1973 г. ежегодно проводилась Всесоюзная олимпиада «Студент и научно-технический прогресс».

С учётом накопленного опыта в 1974 г. было утверждено новое Положение о научно-исследовательскую работе студентов высших учебных заведений. Положение предусматривало разграничение

студенческой науки на деятельность в учебное и внеучебное время: работа в студенческих научных кружках, участие студентов группами или индивидуально в выполнении госбюджетных или хоздоговорных научно-исследовательских работах, работу в студенческих конструкторских и других типах бюро и так далее.

Дальнейшее совершенствование научно-исследовательской деятельности студентов нашло отражение в выработке и реализации комплексного подхода к её организации. В 1979 г. был утверждён Примерный типовой комплексный план организации научно-исследовательской работы студентов на весь период обучения. Главным методическим принципом построения плана выступала преемственность форм и методов научно-исследовательской деятельности студентов в учебном процессе и внеучебное время, органически связанных между собой и с последовательностью подготовки студентов к научной работе. Реализация рекомендаций Примерного типового комплексного плана сыграла важнейшую роль в совершенствовании научно-исследовательской деятельности студентов в последующие годы и не потеряла методической актуальности сейчас.

В 1981 г. вышло Постановление о мерах по дальнейшему развитию научно-исследовательской работы студентов. Постановление указывало на необходимость разработки на основе Примерного типового плана конкретных комплексных планов организации научно-исследовательской деятельности студентов в каждом высшем учебном заведении, широкое внедрение элементов научных исследований в учебный процесс повышения уровня научной работы студентов во внеучебное время, развитию студенческих научно-творческих объединений различных форм и профилей, расширение участия студентов в выполнении госбюджетных и хоздоговорных научно-исследовательских работ, стимулирование научной деятельности студентов.

В 1987 г. Совет Министров СССР, Всесоюзный центральный совет профессиональных союзов и Центральный комитет Всесоюзного ленинского коммунистического союза молодёжи утвердили Всесоюзный координационный совет научно-технического творчества молодёжи, утверждение такого совета стало попыткой создания единой государственно-общественной системы руководства организацией научно-технического творчества молодёжи государства [3, с. 15 – 16].

В процессе исследования пришли к выводу, что научно-исследовательская деятельность студентов в высшем учебном заведении является одной из важнейших форм подготовки

высококвалифицированных кадров. На разных этапах развития высшего образования вопросу организации студенческой науки уделялось определённое внимание, мера этого внимания зависела от социально-экономической обстановки в государстве. Правительственные, законодательные и другие документы, регламентирующие научно-исследовательскую деятельность студентов, создают необходимую нормативную базу, от реализации которой на уровне высшего учебного заведения зависит результативность научно-исследовательской деятельности студентов.

Список использованной литературы

1. Из истории развития научно-исследовательской работы студентов // Аналитические обзоры по основным направлениям развития высшего образования: Сб. ст. – М.: ФГУФИРО, 2008. – Вып. 12. – С. 2 – 10.

2. Мамот А.И. Становление и развитие научно-исследовательской работы студентов в 20–60-х годах / А.И. Мамот, В.Ф. Хоменков // Система организации научно-исследовательской работы студентов в вузах страны: сб. ст. – М.: Высшая школа, 1984. – С. 7 – 21.

3. Першуткин Б.В. Активизация научно-исследовательской деятельности студентов в высших учебных заведениях: автореф. дис... канд. экон. наук: 08.00.05 / Першуткин Борис Васильевич; Государственный университет управления. – М., 2006. – 24 с.

УДК 351/354

Морозова Елена Викторовна,

магистрант,

научный руководитель: Гамина Татьяна Сергеевна,

доцент кафедры государственного управления и таможенного дела,

канд. пед. наук, доцент,

ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет

имени Тараса Шевченко»,

НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ В СФЕРЕ СОЦИАЛЬНОЙ ЗАЩИТЫ НАСЕЛЕНИЯ

Аннотация: в статье показаны основные направления социальной политики Луганской Народной Республики в сфере социальной защиты населения.

Ключевые слова: социальная защита населения, социальная политика, минимальные стандарты социальной защиты

***Annotation:** the article shows the main directions of the social policy of the Lugansk People's Republic in the field of social protection of the population.*

***Key words:** social protection of the population, social policy, minimum standards of social protection*

К актуальным вопросам социальной политики в любом государстве относится эффективное развитие социальной защиты населения. В настоящее время комплекс проблем социальной защиты населения республики рассматривается через призму состояния общества, состояния рыночных отношений, когда новые реалии общественной и экономической жизни заменяют старые. Особенностью этого периода является отставание развития нормативной базы и стандартов правового регулирования повседневных потребностей общества. Именно правовая система не всегда демонстрирует готовность к быстрому внедрению и эффективному регулированию новых процессов, в том числе и в области социальной защиты населения.

Важной проблемой социальной политики является разработка и внедрение единых минимальных стандартов социальной защиты населения независимо от экономических возможностей регионов.

Социальная защита населения – это система мер правового, социально-экономического и организационного характера, что гарантируется и реализуется государством для обеспечения достойной жизни, то есть материальной обеспеченности на уровне стандартов современного развития общества и свободного развития человека.

Система социальной защиты в широком смысле – это система правовых, социально-экономических и политических гарантий, которые представляют условия для обеспечения способов существования:

– трудоспособным гражданам – за счёт личного трудового вклада, экономической самостоятельности и предприятия;

– социально уязвимым слоям – за счёт государства, но не ниже установленного законом прожиточного минимума.

Исследования проблем социальной защиты населения как одной из комплексных систем социальной политики государства занимают важное место в работах учёных и практиков: В.В. Антропов, А.Н. Аверин, М.В. Воронцова, Е.Г. Галкина, И.Г. Зайнышев, Т.И. Заславская, В.М. Капицын, В.Е. Макаров, Т.Ю. Сидорина и др.

Значительное внимание развитию социальной политики в сфере социальной защиты отмечает в своих трудах Т.Ю. Сидорина, подчеркивая, что «социальная политика вплетается в общую систему

государственной политики, а в рамках формирующегося гражданского общества расширяет свои возможности и распространяет на альтернативные негосударственные объединения и группы» [5, с. 112].

Социальная политика понимается как развития система перераспределения ресурсов между различными слоями общества и поддержание некоммерческой социально-культурной сферы как систему государственных мер для обеспечения благосостояния и развития населения, повышения уровня жизни и качества его жизни.

И.Г. Зайнышев относит социальную политику к составной части внутренней политики государства, воплощённой в его социальных программах и практике, регулирующей отношения в обществе в интересах и посредством интересов основных социальных групп населения [6, с. 79].

Это определение хорошо дополняет высказывание Т.И. Заславской о том, что проводимая социальная политика (или социальные действия на уровне государства, социальные мероприятия) должны «стимулировать всестороннее развитие человеческого потенциала общества, распространение эффективных способов и образцов экономического поведения, развитие социальных отраслей хозяйства, рост качества жизни населения и защищённости социально уязвимых слоёв» [2].

Так, по мнению А.Н. Аверина, социальная защита «представляет систему мер по соблюдению социальных прав и гарантий, созданию условий, необходимых для нормальной жизнедеятельности людей, уменьшению отрицательного влияния факторов, снижающих их качество жизни» [1, с. 14].

Цель статьи: показать основные направления социальной политики в сфере социальной защиты населения Луганской Народной Республики.

Основным приоритетом в развитии социальной сферы в Луганской Народной Республики является создание условий для роста благосостояния граждан – получателей мер социальной поддержки, повышение доступности социального обслуживания населения.

Социальная защита должна охватывать следующие направления:

– обеспечение членам общества прожиточного минимума и получение материальной помощи тем, кто в силу объективных причин она необходима, защита от чиновников, которые занижают жизненный уровень;

– создание условий, которые позволяют гражданам беспрепятственно зарабатывать себе деньги для жизни какими-либо

не противоречащие закону способами;

- защита граждан от преступных посягательств;
- защита гражданских и политических прав и свобод, что отвечают принципам правового и демократического государства;
- обеспечение свободы духовной жизни, защита от идеологического давления;
- обеспечение экологической безопасности членов общества;
- обеспечение максимально возможной стабильности общественной жизни.

В апреле 2018 года в республике принят Закон «О программе социально-экономического развития Луганской Народной Республики на 2018–2025 гг.» Целью данной программы является повышение качества жизни населения, выход экономики на путь динамичного и устойчивого развития посредством восстановления и эффективного использования промышленного и инвестиционного потенциала республики».

Мероприятия, ориентированные на предоставление помощи отдельным категориям граждан, проводятся в соответствии с законодательными и правовыми актами республики. Система социальной защиты населения республики направлена на социальное обслуживание инвалидов, участников Великой Отечественной войны и труда, детей-инвалидов, детей-сирот, детей, лишённых родительской опеки, оказавшихся в трудной жизненной ситуации [4].

В условиях экономической нестабильности социальная поддержка, все большего числа населения, продолжает оставаться практически антикризисным инструментом для сохранения социальной стабильности.

Учитывая вышеизложенное, можно сделать следующий вывод: основными направлениями развития социальной политики в рамках социальной защиты являются кодификация законодательства, которое регулирует социальную защиту; ревизия видов социальной защиты и их получателей; усовершенствование учёта получателей социальной защиты; принцип адресности и дифференцированный подход по определению объёма и вида социальной помощи в зависимости от потребностей человека.

Список использованной литературы

1. Аверин А.Н. Государственная система социальной защиты населения: учебн. пособие / А.Н. Аверин. – М.: Изд.-во РАГС, 2012. – 320 с.
2. Заславская Т.И. Социология экономической жизни / Т.И. Заславская, Р.В. Рывкина. – Новосибирск: Наука Сиб. отд., 1991. – 448 с.

3. Основной Закон (Конституция) [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/>

4. Программа социально-экономического развития Луганской Народной Республики на 2018 год: Закон Главы Луганской Народной Республики от 03.04.2018 №224-П [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/>

5. Сидорина Т.Ю. Социальная политика – между экономикой и социологией / Т.Ю. Сидорина // Общественные науки и современность, 2005. – №6. – С. 12.

6. Технология социальной работы: учебн. пособие для студ. / под ред. И.Г. Зайнышева. – М.: Гуманит. Изд. ВЛАДОС, 2002. – 240 с.

УДК 352/354-1

Роман Ольга Васильевна,

магистрант,

научный руководитель: Карпенко Елена Михайловна,

ассистент кафедры государственного управления и таможенного дела,

ГОУ ВПР ЛНР «Луганский национальный университет

имени Тараса Шевченко»

РОЛЬ КОММУНИКАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ В ФОРМИРОВАНИИ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КАЧЕСТВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ СЛУЖАЩИХ

***Аннотация:** в статье рассматривается роль коммуникативной культуры в формировании профессиональных качеств государственных служащих, её влияние на эффективность профессиональной деятельности.*

***Ключевые слова:** профессиональные качества, коммуникативная культура, государственные служащие, государственная служба, профессиональная компетентность, профессиональная деятельность.*

***Annotation:** the article considers the role of communicative culture in the formation of professional qualities of civil servants, its influence on the efficiency of professional activity.*

***Key words:** professional qualities, communicative culture, civil servants, public service, professional competence, professional activity.*

В современных условиях приоритетными становятся вопросы профессионализации государственной службы и формирования профессиональной компетентности государственных служащих,

повышение требований к эффективности их коммуникативной деятельности как фактора установления связей между государством и институтами общества, между органами государственной власти и общественностью.

В связи с этим актуализируется проблема привлечения в сферу публичного администрирования квалифицированных работников, которые, помимо других профессиональных качеств, должны быть способны эффективно и быстро преодолевать различные коммуникативные барьеры, налаживать деловые отношения как с представителями высших органов государственной власти, так и с гражданами – основными потребителями государственно-управленческих услуг. Таким образом, возрастает значимость коммуникативной составляющей в профессиональной деятельности государственных служащих, которая становится важным элементом формирования доверия и партнёрских отношений между обществом и властью.

Вопросы коммуникативной культуры и её влияния на эффективность профессиональной деятельности, в том числе и государственных служащих рассматривались в работах таких учёных, как: Е. Акимова, Ю. Бессонова, А. Бодалев, А. Бондаревская, Л. Быстрых, И. Грузинская, Н. Демедишина, О. Дровникова, М. Калашников, И. Котова, Н. Кузьмина, Ю. Малик, Е. Руденский, С. Самыгин, В. Слостенин, Г. Щукина и др.

Современная сфера публичного администрирования относится к сфере повышенной коммуникативной ответственности. Неадекватное понимание устного и письменного сообщения у отправителя и получателя может привести к серьёзным сбоям в управлении, стать причиной разного рода ошибок, недоразумений и конфликтов.

По роду своей деятельности государственному служащему приходится не только оперировать законом, руководствоваться должностными инструкциями, но и разъяснять, доказывать и убеждать. Государственный служащий постоянно взаимодействует с гражданами, помогая им в решении социальных, хозяйственных и личных проблем; общается с субъектами, принадлежащих к разным социальным слоям и группам; контактирует с представителями различных общественно-политических сил и формирований; обсуждает вопросы, связанные с выполнением служебных обязанностей, принятием решений, организацией мероприятий. От современных государственных служащих требуется не только компетентность, образованность, но и умение работать с людьми на высоком уровне культурных, профессиональных, морально-этических требований. Именно поэтому он должен быть «профессиональным

коммуникантом», иметь высокую коммуникативную культуру.

Под коммуникативной культурой, как необходимым условием эффективности профессиональной деятельности государственного служащего, О. Маслова понимает систему принципов общения в среде публичного администрирования, установленный порядок осуществления коммуникаций в сфере широких социальных и профессиональных взаимоотношений и контактов [1, с. 117].

Коммуникативная культура государственного служащего – это, также, система знаний об общечеловеческой и профессиональной морали, её истории и практики, об отношениях между людьми в процессе государственно-управленческих отношений. Основная задача коммуникативной культуры государственного служащего заключается в формировании таких правил организации коммуникативного процесса, которые способствуют взаимопониманию субъектов в процессе государственно-управленческих отношений [4].

Изучение научной литературы позволило нам сделать вывод, что для осуществления успешной деятельности в сфере коммуникаций государственному служащему необходимо иметь следующие составляющие коммуникативной культуры:

– на уровне индивида: природные задатки, пластичность нервной системы, темперамент (активность и эмоциональность);

– на уровне субъекта общения: знание правил общения, высокий уровень развития коммуникативных способностей, устойчивые способы и стили коммуникативного поведения, обусловленные характерологическими особенностями;

– на уровне личности: потребность в общении, коммуникативную направленность (на себя, на других, на задачу), склонности, морально-этические ценности;

– на уровне индивидуальности: адекватная самооценка, саморегуляция [2, с. 14 – 19].

Таким образом, коммуникативная культура является одной из составляющих общей профессиональной культуры; она совершенствуется в процессе взаимодействия государственных служащих с окружающими; коммуникативную культуру формирует внешняя среда, микро-социальная среда, социальные установки; её необходимо рассматривать как привнесённое личностное образование, которое, воздействуя на качество деятельности и коммуникации, формируется в процессе участия в ней человека.

Список использованной литературы

1. Акимова Е.Ю. Культура делового общения в

профессиональной деятельности государственных служащих / Е.Ю. Акимова, М.Ю. Абрамова // Ярославский педагогический вестник, 2011. – №1. – Т. 1. – С. 117 – 121.

2. Бессонова Ю.А. Гуманитарная культура личности государственного служащего: коммуникативный аспект / Ю.А. Бессонова, О.Н. Дровникова // Философия и проблемы гуманитарного знания, 2013. – №3. – С. 14 – 19.

3. Бодалев А.А. Личность и общение / А.А. Бодалев. – М.: Педагогика, 2008. – 272 с.

4. Быстрых Людмила Филипповна Развитие речевой культуры государственных служащих в процессе профессионального совершенствования: автореф. дисс. канд. психол. наук: 19.00.03 / Быстрых Людмила Филипповна. – М., 2003. – 173 с.

5. Калашников М.М. Формирование культуры делового общения государственных служащих в системе непрерывного образования: автореф. дисс. ... канд. пед. наук: 13.00.08 / Калашников Михаил Михайлович. – Орёл, 2009. – 21 с.

УДК 351.9

Рыжанкова Анна Сергеевна,
магистрант,

научный руководитель: Концедал Игорь Николаевич,
ассистент кафедры государственного управления и таможенного дела,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

АНТИКОРРУПЦИОННАЯ ПОЛИТИКА ГОСУДАРСТВА И ОСОБЕННОСТИ ЕЁ РЕАЛИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

***Аннотация:** в статье рассматриваются основные теории государственного управления. Современные концепции государственного управления и главные подходы к организации государства. Рассмотрены основные принципы и сущность антикоррупционной политики.*

***Ключевые слова:** коррупция, антикоррупционная политика, теории государства, концепции государства, сущность, принципы антикоррупционной политики.*

***Abstract:** this article examines the basic theory of public administration. Modern concepts of public administration and the main approaches to the organization of the state. The basic principles and essence of anti-corruption policy were also considered.*

Key words: *corruption, anti-corruption policy, state theories, state concepts, essence, principles of anti-corruption policy.*

Сегодня коррупция подрывает экономическое развитие стран, ослабляет демократические институты и верховенство права, нарушает общественный порядок и разрушает доверие общественности, тем самым, давая возможность процветать организованной преступности, терроризму и другим угрозам безопасности человека.

В последние годы в исследование проблемы коррупции проводилось под эгидой исследований причин коррупции и разработке методов её предотвращения и преодоления. Многие международные и национальные правительственные и неправительственные организации, выдающиеся учёные, активно вовлекаются в борьбу, и все имеют разные подходы к решению этой проблемы. Например, Уголовный кодекс Японии содержит отдельный раздел, посвящённый взяткам и другим злоупотреблениям работников государственных органов и государственных учреждений. В Беларуси в рамках антикоррупционной деятельности на официальном сайте Генеральной прокуратуры есть страница «Борьба с коррупцией», где можно оставить сообщение об известных фактах злоупотреблений. В России чиновники, судьи, работники правоохранительных органов, депутаты всех уровней обязаны представлять декларации о доходах и расходах, о наличии недвижимости и имущества, включая иностранные.

К антикоррупционному движению присоединилась Луганская Народная Республика. На официальном сайте Министерства госбезопасности Республики указан телефонный номер «горячей линии», на который возможно передать информацию о коррупции, но анонимные сообщения не подлежат рассмотрению. В связи с этим главными задачами, стоящими перед государственными структурами, участвующими в борьбе с коррупцией, являются предотвращение перерождению этих схем и охват всех сфер общественной жизни.

Однако нынешнее состояние антикоррупционной политики, структурные проблемы и основные противоречия в реализации антикоррупционной политики ЛНР остаются недостаточно изученными.

Коррупцию как причину экономического отставания рассматривали многие учёные с разных точек зрения. Проблемам разработки механизмов борьбы с коррупцией посвящены работы отечественных и зарубежных учёных: В.А. Авдеев [1], А.Н. Безверхов [2], Л.И. Демьяненко [3], С.З. Идрисова [4],

А.Д. Ильяков [5].

Целью работы было изучение современного состояния антикоррупционной политики ЛНР, структурных проблем и основных противоречий в реализации антикоррупционной политики ЛНР.

Для достижения поставленной цели установлены следующие задачи:

– изучить современное состояние антикоррупционной политики ЛНР;

– установить современные теории государственного управления;

– определить цели и принципы государственной политики в сфере противодействия коррупции;

– проанализировать антикоррупционное законодательство ЛНР.

В зарубежной науке и практике появляются новые подходы к организации государственного управления, связанные с переосмыслением роли государства в обществе, коммерциализации государственного сектора, функциональной трансформации структуры власти, обусловленной в основном внедрением современных ИКТ в свою деятельность.

Современные теории государственного управления содержат универсальные принципы, применимые ко всем государствам. Существует много концепций государственного управления. В настоящее время существует два конкурирующих подхода к организации государства:

1. Централизованный подход (A state-centric approach).

2. Децентрализованный подход (A Decentered Theory of Governance или Decentering Governance).

Концепция государства всеобщего благосостояния. Её развитие частично объяснялось угрозой коммунизма и экономическими кризисами, которые неоднократно потрясают мировую экономику. Кейнсианская традиция является одним из главных компонентов этого подхода. Понятие минимального состояния – как можно меньше вмешательства государства в экономику и частную жизнь. Понятие эффективного состояния. Эффективность означает разработку и поддержание механизмов выявления и интеграции общественных предпочтений, ориентацию на цели, которые разделяют многие члены общества, и возможности к их достижению. Концепция корпоративного управления возникла в управлении по проблемам корпоративного управления. Она охватывает широкий круг вопросов, таких как отношения между собственниками (акционерами) и руководством, Советом директоров и другими владельцами корпоративных интересов. Концепция нового государственного

управления. В рамках изменений, происходящих в обществе, происходит революция в подходах к организации государственной машины, трансформируются цели и задачи государственного управления. Концепция «governance». «Governance» – это такое управление, которое отвечает требованиям открытого, демократического и справедливого общества. Концепция государства как социо-кибернетической системы обращает внимание на то, что мир изменяется в сторону усложнения. Концепция политических сетей. В рамках этого подхода проводились также исследования по самоорганизации и выработана концепция «управления без правительства».

Суть антикоррупционной политики сводится к непосредственному воздействию на участников коррупционных отношений любыми законными средствами, в том числе путём правового принуждения, с целью прекращения их незаконной деятельности, упразднения между ними индивидуального общения и восстановления нарушенных интересов общества и государства.

Принципы антикоррупционной политики являются фундаментальными идеями, которые позволяют построить идеальную антикоррупционную стратегию: определить конкретные действия государства и общества, а также разработать методы борьбы с коррупцией, сочетая социальные, экономические и правовые аспекты компонентов.

Принцип демократизма является критерием соответствия мер, принимаемых в интересах демократии, свободы и равенства всех членов общества. Принцип непрерывности борьбы с коррупцией следует из негативности общественной оценки, способности к постоянным изменениям. Принцип постоянного совершенствования государственного механизма касается специализированных организационных принципов борьбы с коррупцией через целенаправленное воздействие на причины и условия возникновения и распространения. Принцип прозрачности означает, что борьба с коррупцией в обществе должна быть открытой по двум причинам. Целью принципа взаимосвязи с практикой является определение концепции борьбы с коррупцией и связан он с необходимостью постоянного изучения текущих социальных процессов, взаимосвязанных с явлением коррупции, своевременного выявления причин и условий, способствующих её росту и трансформации. Принцип верховенства права предусматривает борьбу с коррупцией с помощью правовых норм и существующих формальных механизмов. Принцип обеспечения чёткого правового регулирования деятельности органов государственной власти включает две составляющие.

Во-первых, эффективное функционирование органов государственной власти, что предполагает определение их места и роли в государственном механизме, их компетенции и регулирования. Во-вторых, демократическое общество должно иметь реальные механизмы контроля за деятельностью власти, самым эффективным из которых является закон. Это идеальный гарант правила общественных интересов.

Таким образом, можно сделать вывод, что проблема коррупции всегда была, но теперь она стала проявляться в более глобальных формах, необходимо сосредоточиться на ограничении сферы её проявлений, уменьшении её влияния, минимизации вредных последствий, чтобы в конечном итоге свести её к приемлемому социально допустимому уровню. Злоупотребление коррупцией вошло в нашу повседневную жизнь, став нормой и заменив в общественном сознании такие качества, как: долг, честь и достоинство. В связи с чем, государство несёт огромный и непоправимый вред в виде потери репутации государственных органов как правового и культурного центра общественной организации государства, а также упущенных экономических возможностей. Результатом поражения системы государственной власти от коррупции является растущий разрыв по многим ключевым параметрам социально-экономического развития государства в сравнении с ведущими мировыми лидерами.

Список использованной литературы

1. Авдеев В.А. Стратегические направления противодействия коррупции в РФ / В.А. Авдеев, О.А. Авдеева // Российская юстиция, 2016. – №7. – С. 19 – 21.
2. Безверхов А.Н. О некоторых вопросах квалификации коррупционных преступлений / А.Н. Безверхов // Уголовное право, 2013. – №5. – С. 28 – 33.
3. Демьяненко Л.И. Совершенствование правовой базы противодействия коррупции как фактор укрепления законности в финансово-бюджетной сфере / Л.И. Демьяненко // Вестник АКСОР, 2015. – №1. – С. 133 – 137.
4. Идрисова С.З. Становление и развитие законодательного обеспечения противодействия коррупции в сфере деятельности государственных служащих / С.З. Идрисова // Арбитражный и гражданский процесс, 2013. – №9. – С. 49 – 57.
5. Ильяков А.Д. Урегулирование конфликта интересов как основной способ предупреждения коррупции в системе государственного управления / А.Д. Ильяков // Современное право, 2016. – №4. – С. 32 – 36.

Тарасовская Виктория Александровна,
магистрант,
научный руководитель: Чернякова Татьяна Михайловна,
профессор кафедры государственного управления
и таможенного дела, канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ВЛИЯНИЕ ФАКТОРОВ НА ФОРМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ФИНАНСОВОЙ ПОЛИТИКИ В СФЕРЕ ОБРАЗОВАНИЯ

***Аннотация:** исследовано влияние факторов на формирование государственной финансовой политики в сфере образования для преодоления рисков, сдерживающих её реализацию.*

***Ключевые слова:** финансовая политика, финансовая система, система образования, государство, факторы, риски.*

***Abstract:** the influence of factors on the formation of state financial policy in the field of education is studied in order to overcome the risks hindering its implementation.*

***Key words:** financial policy, financial system, educational system, state, factors, risks*

Одной из главных проблем формирования эффективной государственной финансовой политики в сфере образования является создание благоприятных условий для устойчивого развития государства за счёт реализации новых действенных механизмов функционирования финансовой системы. В ходе формирования и внедрения в жизнь государственной финансовой политики в сфере образования необходимо учитывать многочисленные факторы, так как они обуславливают целесообразность применения действенных инструментов, а также ускоряют или тормозят её реализацию в условиях экономических, политических и социальных преобразований, складывающихся в стране. Поэтому исследование данной проблемы в сфере образования приобретает особую актуальность.

Разработке теоретических основ формирования государственной финансовой политики в сфере образования посвятили большое количество работ отечественных и зарубежных учёных, среди которых: К.И. Бабина [1], А.М. Бабич [2], С.А. Викулов [4] и др. Несмотря на полученные результаты,

ряд теоретических и прикладных аспектов отечественной государственной финансовой политики в сфере образования остаются нерешёнными.

Цель – исследовать влияние факторов на формирование государственной финансовой политики в сфере образования ЛНР для преодоления рисков, сдерживающих её реализацию.

По мнению многих учёных [1, 3, 4], формирование государственной финансовой политики в сфере образования, осуществляется при реализации совокупности таких факторов, как: правовые, инновационно-инвестиционные, интеграционные, структурные, институциональные, финансовые, материально-технические, управленческие, воспроизводственные, социальные, территориальные (рис. 1).

Исходя из зарубежного опыта, установлено, что факторы взаимосвязаны с системой рисков. Совершенствование процесса формирования государственной финансовой политики в сфере образования с их использованием позволяют преодолеть риски государственной финансовой политики в сфере образования.

В основную группу входят правовые факторы, которые отражают законодательно-правовую систему по регулированию процесса формирования государственной финансовой политики в сфере образования. Основными целями влияния данной группы факторов являются [2, с. 275]:

- разработка новой нормативно-правовой базы по формированию государственной финансовой политики в сфере образования в соответствии с современными тенденциями;
- стабилизация системы нормативно-правовых актов, регламентирующих деятельность учреждений образования;
- реформирование законодательной базы формирования государственной финансовой политики в сфере образования.

Как известно, структурные факторы направлены на преодоление разбалансированности между структурой учреждений сферы образования и спросом на качество и количество образования. Также к целевым задачам действия структурных факторов следует отнести [1, с. 172]: формирование системы сбалансированного распределения бюджетных средств с целью оптимизации финансовой политики в сфере образования; преодоление коррупции в учреждениях сферы образования.



Рисунок 1 – Факторы, влияющие на формирование государственной финансовой политики в сфере образования ЛНР

Зарубежный учёный показывает, что инновационно-инвестиционные факторы имеют определяющее значение для формирования государственной финансовой политики в сфере образования. Эти факторы становятся особенно актуальными в ходе институциональных преобразований, происходящих в образовательной политике. Активизация инновационно-инвестиционных факторов предусматривает [2, с. 326]: увеличение финансовых вложений в сферу образования; развитие благотворительности, меценатства, фондов поддержки образования; повышение инвестиционной привлекательности учреждений сферы образования; формирование чётких критериев инновационного развития государственной экономики; подготовка кадров в соответствии с текущей и перспективной потребностью государства в сфере образования.

Среди факторов, влияющих на формирование государственной финансовой политики в сфере образования ЛНР, важным становится интеграционный фактор.

Следовательно, содержание интеграционных факторов формирования государственной финансовой политики в сфере образования основывается на устойчивых связях учреждений сферы образования с производством и наукой. Интеграционные,

инновационно-инвестиционные факторы естественно дополняют институциональные факторы. Взаимосвязь институтов со структурными, инновационными и инновационно-инвестиционными процессами проявляется в становлении новых институциональных форм объединения по вертикали и горизонтали, как национально-исследовательские институты, учреждения сферы образования и т.п. Однако, происходящие институциональные изменения, не всегда приводят к положительным изменениям в процессе предоставления качественных услуг учреждениями сферы образования [1, с. 170].

Установлено, что развитие инфраструктуры невозможно без учёта финансовых и материально-технических факторов. Эти факторы связаны с оптимизацией потоков бюджетных и внебюджетных средств учреждений сферы образования, материальными затратами на содержание зданий, сооружений, и учебных корпусов, объектов культуры и спорта, учебной, лабораторной базы, библиотечного фонда и фонда оплаты труда и т.д. Также к показателям, влияющим на воспроизводство материально-технического фактора в улучшении качества предоставления образовательных услуг, можно отнести наличие в учреждениях средств интерактивного, дистанционного и сетевого сопровождения предоставления услуг [4, с. 105].

Существенную роль в повышении качества формирования государственной финансовой политики в сфере образования ЛНР играет управленческий фактор. К рискам, сдерживающим его реализацию, можно отнести преобладание административно-командных методов управления, «маятниковые» решения руководства, отсутствие пополнения кадрового потенциала руководителей, которые имеют опыт профессиональной деятельности в современном производстве, отсутствие эффективных форм контроля, неэффективные методы оценки деятельности персонала и руководящего состава, высокую коррумпированность. К факторам, существенно влияющим на повышение качества формирования государственной финансовой политики в сфере образования ЛНР, также относят социальные и территориальные факторы.

Таким образом, влияние указанных факторов на формирование государственной финансовой политики в сфере образования ЛНР сопровождается следующими рисками: растущим сокращением трудоспособного населения, старением педагогических кадров, демографическим спадом, социально-экономическим расслоением населения, что усиливает неравный доступ к образованию в зависимости от доходов семьи. Преодоление этих рисков возможно посредством использования ряда факторов: правовых, институциональных, инновационно-инвестиционных,

интеграционных, структурных, финансовых, материально-технических, управленческих, производственных, социальных, территориальных

Таким образом, в рамках реализации долгосрочной концепции формирования государственной финансовой политики в сфере образования одним из основных условий развития социально-экономических систем становится развитие инфраструктуры государственного управления в сфере образования. Современная государственная финансовая политика в сфере образования подвержена системным рискам, препятствующим предоставлению качественных услуг.

Список использованной литературы

1. Бабина К.И. Грант как один из способов финансирования научных учреждений: особенности, проблемы, перспективы / К.И. Бабина // Вестник Саратовского государственного социально-экономического университета, 2014. – №5 (54). – С. 170 – 173.
2. Бабич А.М. Государственные и муниципальные финансы / А.М. Бабич, Л.Н. Павлова. – М.: Юнити-Дана, 2014. – 687 с.
3. Ван Хорн Дж. К. Основы управления финансами / Дж. К. Ван Хорн. – М.: Финансы и статистика, 2017. – 800 с.
4. Викулов С.А. Планирование поступления государственного финансирования, направленного на развитие образовательной и научно – исследовательской деятельности учреждения высшего образования / С.А. Викулов // Вестник Университета (Государственный университет управления), 2018. – №1. – С. 102–107.

УДК 351:32

Хотян Лариса Юрьевна,
магистрант,

научный руководитель: Пожидаев Артур Евгеньевич,
зав. кафедрой государственного управления и таможенного дела,
канд. наук гос. управл., доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ГОСУДАРСТВЕННАЯ ПОЛИТИКА ЛНР В СФЕРЕ ГРАЖДАНСКОЙ ЗАЩИТЫ

***Аннотация:** рассмотрены особенности функционирования и государственной политики в сфере гражданской защиты в Луганской Народной Республике.*

***Ключевые слова:** государственная политика, гражданская защита, механизм государственного регулирования.*

Annotation: *the features of functioning of realization of state policy in sphere of state protection in Lugansk People's Republic are considered.*

Key words: *state policy, civil protection, mechanism of state regulation.*

Стратегия социально-экономического развития Луганской Народной Республики определяет необходимость защиты населения от чрезвычайных ситуаций (ЧС) как одно из важнейших направлений реализации государственной политики на современном этапе, осуществляемой системой гражданской защиты (ГЗ).

Задачей государственной политики является своевременное выявление проблем развития общества, анализ причин их возникновения и путей их решения. В сфере государственной политики принимаются решения, направленные на решение проблемы, создаётся механизм реализации этих решений, разрабатывается соответствующий инструментарий.

Вопросы государственной политики, её анализ исследуют такие зарубежные и отечественные учёные Д. Андерсон, М. Пол Браун, Т. Брус, Е. Водунг, Т. Дай, А. Кучеренко, Ю. Миган, Лесли А. Пал, В. Ребкало и др.

Отдельные вопросы государственного управления *гражданской защиты* и его составляющих изучали В. Акимов, С. Андреев, М. Брушлинский, Ю. Воробьев, Ю. Глуховенко, В. Доманский, Л. Жукова, А. Микеев, И. Шпилевой и др.

Существует много определений государственной политики. Например, государственную политику определяют как «систему целенаправленных мероприятий, которые имеют целью решения тех или иных общественных проблем, удовлетворения общественных интересов, обеспечения стабильности конституционного, экономического, правового строя страны..., спецификой которой является то, что она реализуется через властные структуры, имеющие полномочия монопольного права государства на законное принуждение» [1]. Властным инструментом этого механизма выступает государственное управление.

Механизм реализации государственной политики, по нашему мнению, можно рассматривать в широком и в узком смысле. В первом случае, государственная политика реализуется через государственный механизм управления, в состав которого входят механизмы государственного управления, местного самоуправления, механизмы функционирования общественного и частного секторов и тому подобное. Во втором – реализация государственной политики осуществляется с помощью комплексного механизма

государственного управления, включая набор отдельных механизмов (правовой, организационный, экономический и т.д.), позволяет реализовать конкретное направление государственной политики, в соответствии со сферами общественной деятельности.

Рассмотрим основные механизмы государственного управления, их сущность и роль в реализации государственной политики в сфере гражданской защиты.

Одним из важных механизмов государственного управления считается правовой механизм, состоящий из совокупности правовых средств, с помощью которых поведение субъектов общественных отношений приводится в соответствие с требованиями и разрешениями, содержащимися в нормах права. Необходимым условием его функционирования является деятельность государственных органов. Именно государство как аппарат политической власти формирует правовое пространство, осуществляет через свои органы правотворческую, правоприменительную и правоохранительную деятельность.

Согласно взглядам ведущих специалистов в сфере формирования правового пространства осуществляется по следующим основным направлениям: государственная политика в сфере обеспечения функционирования государственной системы по предупреждению и реагированию на ЧС; обеспечение безопасности населения и окружающей среды, предупреждения и ликвидации ЧС; повышение устойчивости функционирования объектов и отраслей экономики в ЧС; материально-техническое и финансовое обеспечение, создание чрезвычайных резервных фондов; государственный надзор и контроль за выполнением мероприятий по обеспечению безопасности населения и территорий от аварий и катастроф природного и техногенного характера [2].

Правовое пространство формируется нормативно-правовыми актами, регулирующими деятельность государства в сфере занятости, которые можно разделить на отдельные и общие (общесистемные) акты. Базовый понятийный аппарат, принципы, цели, задачи, основные направления государственной политики в данной сфере формулируются в общесистемных правовых актах. В ЛНР к таким актам относятся Конституция ЛНР, Закон Луганской Народной Республики от 25.06.2014 №14-І «О системе исполнительных органов государственной власти Луганской Народной Республики», Кодекс гражданской защиты Луганской Народной Республики, Постановление Совета Министров «Об утверждении Порядка отнесения территорий к группам по гражданской защите Луганской Народной Республики» и др.

Ко второй группе правовых регуляторов в сфере гражданской защиты можно отнести Законы ЛНР «Об обороне», «О пожарной безопасности», Положение о порядке образования и функционирования специализированных служб гражданской защиты, Положения о Министерстве чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий Луганской Народной Республики и др., а также целый ряд актов и постановлений правительства.

Многие действующие законы и подзаконные акты одновременно сочетают в себе как отраслевые, так и функциональные признаки, включая определённые виды рисков, направления организации защиты населения и территорий от ЧС, конкретные функции и действия конкретных органов по их предупреждению и ликвидации.

Практически во всех нормативных актах есть статьи и положения, регулирующие деятельность по предупреждению ЧС, суть которых содержится в стремлении нормативным путём стимулировать мероприятия по раннему выявлению и минимизации риска здоровью и жизни граждан, социальной и экономическому благополучию общества и окружающей его среды.

К превентивным (профилактическим) мероприятиям правового регулирования гражданской защиты, снижение риска чрезвычайных ситуаций следует также отнести положения законодательства, связанные с повседневной деятельностью контролирующих, надзорных и инспекционных органов министерств, ведомств, общественных организаций [1].

Важное значение в реализации государственной политики в сфере гражданской защиты играет организационный механизм государственного управления. Под ним понимают совокупность различных по своей природе конкретных процессов и действий, ведущих к образованию и совершенствованию взаимосвязей между составными элементами в механизме управления и должны организовывать регулирования, управления в интересах государственной власти, эффективную деятельность государственно-управленческой системы. Основное назначение организационных элементов в составе комплексного механизма управления – формирование и усиление организационного потенциала субъектов управления как составной части системы управления.

Система государственного управления в сфере гражданской защиты в Луганской Народной Республики является достаточно сложной и включает следующие элементы: субъект управления, которым являются органы государственной власти, осуществляющие разработку и реализацию государственной политики в сфере

гражданской защиты; объект управления – сфера занятости, деятельность которой направлена на обеспечение безопасности жизнедеятельности населения государства, защиту территорий от гражданской защиты; управленческая деятельность – организация общественных отношений, обеспечивает прямые и обратные связи между субъектом и объектом управления.

Согласно Положения о порядке образования и функционирования специализированных служб гражданской защиты с целью реализации государственной политики в сфере гражданской защиты, предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, а также для обеспечения оперативного и своевременного реагирования на чрезвычайные ситуации техногенного и природного характера, а также ликвидации их последствий на территории Луганской Народной Республики создаётся единая государственная система гражданской защиты. В её состав входят центральные и местные органы исполнительной власти, органы местного самоуправления и создаваемые ими функциональные и территориальные подсистемы (специализированные службы, отраслевые специализированные службы, территориальные специализированные службы, объектовые специализированные службы) ЕДСЦЗ.

Основной целью создания ЕДСЦЗ является обеспечение реализации государственной политики в сфере предотвращения и реагирования на ЧС и гражданской защиты населения.

Функциональные подсистемы единой системы гражданской защиты создаются центральными органами исполнительной власти для организации работы, связанной с предотвращением ЧС и защитой населения и территорий в случае их возникновения. Такое распределение основывается на основе функционального назначения органов.

Таким образом, в целях координации деятельности органов исполнительной власти и организаций Луганской Народной Республики по защите населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, и опасностей, возникающих при военных действиях и вследствие их, выработки государственной политики в этой сфере при Министерстве чрезвычайных ситуаций и ликвидации последствий стихийных бедствий Луганской Народной Республики создаются специализированные службы.

Для реализации государственной политики в сфере защиты населения и территорий от чрезвычайных ситуаций природного и техногенного характера, объединения и координации усилий государственных органов исполнительной власти, органов местного

самоуправления, предприятий, учреждений и организаций, их сил и средств в этой сфере в стране создаётся единая государственная система предупреждения и ликвидации чрезвычайных ситуаций, функционирующая в мирное и военное время.

Основы государственной политики в сфере гражданской защиты могут дополняться и уточняться в соответствии с изменениями военно-политических и социально-экономических факторов.

Список использованной литературы

1. Жукова Л.А. Державне управління у сфері цивільного захисту в Україні: функціонально-структурний аспект: автореф. дис. ... канд. наук з держ. упр.: спец. 25.00.02 «Механізми державного управління» / Жукова Л.А. – К., 2007. – 20 с.

2. Гражданская защита: Энциклопедия в 4-х томах (издание третье, переработанное и дополненное); под общей ред. В.А. Пучкова / МЧС России. М.:ФГБУ ВНИИ ГОЧС(ФЦ), 2015.–211с.

УДК 336.2

Чернякова Татьяна Михайловна,
профессор кафедры государственного управления
и таможенного дела, канд. экон. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»,
Дрозняк Ольга Владимировна,
старший преподаватель кафедры экономики предприятия
и управления персоналом, канд. экон. наук,
ГОУ ЛНР «Луганский национальный аграрный университет»

РОЛЬ НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКИ В РАЗВИТИИ ЭКОНОМИКИ ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

***Аннотация:** в статье обоснована важность и необходимость роли налоговой политики в развитии экономики Луганской Народной Республики, выделены принципы и инструменты, характеризующие оптимальность налоговой политики в условиях экономического кризиса.*

***Ключевые слова:** налоговая политика, налоговая система, экономика, кризис, доходы бюджета, эффективность, принципы, налоговый механизм.*

***Annotation:** the article substantiates the importance and necessity of the role of tax policy in the development of the economy of the Lugansk People's Republic, outlines the principles and tools that characterize the optimality of tax policy in the context of the economic crisis.*

Key words: tax policy, tax system, economy, crisis, budget revenues, efficiency, principles, tax mechanism.

Актуальными в условиях развивающейся экономики ЛНР являются проблемы, связанные с формированием эффективной налоговой политики и факторами, влияющими на её конечный результат. От действующей налоговой системы зависит уровень доходов бюджета государства и темпы его социально – экономического развития. Формирование эффективной налоговой политики государства приобретает особое значение в условиях современного экономического кризиса.

Изучение и внедрение в практику отечественного и зарубежного опыта в сфере налогообложения может иметь немаловажное значение в целях повышения эффективности экономического государства.

Для того чтобы сформировать оптимальную модель налогообложения (сбалансированность соотношения прямых и косвенных налогов), необходимо учитывать в этой области различие в политических, социальных, экономических и правовых сферах, для создания условий в развитии всех отраслей общества.

Важно правильно определить оптимальную величину налоговой нагрузки, величину этих двух групп налогов, которая устраивала бы налогоплательщика, и была в то же время приемлема для государства.

Значительный вклад в развитие теории налоговой политики внесли отечественные и зарубежные учёные: Ю.Р. Иванов [3], Е.В. Лукина [4], С.В. Онышко [1], Т.Ф. Юткина [5], Е.Н. Евстигнеев [2] и другие.

Однако, не смотря на их значительный научный вклад в этой сфере остаются нерешёнными проблемы формирования эффективной налоговой политики в условиях социально – экономического кризиса экономики государства.

Развитие экономики любого государства напрямую зависит от проводимой налоговой политики.

До настоящего времени не решены многие правовые, методические и практические вопросы налогообложения физических и юридических в ЛНР лиц. К ним относятся и многочисленные проблемы налогового администрирования, исчисления и уплаты конкретных видов налогов. Нет единой позиции по вопросу целесообразности дальнейшего снижения налоговой нагрузки, нет конкретных решений по вопросу налогового стимулирования предпринимательской деятельности в Республике по налогообложению недвижимости и т.д.

Вышеуказанные проблемы, как известно, налоговой политики серьёзно влияют на налоговый климат государства, нарушают систему доходов бюджета, ухудшают инвестиционную привлекательность, затрудняют инновационное развитие. В этой связи основной задачей становится создание прозрачной, стабильной и простой налоговой системы.

Цель исследования – обоснование важности роли налоговой политики формирования в развитии экономики Луганской Народной Республики в условиях кризиса.

По мнению учёных, налоговая система, представляет собой совокупность налогов и сборов, субъектов налогообложения, определяемых на основе налогового законодательства, которое устанавливает государство, находящееся на конкретном этапе своего исторического развития [1, с. 128]. Налоговая политика как форма влияния государства на экономические процессы, предполагает разработку определённого плана, наличие определённых ресурсов для его претворения в жизнь и осуществление последовательных действий для достижения поставленных целей и задач [2, с. 304]. Отсюда следует, что налоговая политика – более широкое понятие, чем управление налогами.

Посредством введённых правил налогообложения и политики регулирования доходов и расходов государственная налоговая политика является одним из важнейших направлений финансовой политики, которое выполняет ключевую функцию в регулировании экономики [3, с. 117]. От эффективности государственной налоговой политики зависит экономическое развитие любого государства, его конкурентоспособность в системе мировой экономики, а также благосостояние всех граждан государства [4, с. 68].

В условиях кризиса нельзя воспринимать налоговую систему только лишь как инструмент наполнения бюджета финансовыми ресурсами. Налоговая политика и налоговая система не должны препятствовать предпринимательским структурам, бороться за своё выживание в условиях экономического кризиса. Наоборот, налоговая политика должна стимулировать развитие предпринимательской деятельности в условиях кризиса.

Мы считаем, что оптимальная налоговая политика ЛНР в условиях современного экономического кризиса должна формироваться на следующих принципах:

– стимулирование налогоплательщиков субъектов предпринимательской деятельности как источников рабочих мест;

- последовательное снижение налоговой нагрузки на плательщиков налогов;
- улучшение налогового администрирования для осуществления поддержки субъектам хозяйствования;
- качественное устранение отдельных недостатков налоговой системы, вызванных противоречивостью ряда положений налогового законодательства.

Следует также различать налоговую политику и налоговый механизм как составные части финансового механизма [5, с. 117]. Поэтому роль налоговой политики в формировании налоговой системы ЛНР велика. Базируясь на положениях налоговых теорий, Республика должна осуществлять налоговую политику, воздействуя на экономику через налоговый механизм, инструменты которого: налоговое планирование, налоговое регулирование и налоговый контроль.

Наглядно такой механизм изображён на рисунке 1.

Динамичное развитие экономики Луганской Народной Республики безусловно должно быть обусловлено эффективной налоговой политикой. Создание условий для реализации государственных, политических, экономических и социальных функций должно осуществляться через рычаги воздействия на хозяйственную и предпринимательскую деятельность, частные финансы, а также через перераспределительные процессы в бюджетно-налоговой сфере, посредством которых формируется благоприятный инвестиционный климат.

На наш взгляд, социально-экономическая политика Луганской Народной Республики должна реализовываться путём взаимодействия республиканского бюджета и рыночных регуляторов с помощью системы налогообложения и инструментов налоговой политики: налоговых льгот, субсидий и субвенций, государственных инвестиций и процентных ставок.

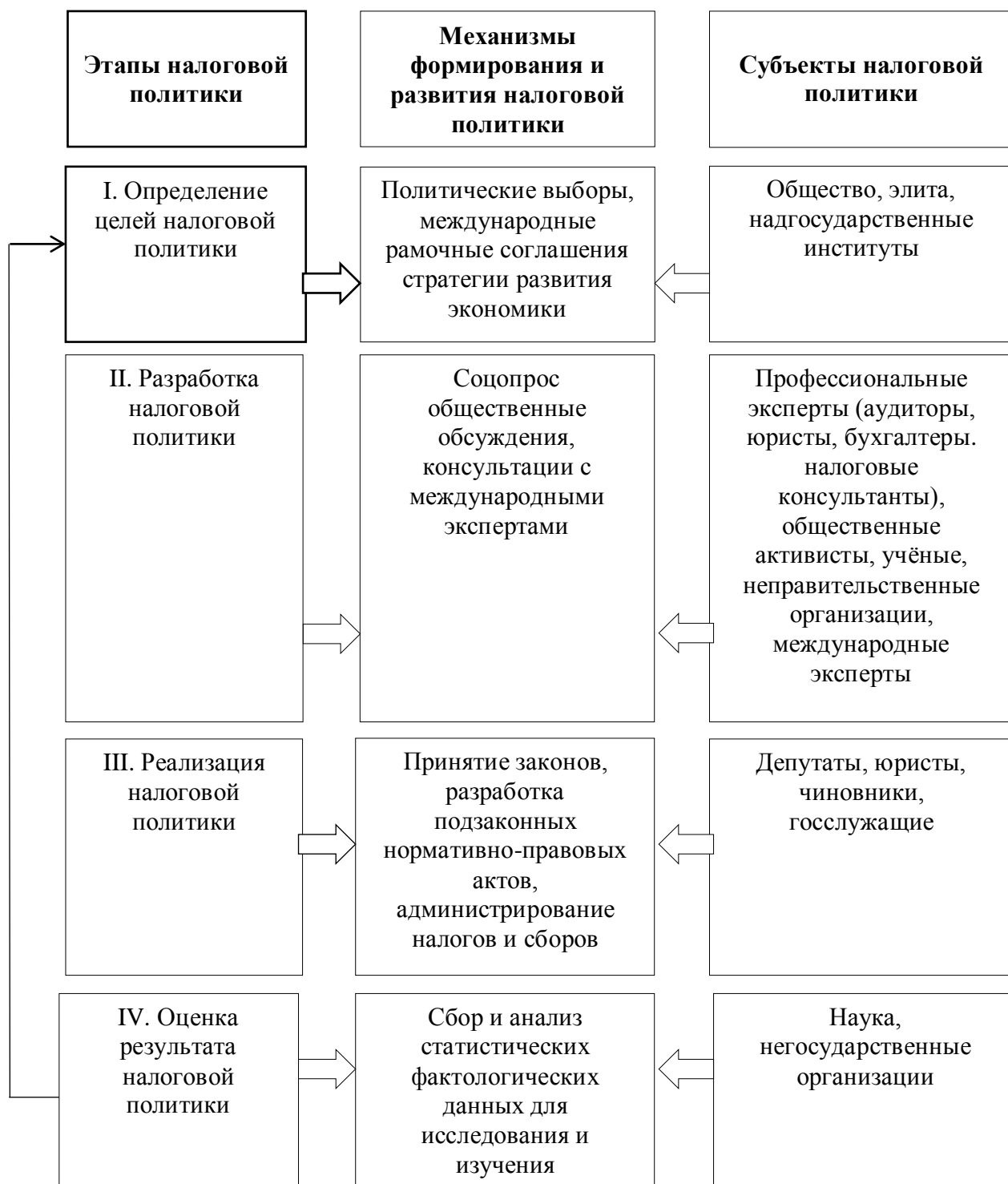


Рисунок – 1 Предлагаемый механизм формирования и реализации государственной налоговой политики в ЛНР

Налоговая система ЛНР должна обеспечивать финансирование государственной деятельности при минимальных расходах и при минимальных нарушениях характера производства, а также характера получения и использования доходов. Экономическая деятельность,

являющаяся наиболее прибыльной до уплаты налогов, должна оставаться для плательщиков наиболее привлекательной после их уплаты. Таким образом, оптимизация налоговой политики должна обеспечить такое развитие национальной экономики предпринимательства, финансовой системы и финансовых отношений, и процессов в ЛНР, при которых будут сформированы необходимые экономические условия и ресурсы для социально-экономической стабильности и развития общества в целом и конкретный территорий, сохранения целостной и единства финансово-экономической системы Республики с учётом влияния внешних факторов.

Эффективная налоговая политика играет важную роль в развитии экономики Луганской Народной Республики. Используя инструменты налоговой политики, можно изменить её, в соответствии с существующими экономическими проблемами по формированию доходов бюджета, в результате этого Луганская Народная Республика получит возможность стимулировать социально-экономическое развитие, поскольку налоговое регулирование является наиболее универсальным инструментом воздействия. Цель такого регулирования – создание благоприятного налогового климата для внутренней и внешней деятельности Республики, особенно инвестиционной и обеспечение преференциальных налоговых условий для стимулирования отраслевых направлений деятельности налогоплательщиков.

Список использованной литературы

1. Актуальные проблемы налоговой политики в условиях модернизации экономики: опыт Украины и Беларуси: монография / под ред. д. э.н. проф. С.В Онышко. – К.: Национальный университет ГНС Украины, 2006. – 396 с.
2. Евстигнеева Е.Н. Налоговый менеджмент и налоговое планирование в России / Е.Н. Евстигнеева, НГ. Викторова: Монография – М., 2012 – 564 с.
3. Иванов Ю.Б. Современные проблемы налоговой политики: учебн. пособие / Ю.Б. Иванов, А.Н. Тищенко. – Х.: ИНЖЭК, 2006. – 328 с.
4. Лукина Е.В. Оптимизация налогообложения / Е.В. Лукина: учебн. пособие. – Курск: изд-во Курской госуд. с-х академий, 2014. – 289 с.
5. Юткина Т.Ф. Налоги и налогообложение / Т.Ф. Ютсина. – М.: ИНФРА-М, 2003. – 576 с.

Шерстюк Оксана Дмитриевна,
магистрант,
научный руководитель: Литвиненко Наталья Кимовна,
доцент кафедры государственного управления
и таможенного дела, канд. пед. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

ФОРМЫ ГОСУДАРСТВЕННО-ОБЩЕСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ В СИСТЕМЕ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Основными направлениями развития образования являются демократизация, децентрализация, переход к государственно-общественной модели управления образованием, в том числе в сфере среднего профессионального образования. Вопросы государственно-общественного управления исследовали В. Бочкарев, А. Гошко, В. Грабовский, В. Ельникова, А. Зайченко, М. Комарницкий, В. Князев, Т. Шамова и др.

Роль государственного управления в общественной жизни заключается в непрерывном регулировании динамических процессов жизнедеятельности общества во всех его сферах [1, с. 48]. По мнению автора, государственно-общественное управление образованием – это процесс объединения деятельности государственных и общественных субъектов управления в интересах человека, социума, власти [1, с. 87]. При этом государственно-общественное управление образованием определяется как интеграция трёх направлений работы: демократизация деятельности органов государственной власти и управления образованием; развитие самоуправляющихся объединений участников образовательной деятельности (профессиональных ассоциаций педагогов, органов студенческого и родительского самоуправления всех уровней); организация общественных органов управления образованием, где представлены все слои населения [1, с. 88].

М. Комарницкий рассматривает такие направления развития государственно общественного управления, как открытость и прозрачность образовательной политики и институциональное развитие. Г. Балыхин отмечает, что расширение участия общества в управлении образованием, в том числе и в сфере среднего профессионального образования, можно достичь путём создания: системы попечительских советов (образовательных организаций,

муниципалитетов и т.д.), призванной усилить внимание всего местного сообщества к проблемам развития и потребностям образования, обеспечить поступление в образовательные организации дополнительных ресурсов – финансовых, материальных, кадровых, их эффективное использование и общественный контроль за деятельностью администрации; фондов поддержки образования (образовательных организаций), аккумулируя средства юридических и физических лиц и направляя их на решение конкретных проблем данной сферы; системы поддержки профессиональных сообществ в сфере образования и привлечения их к решению вопросов образовательной тактики и стратегии, что особенно актуально в системе СПО; условий развития негосударственного сектора в образовании; налоговых условий для стимулирования различных форм самоорганизации населения и хозяйствующих субъектов на поддержку образования [2].

Г. Ельникова доказывает, что привлечение общественности к принятию решений на разных уровнях управленческой вертикали в системе образования можно осуществить разными способами, и предлагает модели государственно-общественного управления [3]. Первая модель структурно-общественного сопровождения предусматривает, что субординационная вертикаль управления в СПО на каждой ступени подкрепляются соответствующей общественной структурой. Основной задачей общественных структур в этом случае является независимая экспертиза состояния дел в образовании и диалог с властными структурами для установления баланса интересов общественности и органов управления СПО. Общественные структуры действуют наряду с государственными структурами управления. Они устанавливают коммуникационные связи внутри каждого управленческого уровня и между ступенями управления. Результатом, по мнению автора, должно быть установление равновесия между требованиями государства и запросами граждан.

Второй является модель информационно-общественного сопровождения, где сочетаются усилия государственных структур управления образованием с общественными учреждениями общего среднего образования по организации встречных потоков информации. Сверху вниз продвигается нормативно-правовая и общественно-ценностная информация. Снизу вверх – ответная реакция исполнителей, общественности. На каждой ступени управления создаётся структурное подразделение, основным назначением которого является согласование встречных потоков информации и определения вектора преимуществ. Обработанная информация передаётся в структуру, которая принимает решения.

Процесс согласования информации адаптирует управленческое решение к внешним и внутренним условиям путём установления баланса интересов всех участников образовательного процесса.

Третья модель, так называемого субординационно-промежуточного партнёрства, предусматривает повышение подвижности субординационных отношений по всей вертикали. Для выполнения задач привлекается общественность, и отношения временно превращаются в партнёрские. После достижения каждой частичной цели временная команда распускается, и снова возобновляется субординационная вертикаль [3].

Функционирование государственно-общественной системы управления образованием в системе СПО невозможно без добровольного активного участия в управлении представителей широкой общественности: общественных лидеров, в частности, депутатов, членов образовательных общественных организаций, бизнесменов, духовенства, родителей, педагогов.

И. Довбыш характеризует разные уровни участия общественности в управлении учреждения СПО, а именно: первый уровень – участие в управлении через совет учреждения, представители общественности принимают управленческие решения в соответствии с полномочиями, определёнными уставом учреждения; второй уровень – участие через деятельность коллегиального органа управления учреждения СПО и органов общественного и ученического (студенческого) самоуправления – родительский комитет, попечительский совет, ученический (студенческий) комитет (парламент); третий уровень – индивидуальное участие через структуры временного характера (инициативные группы, комиссии, согласительные советы, конференции, собрания) [4]. В общественной составляющей можно выделить: внутренние компоненты: внутреннее профессиональное сообщество, ученическое (студенческое) самоуправление и прочее; внешние компоненты: представители родителей, бизнеса, общественных организаций, ассоциации выпускников, фонды развития и тому подобное. При этом под общественностью понимают организованные структуры, отражающие интересы социальных групп в системе среднего профессионального образования, но которые не подчиняются органам управления образованием, например, непосредственно не связаны с системой образования (объединения работодателей, творческие союзы, научные учреждения); объединяющие работников образования (ассоциации педагогов исследователей, ассоциации руководителей школ); объединяющие участников учебно-воспитательного процесса (родителей, учащихся / студентов); обеспечивающие систему

образования определёнными ресурсами (за счёт внебюджетных средств – проектные группы, исследовательские лаборатории, временные научно-исследовательские коллективы и т.д.).

Эти структуры могут быть постоянными (ассоциации, объединения, советы, некоммерческие партнёрства) или временными (собрания, совещания, конференции). Представлять интересы определённых социальных групп в сфере образования могут также специалисты, изучающие образовательные запросы и проблемы населения (социологи, психологи, организаторы образования). Эту группу специалистов можно определить как группу экспертов по социальным проблемам образования. К общественности можно отнести также группу экспертов по вопросам управления образовательными системами, независимых от органов управления образованием [5, с. 76].

В современных исследованиях отмечается, что сущность государственно общественного управления в современном образовании предполагает согласованное взаимодействие между государством и обществом в решении различных вопросов образования, связанных с возможностью ответственно и результативно влиять на образовательную политику, принятие управленческих решений, создание здоровой социальной среды для учащихся и др.

Понимание сущности государственно-общественных отношений предполагает согласование и определение представлений о возможностях государственной и общественной составляющих и отношений между ними, состоящие на договорной основе. Государственная составляющая образования должна гарантировать обеспечение доступности и равных возможностей для получения полноценной качественного образования.

Список использованной литературы

1. Грабовський В.А. Державно-громадське управління загальною середньою освітою на районному рівні: дис. ... канд. наук з держ. упр.: 25.00.02 / Грабовський В.А. – К., 2006. – 233 с.
2. Балыхин Г.А. Управление развитием образования: организационно-экономический аспект / Г.А. Балыхин. – М.: ЗАО «Изд-во «Экономика»», 2003. – 428 с.
3. Єльнікова Г.В. Теоретичні підходи до моделювання державно-громадського управління // Директор школи, 2003. – №40. – С. 10 – 11.
4. Лисов В.И. Система начального и среднего профессионального образования: современная ситуация и проблемы

управления // В.И. Лисов / Менеджмент и бизнес-администрирование, 2008. – №3. – С. 52 – 77.

5. Науменко В.С. Современные тенденции в государственно-общественном управлении образовательными организациями системы профессионального образования // В.С. Науменко / Вестник непрерывного образования, 2018. – №2. – С. 75 – 87.

УДК 35.08:005.32

Шурнюк Татьяна Юрьевна,
магистрант,

научный руководитель: Провоторова Наталья Викторовна,
доцент кафедры государственного управления и таможенного дела,
канд. психол. наук, доцент,
ГОУ ВПО ЛНР «Луганский национальный университет
имени Тараса Шевченко»

МОТИВАЦИЯ КАК ФАКТОР ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СТАНОВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ ГРАЖДАНСКИХ СЛУЖАЩИХ

***Аннотация:** в статье определена роль мотивации в профессиональном становлении государственных гражданских служащих. Особое внимание уделяется анализу факторов, определяющих мотивационную структуру государственных служащих. Показано влияние мотивации на формирование профессиональных компетенций госслужащих.*

***Ключевые слова:** профессиональное становление, профессиональное совершенствование, профессиональный рост, профессиональная деятельность, профессиональная мотивация, мотивационные факторы, профессиональные компетенции.*

***Annotation:** the article defines the role of the motivation in civil servants' professional formation. Special attention is given to the analysis of the facts defining civil servants' motivation structure. The article shows the impact of motivation on the formation of civil servants' professional capacity.*

***Key words:** professional formation, professional development, professional growth, professional occupation, professional motivation, motivational factors, professional capacity.*

Проблема профессионального совершенствования, профессионального роста рассматривается как один из ключевых компонентов профессионального становления личности

государственного гражданского служащего.

Основным условием профессионального становления и дальнейшей продуктивной профессиональной деятельности является целенаправленная профессиональная подготовка и переподготовка субъекта труда, который не только обладает совокупностью профессиональных знаний, практических умений и навыков, но и проявляет способность к решению различных видов профессиональных задач на основе развития профессиональной самоидентификации и профессиональной мотивации [1; 2; 3].

Учитывая то, что вопросом изучения профессионального развития и профессионального роста государственных гражданских служащих уделено недостаточно внимания, целью статьи является определение основных мотивов, которые влияют на совершенствование профессиональной деятельности государственных служащих и способствуют их профессиональному росту.

Основы современных научных представлений о профессиональной деятельности, профессионального роста личности и путей их совершенствования в разные времена заложены такими мыслителями, как: Н. Макиавелли, Т. Гоббса, Дж. Локк, И. Кант, М. Вебер, В. Парето, Ф. Тейлор, Е. Мэйо, А. Маслоу, Д. Мак-Грегор, Ф. Герцберг, Д. Боссарт, К. Деммке и др.

Развития личности в процессе профессионализации уделяли внимание К. Абульханова-Славская, Б. Ананьев, Б. Братусь, Е. Зеер, В. Зинченко, А. Леонтьев, В. Мясищев, С. Рубинштейн и др.

Понятийно-терминологический аппарат мотивации как психологического образования был разработан А.М. Леонтьевым, С.А. Рубинштейном, Д.М. Узнадзе, также были определены её структурные компоненты.

К. Вилюнасом, Е.П. Ильиным, В.М. Леонтьевым, М.Ш. Магомед-Еминовым изучались механизмы мотивации. В.Г. Асеевим, П.М. Якобсоном, А.И. Божович уделялось внимание мотивации поведения.

Среди зарубежных учёных этим проблемам уделяли внимание такие учёные, как: А. Маслоу, Х. Хеухаузен и др.

Вопрос профессиональной самоидентификации и профессионального роста исследовали Л. Головей, Е. Зеер, Е. Климов, А. Маркова, С. Пряжников и др.

На основе проведенного анализа особенностей профессиональной деятельности государственных служащих, их мотивации к профессиональной деятельности, были выделены те факторы, которые определяют мотивационную структуру государственных служащих [2; 4; 5].

Во-первых, это те устойчивые образования в структуре личности, которые определяют стиль жизнедеятельности человека в целом, и являются детерминантами поведения человека.

Как известно, к устойчивым образованиям личности относят стремление к получению материальных благ, обеспечение бытовых условий, стремление к взаимодействию, общению, получение определённого статуса, желание заниматься любимым делом, стремление к познанию, развития и тому подобное.

Важнейшей детерминантной профессионального пути человека является его представление о своей личности – так называемая профессиональная Я-концепция, которую каждый человек воплощает в профессиональную деятельность. Через профессиональные предпочтения, способ построения своего профессионального пути человек реализует своё «Я» [4].

Для любого человека характерна определённая личностная концепция, таланты, побуждения, мотивы и ценности, которыми он не сможет поступиться, осуществляя выбор профессиональной деятельности в частности и профессионального пути вообще. Прошлый жизненный опыт формирует определённую систему ценностных ориентаций, социальных установок по отношению к работе. Поэтому в профессиональном плане субъект деятельности рассматривается и описывается через систему его диспозиций, ценностных ориентаций, социальных установок, интересов и тому подобных социально обусловленных побуждений к деятельности.

Во-вторых, это те особенности поведения человека в процессе профессиональной деятельности, которые, в первую очередь движут человеком на пути его профессионального совершенствования [6].

Сюда следует отнести: карьерные ориентации как показатель Я-концепции, интегрирующий в себе представления о своих способностях, ценностные ориентации, мотивы, значения, потребности, относящиеся к карьерного продвижения человека в профессиональной деятельности.

Анализ научных исследований позволил выделить мотивационные факторы, которые способствуют профессиональному совершенствованию государственных служащих [7].

Первый фактор – это «управленческая мотивация», второй фактор – «мотивация служения».

То есть профессиональному росту государственных служащих способствуют мотивация к управленческой деятельности и желание служить отечеству и своему народу.

Обозначенные выше виды мотивации способствуют формированию следующих компетенций: социальную

компетентность, способность управлять эмоциями, коммуникабельность, психологическую культуру, навыки социального взаимодействия, знание современных управленческих подходов, стремление и умение работать в команде, стремление совершенствовать себя.

На наш взгляд, в процессе повышения компетентности государственных гражданских служащих, следует уделить внимание их профессиональному совершенствованию и профессиональному росту, посредством формирования соответствующей мотивации и соответствующих личностных качеств.

Для этого должен быть разработан курс, структура которого будет включать когнитивную, мотивационную, коммуникативную, ценностно-смысловую, духовно-нравственную и личностную подготовку специалистов.

Эффективным является обучение, где внимание уделялось интерактивным формам работы, которые включают дискуссии, деловые игры, психотехнические упражнения, направленные на активизацию интеллектуального потенциала слушателей, открытое выражение эмоций, формирование новых убеждений, ценностей, соответствующих поведенческих умений и навыков.

Список использованной литературы

1. Анисимов Е.В. Формирование и развитие профессиональной квалификации персонала: автореф. дис. ... канд. пед. н. / Анисимов Евгений Викторович. – М., 2004. – 24 с.

2. Базанов И.А. Личностно-профессиональное становление государственных служащих в системе органов прокуратуры: дис. ... канд. психол. н.: 19.00.13 – психология развития, акмеология / Базанов Игорь Александрович. – М., 2000. – 201 с.

3. Кукота Ю.Н. Карьерный рост государственных служащих в России: системный анализ: автореф. дис. ... канд. соц. н.: 22.00.04 – социальная структура, социальные институты и процессы / Кукота Юрий Николаевич. – Краснодар, 2007. – 29 с.

4. Маркелова Л.В. Акмеологические условия и факторы личностно-профессионального самосовершенствования государственных служащих: автореф. дис. ... канд. психол. н.: 19.00.13 – психология развития, акмеология (психологические науки) / Маркелова Людмила Васильевна; Рос. академия гос. службы при Президенте РФ. – М., 2002. – 24 с.

5. Митрохин В. Профессиональная успешность и методы её актуализации / В. Митрохин // Проблемы теории и практики. Кадровик. – М., 2002.

6. Провоторова Н.В. Система професійної та управлінської мотивації державних службовців як представників соціономічних професій: дис. ... канд. психол. наук: 19.00.05 / Провоторова Н.В. – Луганськ, 2010. – 215.

7. Провоторова Н.В. Роль мотивації у формуванні професіоналізму / Н.В. Провоторова // Теоретичні і прикладні проблеми психології та педагогіки. Збірник наукових праць СНУ ім. В. Даля, 2001. – №2. – С. 124 – 128.

НАУЧНОЕ ИЗДАНИЕ

**Механизмы обеспечения экономической
безопасности в условиях развития
трансграничного сотрудничества
(Том 2)**

*Материалы III Международной
научно-практической конференции*

(г. Луганск, 21–22 марта 2019 г.)

Главный редактор – Денисенко И.А.
Корректор – Ретивцев И.В.
Вёрстка – Ретивцев И.В.

Материалы печатаются на языке оригинала

Подписано в печать 16.04.2019. Бумага офсетная.
Гарнитура Times New Roman.
Печать ризографическая. Формат 60×84/16.
Усл. печ. 31,7. Уч.-изд. л 34,1.
Тираж 100 экз. Заказ № 34-19.

Отпечатано в типографии, адрес: г. Луганск, ул. Даля, д. 3 (б)