

ISSN 2524-0668

Вестник Донецкого национального университета



НАУЧНЫЙ
ЖУРНАЛ
*Основан
в 1997 году*

Серия В
**Экономика
и право**

2/2016

Редакционная коллегия серии В (экономика и право)

Главный редактор – д-р экон. наук, проф. **В.В. Краснова**

Зам. главного редактора – д-р экон. наук, проф. **В.Н. Сердюк**

Ответственный секретарь - канд. экон. наук, доц. **А.А. Кужелева**

Члены редколлегии: д-р юрид. наук, проф. **С.Н. Бабурин**; канд. юрид. наук **Н.Д. Бардашевич**; д-р экон. наук, проф. **Л. И. Дмитриченко**; д-р экон. наук, проф. **П.В. Егоров**; д-р юрид. наук, проф. **А.Д. Керимов**; д-р экон. наук, проф. **Н.Д. Лукьянченко**; д-р юрид. наук, проф. **Б.Т. Митрович**; д-р экон. наук, проф. **И.В. Петенко**; д-р юрид. наук, проф. **А.Д. Селюков**; д-р экон. наук, проф. **А.Г. Семенов**; д-р юрид. наук, доц. **Е.М. Сынова**; д-р экон. наук, проф. **В.И. Тимохин**; д-р экон. наук, проф. **А.М. Чаусовский**.

The Editorial Board of the Series C (Economics and Law)

The Editor-in-Chief – Dr. of econ., prof. **V.V. Krasnova**

The Deputy of the Editor-in-Chief - Dr. of econ., prof. **V.N. Serdyuk**

Executive Secretary - Cand. of econ., docent **A.A. Kuzheleva**

The Members of the Editorial Board: Dr. jurid. Sciences, prof. **S.N. Baburin**; cand.jurid. Sciences **N.D. Bardashevich**; Dr. of econ., prof. **L.I. Dmitrichenko**; Dr. of econ., prof. **P.V. Egorov**; Dr. jurid. Sciences, prof. **A.D. Kerimov**; Dr. of econ., prof. **N.D. Lukyanchenko**; Dr. jurid. Sciences, prof. **B.T. Mitrovic**; Dr. of econ., prof. **I.V. Petenko**; Dr. jurid. Sciences, prof. **A.D. Selyukov**; Dr. of econ., prof. **A.G. Semenov**; Dr. jurid. Sciences, docent **E.M. Synkova**; Dr. of econ, prof. **V.I. Timohin**; Dr. of econ., prof. **A.M. Chausovsky**.

Адрес редакции: ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

ул. Университетская, 24

83001, г. Донецк

Тел: (062) 302-92-56, 302-09-71

E-mail: donnufakultet.ek@yandex.ru

URL: <http://donnu.ru/econom>

Печатается по решению Ученого совета ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»

Протокол № 5 от 29.04.2016 г.

© ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», 2016

СОДЕРЖАНИЕ

Экономика

<i>Беспятая М.Н.</i> Влияние CRM – систем на эффективность бизнеса	3
<i>Бойко А.Н.</i> Совершенствование системы профессионального развития работников на предприятии - важная составляющая обеспечение инновационного развития экономики	11
<i>Воробьева О.Г.</i> Нормативное управление рабочим временем на предприятиях Украины	19
<i>Дубель В.М.</i> Теоретические аспекты перехода к эколого-экономическому типу развития	27
<i>Дудник В.В.</i> О направлениях совершенствования управления трудовым потенциалом региона	36
<i>Ибрагимхалилова Т.В.</i> Модели кластерной политики государств в условиях глобализации	44
<i>Кошелева Е.Г.</i> Теоретическое обоснование влияния социальной ответственности на стоимость компании	51
<i>Кравец Е.О.</i> Механизм управления качеством окружающей среды с учетом институциональных аспектов	57
<i>Латишина Е.А.</i> Оптимизация государственной инвестиционной политики в странах СНГ	65
<i>Лукьянченко Н.Д.</i> Проблемы высшего образования в современных условиях	74
<i>Миронова Е.М., Лисянская И.И.</i> Модельный подход при разработке механизма принятия кадровых решений на промышленном предприятии	79
<i>Некрасова О.Л.</i> Механизм формирования стратегии управления кадровым потенциалом предприятия гостиничного хозяйства	86
<i>Поликов Ю.Н.</i> Подходы к оптимизации рисков в сфере управления инвестиционно-инновационным развитием региона с особым статусом	92
<i>Прудникова А.И.</i> Оценка эффективности диверсификации деятельности торговых предприятий	102
<i>Фомина М.В., Приходько В.В.</i> Устойчивое развитие в условиях глобализации: противоречия и факторы	112
<i>Хромов Н.И.</i> Критерии качества человеческого капитала	122
<i>Чижикова О.А., Чижикова О.Н.</i> Экологическое налогообложение в странах Европы	126
<i>Шилец Е.С.</i> Обеспечение международной конкурентоспособности человеческих ресурсов в условиях интернационализации предпринимательской деятельности	135
<i>Савченко М.В.</i> Методический подход к ликвидации диспропорционального развития регионов	143

C O N T E N T S

Economics

<i>Bespyataya M.</i> Influence CRM –systems on business performance	3
<i>Boyko A.</i> Improvement of professional development of employees in the enterprise - an essential component of innovative development of economy	11
<i>Vorobiova O.</i> Normative time management at Ukrainian enterprises	19
<i>Dubel V.</i> Theoretical aspects of the transition to ecological and economic development of type	27
<i>Dudnik V.</i> On the directions of improving the management of labour potential of the region	36
<i>Ibragimkhalilova T.</i> Model of cluster policy in conditions of globalization	44
<i>Kosheleva Y.</i> The theoretical justification of the effect of social responsibility in the value of the company	51
<i>Kravets E.</i> Mechanism of management of environmental quality with regard to the institutional aspects	57
<i>Lapshina E.</i> The potential of social partnership in the system of management of collective labor disputes (conflicts)	65
<i>Lukyanchenko N.</i> Problems of higher education in modern conditions	74
<i>Mironova E., Lisyanskaya I.</i> Model approach for the mechanism of personnel decisions in an industrial plant	79
<i>Nekrasova O.</i> The mechanism of the formation the strategy of human resources management in enterprises of the hotel industry	86
<i>Polshkov Yu.</i> Approaches to risk optimization in the management of investment and innovation development of the region with special status	92
<i>Prudnikova A.</i> Assesment of diversificational effectiveness of trade enterprises	102
<i>Fomina M., Prikhodko V.</i> The sustainable development in the terms of globalization: contradictions and factors	112
<i>Khromov N.</i> The kriterions of the quality of human capital	122
<i>Chizhikova O., Chizhikova O.</i> Environmental taxation in European countries	126
<i>Shilets E.</i> Provision of international competitiveness of human resources in the internationalization of business	135
<i>Savchenko M.</i> Methodical approach to eliminating the disproportionate development of the regions	143



ЭКОНОМИКА

УДК 339.138:338.24:658.818

ВЛИЯНИЕ CRM – СИСТЕМ НА ЭФФЕКТИВНОСТЬ БИЗНЕСА

© 2016. М. Н. Беспятая

В данной статье рассмотрены эволюционные процессы внедрения CRM-системы; проанализированы основные функции, которые выполняет данная система; представлена характеристика основных модулей, из которых состоят современные системы CRM, а также выполняемые ими функции; предложен ряд инструментов, которыми поддерживается CRM-стратегия.

Ключевые слова: управление взаимоотношениями, «клиент-ориентированный» подход, лояльность, потребитель, обслуживание, CRM-стратегия, бизнес, эффективность.

Постановка проблемы. CRM - это стратегия, основанная на применении новых управленческих и информационных технологий, с помощью которых компании аккумулируют знания о клиентах для выстраивания взаимовыгодных отношений с ними. Подобные отношения способствуют увеличению прибыли, т. к. привлекают новых клиентов и помогают удержать старых. Концепция CRM реализуется с помощью специального набора программного обеспечения и технологий, позволяющих автоматизировать, а значит, совершенствовать бизнес-процессы в сфере продаж, маркетинга и обслуживания клиентов. Это дает возможность компании обращаться к заказчикам услуг с интересными предложениями в наиболее удобный момент времени и по наиболее удобным каналам связи.

В современных условиях, когда конкуренция на многих рынках стала довольно жесткой, остро встает вопрос активного управления продажами. Клиент-ориентированная технология стала средством выживания компании на рынке и оружием в конкурентной борьбе. Сейчас спрос на технологии CRM со стороны бизнеса намного выше. Количество выставок и конференций, посвященных тематике CRM, растет год от года, а счет проектов внедрения CRM идет уже на тысячи. [8]

CRM-системы стали доступными для компаний среднего и малого бизнеса, что позволяет значительно повысить эффективность их работы. Продукты класса CRM показали практическую пользу в компаниях разных отраслей и завоевали доверие руководителей. Технологии CRM эффективно работают в тысячах компаний. Таким образом, клиентоориентированные технологии сегодня необходимы для работы и развития любой компании, и каждый руководитель бизнеса должен владеть CRM [4, 5].

Качество обслуживания клиентов - наиболее значимый фактор успеха каждого предприятия сферы торговли и услуг. Высокий уровень сервиса приводит к увеличению количества лояльных клиентов, формирует благоприятный имидж предприятия, что, в свою очередь, приводит к росту его финансовых показателей. В этой связи актуальным является применение CRM-системы (Customer Relationship Management - управление взаимоотношениями с клиентами), направленной на построение устойчивого бизнеса концепции и бизнес-стратегии, ядром которой является «клиент-ориентированный» подход.

Анализ последних исследований и публикаций. В качестве концептуальных методологических основ данной статьи выступают научные труды зарубежных и отечественных маркетологов и экономистов по проблемам управления взаимоотношениями с клиентами, а также вопросам развития сервисного обслуживания клиентов (Рассел Г., Бэрри Л., Боуэна Д., стало В.Г., Гитомер Дж Гослинга Д., Гренрооса К., Джонса Г., Завьялова П.С., Котлера Ф., Лавлока К., Манна И., Маркова В.Д., Мейкена Дж., Муромкиной И. и др.).

Целью данной работы является обобщение и конкретизация сущности и основных принципов CRM-системы управления взаимоотношениями, как клиенто-ориентированной бизнес-стратегии.

Основное содержание. Вобщем виде CRM можно представить как методы бизнеса, налаживающие между компанией и клиентом как можно более тесные связи, чтобы лучше узнать каждого покупателя и предложить ему максимум ценности, что в итоге приведет к возрастанию ценности каждого потребителя для самой компании.

Современная концепция CRM рассматривает продажи не как отдельный акт, совершенный конкретным продавцом с конкретным покупателем, но как непрерывный процесс, в который вовлечен каждый сотрудник, как искусство и науку использования информации о клиенте для приобретения его лояльности и повышения ценности для компании[3].

Основной целью внедрения CRM, как правило, ставится увеличение степени удовлетворённости клиентов за счёт анализа накопленной информации о клиентском поведении, регулирования тарифной политики, настройки инструментов маркетинга. Благодаря применению автоматизированной централизованной обработки данных появляется возможность эффективно и с минимальным участием сотрудников учитывать индивидуальные потребности заказчиков, а за счёт оперативности обработки — осуществлять раннее выявление рисков и потенциальных возможностей

Клиент-ориентированную стратегию компании можно охарактеризовать такими составляющими как:

Персонализация отношений с клиентом.

Использование принципа "от избранных - к массам" (согласно которому в первую очередь строятся отношения с наиболее прибыльными клиентами).

Использование методов прямого маркетинга (теле-маркетинг, директ-мейл).

Построение взаимодействия с клиентом в рамках единого жизненного цикла.

Формирования взаимной лояльности компании и клиента (когда клиент лоялен к компании и наоборот).

При этом все процессы взаимодействия с клиентами должны осуществляться через согласованный набор процедур, построенный на основе единой технологии, позволяющей создать общее впечатление о компании, продукте. Очень часто потребитель имеет разрозненное, фрагментарное мнение о компании, полученное через взаимодействие по разным каналам, таким, как телефон, факс, электронная почта, Интернет и т.д. Управлять взаимоотношениями означает привлекать новых клиентов, нейтральных покупателей превращать в лояльных клиентов, из постоянных клиентов формировать бизнес-партнеров.

Итак, информационными системами, обеспечивающими эффективную ориентацию на рынок и потребителя, в настоящий момент являются системы класса CRM (customer relationship management - управление взаимоотношениями с клиентами).

Customer Relationship Management - современное направление в сфере автоматизации корпоративного управления. Данные системы направлены на создание обширной базы «верных» клиентов, которая как раз и является для предприятия

долгосрочным конкурентным преимуществом. Такие системы появились в середине 90-х гг. и находятся в стадии развития, поэтому на отечественном рынке они представлены в гораздо меньшей степени, чем системы ERP [1].

Только в девяностые годы все указанные системы были интегрированы в единое целое в рамках концепции CRM. Например, при проведении логистических кампаний необходимо обеспечить обмен информацией, используемой отделом маркетинга и отделом продаж для того, чтобы этот процесс был эффективным и оптимальным. При этом может использоваться автоматическое распределение списка потенциальных клиентов между торговыми агентами или автоматическое назначение задач сотрудникам отдела продаж. Поэтому практически любое программное обеспечение CRM имеет соответствующие модули (маркетинг, продажи, поддержка и сервис). Однако абсолютно универсального решения нет. Каждый программный продукт имеет свои сильные и слабые стороны и имеет лучшую функциональность и эффективность обычно в одной из этих областей. Поэтому компания, где внедряется CRM, должна выделить первоочередные направления автоматизации и начать с них, постепенно достраивая всю систему [2].

Как отмечалось ранее, CRM - это концепция, отражающая «клиенто-ориентированный» подход фирмы к своим клиентам. Системы, реализующие эту концепцию, призваны собирать информацию о клиентах фирмы, извлекать из нее знания и использовать их в интересах компании путем выстраивания взаимовыгодных отношений с ними. Они базируются на приложениях, которые еще до появления концепции CRM частично позволяли улучшить отношения с покупателями. В качестве их предшественников можно назвать SFA (Sales Force Automatio - система автоматизации работы торговых агентов), SMS (Sales & Marketing System - система информации о продажах и маркетинг), CSS (Customer Support System - система обслуживания клиентов). Системы CRM содержат возможности этих приложений, но предлагают и новые функции, которые позволяют компании отслеживать историю развития взаимоотношений с заказчиками, координировать многосторонние связи с постоянными клиентами и централизованно управлять продажами, в том числе через Интернет. В задачи систем CRM входит увеличение прибыльности продаж и повышения клиентской удовлетворенности. В рамках этой концепции компания, используя имеющиеся в ее распоряжении инструменты, технологии и подходы, совершенствует взаимоотношения с клиентами с целью увеличения объемов продаж.

Для достижения поставленных перед ней задач, система CRM должна выполнять следующие основные функции: сбор информации о клиентах, хранение и обработку полученной информации, возможность вывода информации и результатов ее анализа или экспорта данных в другие системы [2].

Рассмотрим эти функции более подробно:

Сбор информации. Задача сбора информации подразумевает введение в систему всех существующих сведений о клиенте и его взаимодействии с компанией: личной информации клиента (возраст, семейное положение, ежегодный доход, имущество и др.) и информации, которая относится к его взаимодействию с компанией (цель взаимодействия: покупка, получение информации и т.д., при покупке - описание купленного товара, цена, количество, цель покупки, вид оплаты и др.). Сведения могут вводиться в систему сотрудником компании или самим клиентом, например, при регистрации или покупке товара в Интернет-магазине. При любом контакте между двумя сторонами, будь то личное посещение компании клиентом, связь по телефону, почте, факсу или через Интернет, данные должны обновляться.

Хранение и обработка. Система позволяет хранить и ранжировать полученную информацию в соответствии с заданными критериями.

Представление и экспорт информации. Представление информации системами CRM является их главной задачей. Данные, содержащиеся в системе, могут потребоваться различным подразделениям в разном виде. Например, система CRM на основе экстраполяции исторических данных может определить, какой товар предложить определенному клиенту. Если клиент является постоянным покупателем, система напомнит о скидке.

Для поэтапной реализации концепции CRM необходимо выполнение четырех основных задач:

Идентификация клиента. Чтобы со значительной долей вероятности повысить «ценность» клиента, компания должна составить о нем резюме, основываясь на данных подразделения маркетинга, событиях и истории взаимоотношений;

Дифференциация клиентов. Каждый клиент представляет особое значение для компании и имеет право предъявлять к компании свои индивидуальные запросы и требования;

Взаимодействие с клиентом. Клиенту нужны изменения. С позиций CRM важна долгосрочная выгода от сотрудничества с ним, поэтому компании необходимо иметь о нем полную информацию, включая данные об изменении его социального статуса, семейное положение и т.д. Задача CRM - отслеживать предпочтения и потребности клиента;

Персонализация - процесс, при котором каждый из клиентов оценивается как уникальная единица и обслуживается в соответствии этого постулата. Таким образом, можно регулировать степень приверженности клиента к компании. В табл. 1 представлены основные модули, из которых состоят современные системы CRM, а также выполняемые ими функции.

Таблица 1

Модули систем CRM и выполняемые ими функции [составлен по 3]

Название	Функции
Contact Management	Ведение расширенной записи по каждому контакту, составление отдельного профиля по каждому клиенту, ведение историй контактов, представление организационных диаграмм, возможность собирать клиентов в различные группы и т.д.
Account Management	Ведение информации по контрагентам (в том числе клиентам, партнерам, агентам, конкурентам), включая историю взаимоотношений, планируемые / реализованы сделки, контракты, финансовые / бухгалтерские данные и др.
Sales Management	Ведение информации, связанной непосредственно с продажей - циклы, статистика, территориальная привязка, создание отчетов, история продаж и т.д. Взгляд на продажу как на процесс с распределением его на стадии и шаги, позволяет осуществлять прогнозирование и эффективно управлять продажами.
Time Management	Координация работы всех подразделений во времени: календарь, список задач, а также взаимодействие с различными модулями сообщения с факсом, электронной почтой и другими средствами связи.
Customer Service	Интерактивная поддержка клиентов (Интернет, виртуальные частные сети и др.) Возможность клиентам самостоятельно получить необходимую информацию; планирование работ с клиентами, статистика обращений, генерация отчетов, учет временных затрат специалистов, возможность оценки стоимости поддержки и прочее.

Продолжение табл. 1

Название	Функции
Field Force Automation, Telemarketing/telesales	Возможность групповой работы с клиентами, разделенными по региональным, отраслевым и другим признакам, совместной работы территориально удаленных подразделений, интеграции с центром обработки заказов, ведения статистики, запись стандартных вопросов и ответов и полноценное использование многих других возможностей средств коммуникаций с клиентами через электронную почту, IP телефонии и т.д.
Marketing	Сбор и обработка статистических данных, планирования и ведения различных маркетинговых акций, контроль отдачи и расчеты эффективности, моделирование, вспомогательный (учебный) материал, сегментация потребителей и др.
Lead Management	Управление отношениями с потенциальными клиентами: сбор первичной информации, распределение контактов между сотрудниками сбытовых подразделений, отслеживание эффективности источников первичных контактов.
PRM	Управление взаимоотношениями с партнерами
Knowledge Management	Управление знаниями, сбор всей необходимой справочной информации (карты, отраслевая информация, аналитические материалы, статистика) для работы компании, создание отдельных разделов, интеграция с источниками в Интернет, мощными поисковыми средствами.
e-business	Организация взаимодействия с клиентами через Интернет и поддержка соответствующих функций: управление содержанием web-сайта компании, службы телеконференции, чата, реализация интернет-магазина, B2B торговой площадки, интернет-аукционов и т.д.
Business Intelligence	Автоматические возможности контроля и эскалации проблем, осуществления действий, предупреждающих, генерация индивидуальных отчетов и отчетов по шаблонам (как правило, множество готовых форм), планирования, моделирования
User support	Встроенная поддержка пользователя, подсказки.

Мировой рынок CRM-систем очень разнообразен и изобилует большим количеством компаний, предлагающих свои решения. Среди них есть как маститые игроки, давно зарекомендовавшие себя на рынке, так и малоизвестные, а также многие известные бренды, которые только относительно недавно представили свое решение в этом сегменте программных решений.

В качестве разработчиков систем CRM можно назвать такие компании как Siebel (www.siebel.com), Hyperion (www.hyperion.com), Epicor (www.epicor.com), People Soft (www.peoplesoft.com), Nortel Networks (www.nortelnetworks.com), Tranzline (www.tranzline.co.uk), People Link (www.peoplelink.com), Genesys (www.genesys.com), Open Market (www.openmarket.com), Broadvision (www.broadvision.com), Vignette (www.vignette.com), SAS (www.sas.com), SAP (www.sap.com), Oracle (www.oracle.com), Baan (www.baan.com), Symix (www.symix.com), Microstrategy (www.microstrategy.com), Инвест информационные технологии (www.pro-invest.com/it).

Не менее важную роль в реализации CRM-стратегии играют инструменты, которые должны обеспечить как оперативный, так и стратегический анализ, а также оценку ситуации и поддержку принятия управленческих решений в области маркетинга и сбыта продукции предприятия. CRM стратегия поддерживается следующими инструментами:

Оперативный CRM - инструменты, предоставляющие оперативный доступ к данным о клиенте в процессе взаимодействия с ним в рамках таких бизнес-процессов как продажа, обслуживание и т.д., а также обеспечивают сбор этих данных.

CRM взаимодействия (Collaborative CRM) - инструменты, обеспечивающие возможность взаимодействия компании со своими покупателями. Включают телефонию, электронную почту, чаты, интернет-форумы и т.д.

Аналитический CRM - инструменты, обеспечивающие объединение разрозненных массивов данных и их совместный анализ для выработки наиболее эффективных стратегий маркетинга, продаж, обслуживания клиентов и т.д. Требует хорошей интеграции систем, большого объема наработанных статистических данных, хорошего аналитического инструментария [7].

На рис. 1 представлена структура основных процессов в рамках CRM.

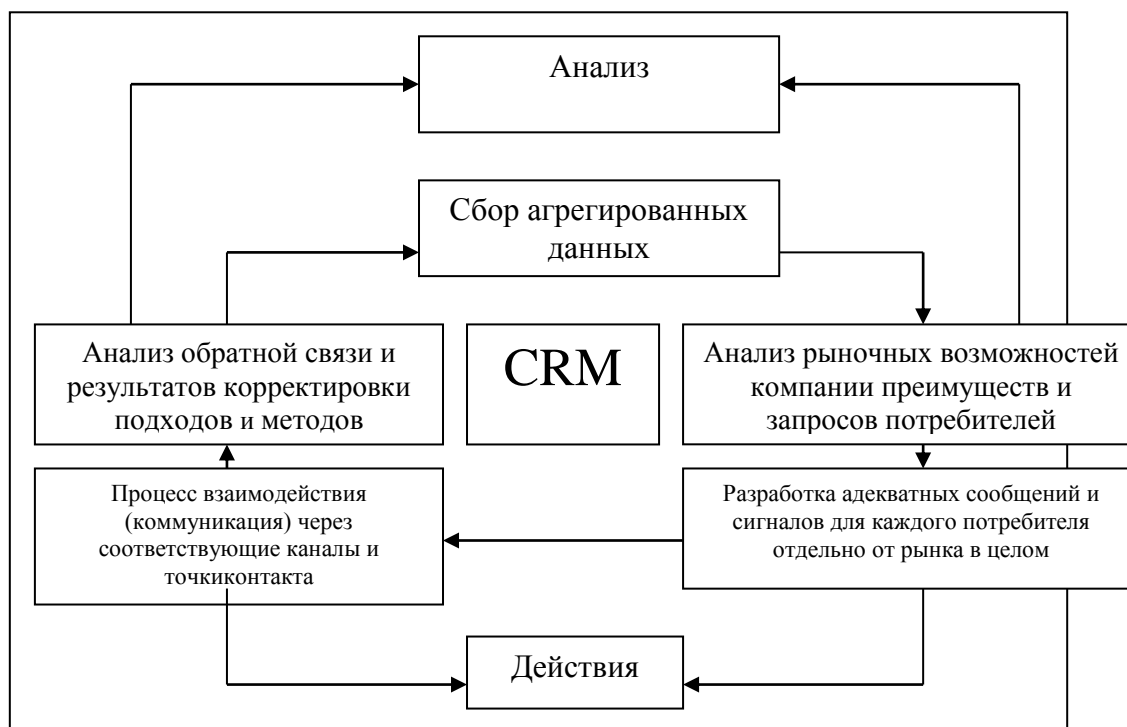


Рис.1. Цикл информационных процессов в CRM

Как свидетельствуют данные рисунка, анализ и изучение информации в рамках CRM предполагает:

Сбор агрегированных данных.

Анализ обратной связи и результатов, корректировка подходов и методик.

Процесс взаимодействия (коммуникация) через соответствующие каналы и точки контакта.

Разработка адекватных сообщений и сигналов для каждого потребителя отдельно и рынка в целом.

Анализ рыночных возможностей компании, преимуществ и запросов потребителей.

Соответственно, CRM должна предусматривать средства ввода информации в единую базу данных (как служащими компании, так и самим клиентом, например, через web-сайт при регистрации или покупке), причем данные должны централизованно обновляться при каждом новом контакте.

Следующим уровнем являются средства обработки данных (ранжирование, кластеризация, агрегирование, визуализация и т.д.). Наконец, средства доступа ко всей информации - как входящей, так и исходящей - всеми подразделениями компании. Торговому агенту могут понадобиться, например, история покупок клиента и прогноз его преимуществ - что можно предложить ему в следующий раз, в то время как для отдела маркетинга, скажем, нужен анализ целевых групп. То есть CRM допускает разную форму предоставления информации для различных целей и различных подразделений [8].

Важно отметить, что с ростом детализации, и ее ценности с точки зрения анализа, растут ее стоимость, сложность и изменчивость. Например, географические и демографические характеристики относительно стабильны, но уже давно изучены. Тогда как история персональных транзакций, в том числе финансовых, история контактов, преимущества, позволяющие построить профиль клиента и предсказать его поведение, добываются с трудом, обычно в интерактивном режиме, требуют времени накопления и находятся в постоянной динамике.

Итак, можно выделить 3 основные цели использования CRM-систем:

- оперативная (оперативный доступ к информации в ходе контакта с клиентом в процессе продаж и обслуживания);
- аналитическая (совместный анализ данных, характеризующих деятельность, как клиента, так и фирмы, получение новых знаний, выводов, рекомендаций);
- коллаборационная (клиент непосредственно участвует в деятельности фирмы и влияет на процессы разработки продукта, его производства, сервисного обслуживания).

При этом результаты аналитического использования CRM выходят за рамки собственно CRM. Например, анализ времени и затрат на цикл продаж на различных этапах и фазах продаж позволяет проводить оптимизацию сокращения расходов. Выявление приоритетных клиентов по различным критериям (доход / затраты) позволяет повысить прибыльность работы каналов сбыта. Выявление типичных проблем / запросов, выработка типовой реакции на них позволяет минимизировать время реакции работника (а значит, опять же сократить расходы - ведь за телефон компания платит). Анализ каналов продаж позволяет выявить проблемные отделы и бизнес-процессы, понять, на каких каналах нужно сосредоточить усилия, как провести реструктуризацию проблемной области (департамента) и т.д.

Выводы. Использование технологии CRM, отбор и выборочное установление отношений с клиентами – позволяет сэкономить значительные средства и время на поиск и установление контактов, «отфильтровывая» еще на ранних этапах взаимоотношений потенциал возможного сотрудничества. Технология использования клиентской базы для построения отношений с клиентами позволяет приблизиться к идеалу маркетингового подхода к сетевому бизнесу построения индивидуального товарного предложения на основе исследования предпочтений конкретных потребителей [6].

Итак, CRM - это подход к управлению или модель, которая помещает клиента в центр бизнес-процессов и методов работы компании. CRM представляет собой современный подход, включающий в себя стратегическое планирование, методы маркетинга, организационные и технические средства - то есть весь комплекс средств, направленный на построение таких внутренних и внешних отношений, которые увеличивают производительность и прибыли компании.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. CRM: ориентация на клиента. Н. Ермолаева. // БОСС. Бизнес, организация, стратегия, системы. – 2009. № 2.
2. Рамзаев М., CRM - управление отношениями с клиентами [http://www.e-commerce.ru/biz_tech/implementation/management/crm.html]
3. Кендра Ли. Создание клиентской базы: пошаговое руководство по превращению контактов в деньги – Издательство: Вершина, 2006
4. Шуремов Е.Л., Заложнев А.Ю. Информационные технологии маркетинга. Управление взаимоотношениями с клиентами – Издательство: Бухгалтерия и банки, 2009. – 152 с.
5. Эдриан Пейн. Руководство по CRM/Путь к совершенствованию менеджмента клиентов – Издательство: «Гревцов Паблшер», 2007. – 384 с.
6. Харский К. В. Профессиональные продажи: технология и практические советы – Издательство: Питер, 2004. – 240 с.
7. Всё CRM: [Customer Relationship Management] А. Албитов, Е. Соломатин. // Информация и бизнес. – 2009. № 2.
8. Рамзаев М. CRM - управление отношениями с клиентами // Маркетинг в России, 2009, № 1.

Поступила в редакцию 02.03.2016 г.

INFLUENCE CRM - SYSTEMS ON BUSINESS PERFORMANCE

M. Bespyataya

In this article are considered evolutionary processes of introduction of CRM- of the system; basic functions which are executed by this system are analysed; description of the basic modules, which the modern systems of CRM, and also executable by them functions, consist of, is presented; the row of instruments which are support CRM-strategy is offered.

Keywords: relationship management, "customer-centric" approach, loyalty, customer, service, of CRM-strategy, business efficiency.

Беспятая Марина Николаевна

кандидат экономических наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк

marinad-28@mail.ru

+38-050-472-33-03

Bespyataya Marina

kandidat of economics, PhD, Associate professor

Donetsk National University, city Donetsk

УДК 336.2

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РАБОТНИКОВ НА ПРЕДПРИЯТИИ - ВАЖНАЯ СОСТАВЛЯЮЩАЯ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ИННОВАЦИОННОГО РАЗВИТИЯ ЭКОНОМИКИ

© 2016. А. Н. Бойко

В статье были выявлены направления повышения качества рабочей силы в соответствии с потребностями инновационного развития. Установлено, что важным направлением совершенствования должно стать преобразование существующего на современном этапе на предприятиях Украины методического обеспечения процесса развития персонала в соответствии с изменениями законодательной базы Украины для достижения его максимальной эффективности. Определено, что необходимо также внести изменения в методическое обеспечение процесса обучения, что должно привести к повышению содержательности документов, они будут более полно отражать сущность полученных знаний. Сделан вывод, что главным направлением совершенствования системы развития персонала на предприятиях в условиях стремления достижения инновационного развития должно стать формирование системы обучения на основе моделей компетенций. Внедрение данной системы обучения позволит своевременно выявлять недостаток знаний и умений, создаст условия для раскрытия потенциала работников и возможностей их развития, мотивирует работников к повышению своего квалификационно-профессионального уровня. Однако внедрение системы обучения на основе компетенций должно быть четко продумано и организовано как проект. Внедрение системы обучения и основе моделей компетенций позволит осуществлять упреждающую подготовку персонала, обеспечит достижение требуемого в условиях инновационного развития уровня компетентности работников предприятия.

Ключевые слова: профессиональное развитие, компетенции, инновационное развитие, инновационно активный специалист, инновационные компетенции.

Постановка проблемы. В условиях перехода Украины на инновационный путь развития возрастает спрос на квалифицированные человеческие ресурсы, способные обеспечить эффективность и конкурентоспособность предприятий. В центре внимания организации становится человек как генератор идей, инноваций, источник капитала. В связи с этим проблема обеспечения соответствия трудового потенциала запросам инновационного развития приобретает особую актуальность.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемам инновационного развития экономики, формирования и развития человеческого капитала как главного фактора решения этой сложнейшей задачи уделяют особое внимание в своих исследованиях много известных отечественных ученых и практиков, среди которых А. Амоша, В. Антонюк, Д. Богиня, И. Булеев, С. Бандур, С. Калинина, А. Колот, Ю. Макогон, В. Петюх, В. Панков, В. Пастушенко и др.

Вместе с тем, существующая сложная ситуация в сфере инновационной деятельности в Украине обуславливает необходимость дальнейшего развития и углубления исследований в этом направлении.

Цель данной работы – разработка направлений совершенствования системы развития персонала на предприятиях Украины на основе теоретического обоснования и разработки практических рекомендаций, обеспечивающих повышение эффективности его инновационной деятельности.

Основное содержание. Процесс развития персонала на предприятиях Украины в последние годы претерпевает значительные изменения и ставит новых задачи. Это, во-первых, нацеленность предприятий на повышение качества персонала, а, во-вторых,

осознание того, что персонал – это важнейший ресурс предприятия необходимый для достижения всех его целей, т. е. сотрудники должны быть признаны важнейшим достоянием предприятия, которое нужно сохранять, развивать и эффективно использовать. То есть на предприятиях должна быть выстроена сложная многоуровневая система обучения, которая должна позволить предприятию эффективно осуществлять упреждающую подготовку персонала – в соответствии с потребностями инновационного развития.

Однако, несмотря на высокий уровень организации работы по обучению и развитию персонала, на ряде крупных предприятий Украины существуют и определенные проблемы, а именно: недостаточное финансирование программ по развитию работников; отсутствие эффективной системы информационного обеспечения процесса обучения; объемность формальных процедур, предшествующих процессу обучения работников; сложность закрепления работников на рабочих местах особенно после повышения уровня подготовки; отсутствие эффективной системы оценивая процесса обучения.

Исходя из данных проблем можно рекомендовать следующие методы по совершенствованию работы в данном направлении:

- необходимо усовершенствовать методическое обеспечение системы обучения персонала в части регламентации структуры данного процесса с целью обеспечения многоуровневости обучения;

- целесообразно внести изменения в организацию процесса обучения персонала с целью создания новой современной системы обучения на основе моделей компетенций и обеспечения системности данного процесса;

- усовершенствовать информационное обеспечение процесса обучения с целью автоматизации данного процесса;

- необходимо усовершенствовать систему оценивая результатов развития персонала.

Нормативно-методическое обеспечение создает условия для эффективного процесса подготовки, принятия и реализации решений по вопросам развития персонала. Оно состоит в организации разработки и применения методических документов, а также в ведении нормативной документации системы обучения персонала. Однако одной из основных проблем на современных предприятиях является различная степень использования методического обеспечения. К основным причинам, которые влияют на степень использования нормативно-правовой и методической базы, можно отнести следующие:

- спонтанное отношение работодателей к проблемам подготовки кадров на производстве, склонность к принятию интуитивных решений, что, как правило, отрицательно влияет на качество обучения, снижает ответственность предприятия за осуществление профессионального обучения;

- несоответствие имеющихся организационно-правовых документов и методических разработок специфике функционирования предприятий, их устарелый характер;

- невозможность получить необходимые официальные документы и методические материалы по вопросам профессионального обучения кадров на производстве;

- ориентация некоторых предприятий на получение других источников информации, что также связано с организационно-технической или региональной спецификой производства и потребностью в подготовке кадров на производстве [4, с. 31].

Следующим важным направлением совершенствование процесса развития персонала на предприятиях должно стать формирование новой системы профессионального обучения. Создание современной системы обучения персонала на основе модели компетенций на предприятиях Украины является объективной необходимостью. Причиной этого в первую очередь, является следующий недостаток – на предприятиях не систематизирован процесс формирования групп работников, подлежащих повышению квалификации или переобучению. Решения о направлении на обучение в большинстве случаев принимаются исходя из личных предпочтений руководителей, а иногда и настойчивости работников. В результате учат не тех, кого нужно и не всегда тому, что действительно необходимо предприятию.

То есть контроль уровня квалификации и профессиональной подготовки большинства работников предприятий ведется на местах. Это приводит к субъективизму оценок, к возможным ошибкам и сложности соответствующего централизованного учета.

Основными недостатками отечественной системы профессионального образования и подготовки кадров принято считать следующие:

- отсутствие целенаправленной стратегии и политики в сфере профессиональной подготовки кадров, в частности, с учетом как отраслевой специфики, так и особенностей хозяйственной деятельности крупных, средних и малых предприятий, с целью обеспечения высокой конкурентоспособности национальной рабочей силы;

- необеспеченность предприятий методическими материалами, касающимися организации процесса обучения кадров на предприятии;

- незаинтересованность и финансовая неспособность работодателей обеспечивать профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации своих кадров;

- низкий уровень стимулирования профессионального развития работников;

- отсутствие единой системы профессиональных квалификаций и стандартов по профессиональной подготовке;

- отсутствие инфраструктуры профессиональной подготовки кадров на предприятиях [3, с.30].

Для того чтобы обеспечить успешное развитие предприятия соответствующее потребностям инновационного развития, необходимо решить следующие задачи:

- структурировать накопленные знания (каждым работником по отдельности и предприятием в целом), обеспечить их дальнейшее развитие и совершенствование;

- выявить и описать стратегически важные профессии;

- разработать модели компетенции и на их основе оценить работников;

- внедрить современную систему обучения персонала на основе модели компетенций [6, с. 18].

По мере развития производства каждое предприятие накапливает знания, умения и навыки работников, это его ценнейшие активы. Но, кроме того, каждый человек обладает скрытым, не проявленным потенциалом, поэтому развитие персонала постоянно должно быть в фокусе внимания руководителей подразделений. Важнейшие задачи менеджеров в этом направлении:

- выявлять недостаточность знаний, умений и навыков у работников и обеспечить быстрое их восполнение;

- своевременно оценивать потребности в новых компетенциях и планировать соответствующее обучение;

- в полной мере обеспечивать условия для раскрытия потенциала работников, определять перспективные направления для их развития;

нацелить людей на постоянное совершенствование, мотивировать к повышению квалификации и профессиональному развитию [6, с. 18].

В данных условиях на предприятиях возникает потребность в инновационно активных специалистах, т.е. личностях, которые являются носителями инновационно ориентированных компетенций и имеющих соответствующий стиль трудового поведения, предоставляющих возможность продуцировать новые идеи и решения, обосновывать рациональность их реализации и внедрять в любой сфере приложения труда с целью получения конкурентных преимуществ и доходов.

Ключевые инновационные компетенции, на формирование которых должны быть ориентированы образовательные программы: развитие системного инновационного мировоззрения, умение проводить стратегический и маркетинговый анализ, умение проводить анализ возможностей применения инновации, включая методы аудита, умение формировать стратегию коммерциализации инновации и ее продвижений; владение методами проектного управления и бизнес-планирования, знание правовых основ интеллектуальной собственности; инициативность, целеустремленность, владение навыками использования информационных технологий.

В формировании системы обучения персонала на основе компетенций можно выделить несколько этапов, которые будут рассмотрены ниже. Однако, прежде чем, рассматривать порядок формирования и внедрения данной системы необходимо дать определение основным понятиям.

Компетентность – это умение выполнять свои рабочие функции в соответствии с предусмотренными должностью стандартами. Причем компетентность подразумевает демонстрацию умений на деле – в реальных рабочих ситуациях (включая связанное с этим психологическое давление), а не только знание теории или понимание того, как это делается.

Компетенции – комплекс требуемых характеристик (качеств) работника, которые он проявляет в реальной деятельности для успешного достижения поставленных целей в конкретных условиях. К компетенциям относятся как знания и навыки, так и личностные характеристики: врожденные способности, эмоциональные способности и волевые установки, проявляющиеся в поведении [2, с. 16].

Карта компетентности (модель компетенций) – это своего рода «фотография» профессии (производственной роли работника), в которой в соответствии с требованиями конкретной профессии отражаются:

основные составляющие компетентности (производственные задачи);

элементы компетентности (знания, умения, навыки и способности, которыми должен обладать сотрудник для того, чтобы качественно выполнять работу в пределах поставленных перед ним производственных задач);

умение на практике (в конкретных условиях, на рабочем месте) продемонстрировать все элементы и составляющие компетентности в соответствии с требованиями, предписанными стандартом компетентности для каждого уровня компетентности [5, с. 25].

Работу по формированию системы обучения на основе моделей компетенций необходимо начинать с постановки стратегических целей и разработки долгосрочной программы развития предприятия в целом. Затем следует разработать стратегические карты структурных подразделений, в которых каждому подразделению будут поставлены конкретные задачи. Руководители цехов и отделов должны четко определить: в каком направлении им необходимо идти, и где они окажутся через определенный срок.

На следующем этапе формирования системы обучения на основе компетенций в соответствии с поставленными целями и задачами руководители выявляют группы стратегических профессий – позиции, или должности, наиболее важные для достижения поставленных целей. Для успешной реализации и совершенствования бизнес-процессов необходимо также создать профессиональные модели – образцы, в которых сконцентрированы внутрифирменные требования к должностям и профессиям (с учетом специфики производства). С их помощью возможно для каждого подразделения определить требования к качеству персонала, оценить уровень подготовки специалистов предприятия (профессиональных знаний, умений, навыков), а также его соответствие стратегии развития компании, технологическим и техническим условиям производства и рынка.

Далее необходимо составить набор компетенций. Чтобы определить какими компетенциями должны обладать ключевые работники предприятия необходимо изучить трудовую деятельность «типовых» сотрудников, их функциональные обязанности, особенности рабочих мест.

Составив наборы компетенций, можно описать роли, а также разработать модели компетенций для отдельных должностей и профессий.

Определив для каждой профессии набор компетенций, которые необходимы для успешного осуществления деятельности, руководители могут объективно оценить готовность персонала к выполнению своих обязанностей и определить приоритетные для каждого цеха/ отдела направления дальнейшего обучения и развития работников.

Таким образом, составив набор компетенций, оценив компетентность персонала, следует сформировать новую систему профессионального обучения персонала на основе моделей компетенции. Отношение к этому проекту должно быть очень ответственным: необходимо разработать стратегию обучения и развития персонала, а затем пошагово прописать план действий, с учетом особенностей предприятия. Результатом этой работы будет система управления обучением, работающая на цели и задачи предприятия.

Конечно, построение такой системы – довольно длительный и трудоемкий процесс, требующий проведения большой предварительной аналитической и исследовательской работы, совместной деятельности всех управленцев.

После того как определена основа нового обучения, необходимо определить, как формировать и развивать требуемые компетенции, какие курсы и преподаватели необходимы для этого. Не менее важно организовать действительно эффективное обучение, чтобы люди смогли приобрести и в полном объеме развить все требуемые компетенции. Грамотно выстроенная система обучения на основе модели позволит:

своевременно и полно выявлять реальные потребности в обучении (это особенно важно для внедрения новых технологий);

точно планировать и регламентировать весь процесс обучения;

эффективно компоновать учебные группы;

правильно дозировать объем и уровень обучения;

за счет хорошо организованной обратной связи своевременно отслеживать эффективность всех этапов обучения;

оценивать обучение по ряду параметров (уровень, качество, эффективность и т. д.) [6, с.20].

Внедрение новой системы обучения на основе компетенций на предприятиях Украины должно быть организовано как проект: необходимо четко определить сроки, выделить ресурсы и назначить ответственных (и со стороны организаторов обучения, и со стороны руководства структурных подразделений).

Однако, на наш взгляд, для руководителей нельзя ограничиваться только системой обучения на основе компетенций, так как у них особый характер работы. Для них целесообразно применять и другие виды обучения.

Существуют следующие основные виды обучения руководящих работников и специалистов, обеспечивающие его непрерывность:

- систематическое самостоятельное обучение (самообразование);
- краткосрочное обучение (повышение квалификации);
- стажировка;
- аспирантура и докторантура;
- переподготовка [7, с.157].

Любым должностным перемещениям руководителей и специалистов должны предшествовать повышение квалификации или переподготовка. При отсутствии должностных перемещений все руководители и специалисты обязаны повышать квалификацию по роду специальной деятельности с установленной периодичностью (самообразование – постоянно, семинары – систематически, краткосрочное обучение – ежегодно, длительное обучение – не реже одного раза в пять лет).

Важным этапом на пути развития персонала в соответствии с стремлением к инновационному развитию на предприятиях необходимо осуществить полную автоматизацию процесса обучения.

Автоматизация необходима не только для организаторов процесса обучения, она важна и для руководителей, и для самих работников.

Руководители всех уровней смогут:

планировать обучение в соответствии с текущими и перспективными требованиями производства;

контролировать все этапы процесса обучения своих работников;

иметь точное представление об объеме и уровне получаемых ими знаний, умений и навыков;

увязать в единый процесс все процедуры, касающиеся оценки и обучения персонала (предварительное тестирование, обучение, аттестация, анализ обратной связи после прохождения обучения);

обобщать всю информацию, связанную с обучением и развитием персонала (по каждому подразделению, профессии, программе и т.п.);

эффективно организовывать и контролировать процесс обучения;

анализировать информацию по каждому сотруднику (этап, уровень, успешность обучения).

Сотрудники предприятия смогут:

принимать участие в планировании своего обучения;

самостоятельно контролировать процесс обучения (компетенции, уровни обучения, программы, сроки и т.д.).

В результате автоматизации система обучения должна работать более эффективно. И для руководителей и самих работников станут понятны требования к квалификации и профессионализму, ясны потребности в обучении. Руководители смогут точнее составлять индивидуальные планы обучения и развития, а подчиненные – охотнее их выполнять.

Сотрудники, которые задействованы в преподавательской деятельности, должны разработать модульные программы по различным направлениям. Все учебные материалы необходимо занести в электронную базу данных. Впоследствии эти материалы станут неотъемлемой частью общей базы знаний предприятия.

Выводы. Стремительные изменения в развитии общественных процессов, высокие темпы научно-технологического развития, возникновение различных форм собственности и экономических отношений требуют от будущего специалиста формирования экономического мышления, овладения большим количеством компетенций, большинство из которых развиваются в процессе образования и профессиональной подготовки. Это актуализирует задачу модернизации системы подготовки кадров, которая должна быть направлена, прежде всего, на повышение адекватности конечных результатов актуальным потребностям государства, общества и личности. Во многом это касается реализации инновационных подходов к обучению, в том числе компетентностного.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Бойко А.М. Впровадження системи безперервного навчання – один з чинників розвитку міжнародного ринку праці в умовах глобалізаційних процесів / А.М.Бойко, С.П.Ланська // Проблеми и перспективи развития сотрудничества между странами Юго-Восточной Европы в рамках Черноморского экономического сотрудничества и ГУАМ. – Сборник научных трудов. – Севастополь-Донецк: ДонНУ, РФ НИСИ в г. Донецке, 2009. – С. 683-687.
2. Кучерова С.П. Модель компетенций на службе эффективной работы организации / С.П. Кучерова // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 10. – С.16-21.
3. Левченко О. Безперервна професійна освіта та підготовка кадрів в Україні: основні проблеми та напрями трансформації в контексті міжнародного досвіду / О. Левченко // Україна: аспекти праці. – 2006. – № 1. – С. 30-35.
4. Савченко В. Створення системи інформаційно-методичного забезпечення кадрів на виробництві / В. Савченко, М. Дрозд // Україна: аспекти праці. – 2007. – № 5. – С. 29-36.
5. Смаль С. Карти компетентности в системе профобучения / С. Смаль, А. Евдокимов // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 11. – С.24-30.
6. Суков Г. Разработка системы корпоративного обучения на основе модели компетенций / Г. Суков, И.Тупик // Менеджер по персоналу. – 2007. – № 12. – С.16-25.
7. Щекин Г.В. Основы кадрового менеджмента: Учебник. – 5-е изд., стереотип. – К.: МАУП, 2004. – 280 с.

Поступила в редакцию 20.04.2016 г.

IMPROVEMENT OF PROFESSIONAL DEVELOPMENT OF EMPLOYEES IN THE ENTERPRISE - AN ESSENTIAL COMPONENT OF INNOVATIVE DEVELOPMENT OF ECONOMY

A. Boyko

The paper identified ways of increasing the quality of the workforce to meet the needs of innovation development. It is established that an important area of improvement should be the transformation of the existing at the present stage on the enterprises of Ukraine methodical maintenance of process of development of personnel in accordance with the changes in the legal framework of Ukraine to achieve its maximum efficiency. It has been determined that it is necessary also to amend the methodological support of the learning process, which should lead to an increase in the meaningfulness of documents, they will be more fully reflect the essence of the knowledge gained. It is concluded that the main direction of improving the system of personnel development at the enterprises in the conditions of the desire to achieve innovative development should be the formation of learning systems based on competency models. Implementation of this system of training will enable timely identification of a lack of knowledge and skills, will create the conditions for the disclosure of potential employees and their development opportunities, motivating employees to increase their qualification and professional level. However, the introduction of training systems based on competencies should be well thought out and organized as a project. Implementation and training system based on competency models allow for proactive staff training, ensure the achievement of the required conditions in the innovative development of the level of competence of employees.

Key words: professional development, competence, innovative development, innovative activity specialist, innovative competence.

Бойко Анастасия Николаевна

кандидат экономических наук

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк

доцент кафедры международной экономики

bojko_nastja@mail.ru

Boyko Anastasiya

kandidat of economics, PhD

Donetsk National University, city Donetsk

УДК 06.013:334.716

НОРМАТИВНОЕ УПРАВЛЕНИЕ РАБОЧИМ ВРЕМЕНЕМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ УКРАИНЫ

© 2016. О. Г. Воробьева

В статье проанализировано нормативное использование рабочего времени на отечественных предприятиях в современных социально-экономических условиях развития, из чего следует вывод, что закон эффективного использования рабочего времени универсален и справедлив для любого вида деятельности независимо от общественного устройства и организационно-правовой формы предприятия.

Ключевые слова: рабочее время, нормирование труда, предприятие, норма, труд.

Постановка проблемы. В современных условиях хозяйствования одной из важных проблем является рациональное использование рабочего времени.

Рыночная экономика вносит существенные изменения в содержание трудовых отношений и в правовое положение их субъектов в связи с внедрением новых методов хозяйствования, а также постоянного формирования рынка труда. Трудовое законодательство – единственная отрасль законодательства, которая способна непосредственно воздействовать на основную производственную силу – персонал. Поэтому под влиянием системы норм трудового законодательства формируется правовой механизм социальной защиты работников, который может защитить людей в процессе трудовой деятельности.

Без внимательного изучения в трудовом праве такого вопроса, как справедливого соотношения рабочего времени и времени отдыха, невозможно эффективное регулирование процесса труда.

Анализ литературных источников. Проблема рационального использования рабочего времени является ключевой в управлении персоналом, которая постоянно изучает теоретические аспекты формирования его эффективной системы управления. Среди ведущих ученых занимающихся этим направлением в трудовой сфере, можно назвать Зиновьева И.Ф., Кибанова А.Я., Шекшню С.В., Лукьянченко Н.Д., Колота А.М., Данюка В.М. и др.

Выделение нерешенной проблемы. В современных условиях глобальной конкуренции и стремительного научно-технического прогресса актуальной задачей для предприятий Украины является рациональное распределение рабочего времени. Поэтому для развития оптимизации любому предприятию, стремящемуся успешно работать на рынке необходимо использование строго нормативного подхода к управлению рабочим временем, что обуславливает актуальность выбранной темы.

Цель статьи – проанализировать нормативное использование рабочего времени на отечественных предприятиях в современных социально-экономических условиях развития.

Основное содержание. В законодательных документах о трудовом праве Украины, которые включают в себя Конституцию Украины, Кодекс законов о труде, нормативно правовые акты, законодательные, учредительные документы, постановления Кабинета Министров под *рабочим временем* понимается время, в течение которого работник должен выполнять порученную ему работу (трудовую функцию) в соответствии с законодательством, правилами внутреннего трудового

распорядка, графиком, коллективным и трудовым договором, находиться в распоряжении работодателя. [1]

Помимо времени, затрачиваемого работником на непосредственное выполнение трудовой функции, в рабочее время включаются и некоторые другие периоды на основании соответствующих нормативных правовых актов (перерывы для кормления ребёнка; краткие перерывы для отдыха, предоставляемые грузчикам, машинисткам и др.; подготовительно-заключительное время, т. е. время, необходимое для подготовки начала работ и их завершения, на отдельных видах работ время в пути к месту работы и обратно).

При расчете нормы продолжительности рабочего времени непосредственно на предприятии следует руководствоваться ниже указанным.

Рассматривая Кодекс законов о труде Украины (далее - КЗоТ), было установлено, что нормальная продолжительность рабочего времени работников не может превышать 40 часов в неделю. Предприятия и организации при заключении коллективного договора могут устанавливать норму продолжительности рабочего времени, что предусмотрено статьей данного кодекса. В случае установления меньшей нормы продолжительности рабочего времени следует иметь в виду, что оплата труда в этом случае должна производиться по полной тарифной ставке (полным окладом).

На предприятиях вопросы режима рабочего времени в целом, по структурным подразделениям и по отдельным категориям работников решаются правилами внутреннего трудового распорядка либо в коллективных договорах на основе законодательства Украины. Что предусматривает возможность установления одного из двух видов рабочей недели: пятидневной или шестидневной.

При пятидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы определяется правилами внутреннего распорядка или графиком сменности, утверждаемыми администрацией по согласованию с соответствующим выборным профсоюзным органом организации с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива и с соблюдением установленной продолжительности рабочей недели. Пятидневная рабочая неделя с двумя днями отдыха является преобладающей.

Второй вид рабочей недели – шестидневная рабочая неделя с одним выходным днем – устанавливается на тех предприятиях, где по характеру производства и условиям работы введение пятидневной рабочей недели нецелесообразно. При шестидневной рабочей неделе продолжительность ежедневной работы не может превышать 7 часов при недельной норме 40 часов, 6 часов при недельной норме 36 часов и 4 часов при недельной норме 24 часа. Шестидневная рабочая неделя, как и пятидневная, устанавливается работодателем совместно с соответствующим выборным профсоюзным органом с учетом специфики работы, мнения трудового коллектива. Данный вид рабочей недели вводится чаще всего в организациях сферы обслуживания, а также в учреждениях образования и медицинского обслуживания.

Кроме того, законодательством устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени для отдельных категорий работников (учителей, врачей и других). Сокращенная продолжительность рабочего времени может устанавливаться за счет собственных средств на предприятиях и в организациях для женщин, которые имеют детей в возрасте до 14 лет или ребенка-инвалида.

При расчете баланса рабочего времени следует иметь в виду, что согласно КЗоТ накануне праздничных и нерабочих дней продолжительность работы работников, кроме тех, которым предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени (учащиеся и т.д.), сокращается на один час как при пятидневной, так и при

шестидневной рабочей неделе, а накануне выходных дней продолжительность работы при шестидневной рабочей неделе не может превышать 5 часов.[2]

Как правило, с целью создания благоприятных условий для празднования, а также рационального использования рабочего времени распоряжениями Кабинета Министров Украины рекомендуется переносить рабочие дни для работников, которым установлена пятидневная рабочая неделя с двумя выходными днями в субботу и воскресенье. В связи с тем, что указанное распоряжение носит рекомендательный характер, решение о переносе рабочих дней принимается работодателем самостоятельно выдачей приказа или иного распорядительного документа

Принятое работодателем решение о переносе рабочих дней меняет график работы предприятия (учреждения, организации) и норму продолжительности рабочего времени в месяцах, в которых введен перенос рабочих дней. Поэтому все действия по предоставлению отпусков, выхода на работу должны осуществляться по измененному в связи с переносом рабочих дней графиком работы предприятия.

Законодательством не установлено единой нормы продолжительности рабочего времени в год. Эта норма может быть разной в зависимости от того, какая рабочая неделя установлена на предприятии (пятидневная или шестидневная), какая продолжительность ежедневной работы, когда установлены выходные дни. А потому на предприятиях, в учреждениях и организациях норма продолжительности рабочего времени в год определяется самостоятельно с соблюдением требований ст. 50 - 53, 67 и 73 КЗоТ Украины. [3]

Министерство труда и социальной политики Украины в августе 2013 года утвердило нормы продолжительности рабочего времени на 2014 год.

Так, при расчете этих норм при указанных условиях, производимом по календарю пятидневной рабочей недели с двумя выходными днями в субботу и воскресенье при одинаковой продолжительности времени работы за день в течение рабочей недели и соответствующим уменьшением продолжительности работы накануне праздничных и нерабочих дней, нормы продолжительности рабочего времени в часах представлены в табл. 1.

Таблица 1

Нормы продолжительности рабочего времени на 2014 год

Продолжительность рабочей недели	Норма рабочего времени в часах
40-часовая	2001,0 ч.
39-часовая	1957,8 ч.
38,5-часовая	1932,7 ч.
36-часовая	1807,2 ч.
33-чсовая	1656,6 ч.
30-часовая	1506,0 ч.
25-часовая	1255,0 ч.
24-чсовая	1204,8 ч.
20-часовая	1004,0 ч.

Правовой основой регулирования рабочего времени являются нормы Конституции Украины, Трудового Кодекса, положений о рабочем времени и времени отдыха, в отдельных отраслях, правил внутреннего трудового распорядка, действующих в организациях, графиков работы (сменности), коллективных договоров. Индивидуальные условия труда, связанные с рабочим временем и временем отдыха, определяются в трудовых договорах или контрактах.

На государственном уровне прохождение нормативных актов регулирования рабочего времени осуществляется в следующей последовательности: в Верховную Раду подаются законопроекты, разработанные Кабинетом Министров на основании Конституции Украины, КЗоТа, положения о Госнадзоре труда и др. комитетов. Изменения в нормативные акты предлагают профсоюзы предприятий на основании анализа работы трудовых коллективов. После рассмотрения и утверждения в Верховной раде передается на рассмотрение Президенту Украины.

Нормирование рабочего времени означает установление временного критерия меры труда. Следует подчеркнуть, что основными функциями нормирования рабочего времени являются:

- охранительная (для восстановления трудоспособности, длительной и высокой продуктивности рабочей силы);

- производственная (обеспечение высокой производительности труда, выполнения задач, стоящих перед предприятиями, учреждениями, организациями, хозяйственно-экономическим комплексом страны в целом). [4]

Нормирование рабочего времени опирается на положение Конституции Украины, согласно которому работающему по трудовому договору гарантируется установленная законом продолжительность рабочего времени.

Так движение в системе регулирования рабочего времени в организациях на уровне законодательства представлено на рисунке 1.

Нормы продолжительности рабочего времени, установленные государством, варьируются в зависимости от условий, в которых трудится работник, а также от того, полная или неполная занятость предусмотрена трудовым договором.

Соответственно трудовое законодательство предусматривает следующие виды рабочего времени:

- нормальное (полное для обычных условий труда);

- сокращенное (полное для особых условий труда, отдельных профессий, несовершеннолетних);

- неполное (меньшее по сравнению с установленным для данного вида работы, данной профессии по соглашению между работником и работодателем).

Возможность установления неполного рабочего времени как коллективного условия труда всем работникам предприятия или их части законом не предусмотрена. Рабочая неделя включает в себя рабочие дни (т. е. дни, когда работник должен трудиться) и дни отдыха в рамках календарной недели. Вид рабочей недели зависит от того, сколько рабочих дней в календарной неделе предусмотрено режимом рабочего времени. Учет рабочего времени состоит в фиксировании отработки установленной работнику нормы рабочего времени. Учетным периодом считается календарный отрезок времени, за который фиксируется отработка установленной работнику нормы рабочего времени.

Установление оптимального режима рабочего времени для работников организации в целом, ее подразделений, работников, выполняющих определенные виды работ, должно опираться на глубокий и всесторонний анализ экономических, технических, социальных и юридических факторов. При введении новых форм организации рабочего времени необходимо руководствоваться действующими законами и иными нормативными правовыми актами, в том числе отраслевыми, профессиональными (тарифными) соглашениями, коллективными договорами. Выбранный режим труда не должен ухудшать экономические результаты работы предприятия и материальное положение трудящихся, приводить к нарушению установленных норм безопасности труда и охраны здоровья. Соответственно на

предприятия и в любой организации, предусмотрено не только время работы но и время отдыха.

Под *временем отдыха* понимается время, свободное от работы (от выполнения трудовых функций) и используемое работником по своему усмотрению.

Столь широкое понимание времени отдыха на деле включает в себя не только периоды, в которые работник действительно отдыхает от работы и использует по своему выбору (занимается спортом, читает и т. п.), но и время, которое он затрачивает на проезд к месту работы и обратно.[5] Только в порядке исключения для отдельных категорий работников при определенных условиях нормативными правовыми актами предусмотрено включение времени в пути в рабочее по соответствующим нормативам. Право на отдых – конституционное право каждого, обеспечиваемое по трудовому договору установленной законом продолжительностью рабочего времени, выходными и праздничными днями, оплачиваемым ежегодным отпуском.

Виды времени отдыха различаются в зависимости от периода его предоставления:

- в течение рабочего дня – перерывы для отдыха и питания (обеденные перерывы);

- между рабочими днями (сменами) – ежедневный (междусменный) отдых;

- еженедельный отдых – отдых между двумя рабочими неделями, включая перерыв для отдыха и питания предоставляется работникам продолжительностью не более двух часов. Он не включается в рабочее время. Работник использует перерыв по своему усмотрению. На это время ему предоставляется право отлучаться с места выполнения работы. Перерыв для отдыха и питания должен предоставляться, как правило, через четыре часа после начала работы. Время начала и окончания перерыва определяется правилами внутреннего трудового распорядка. Без перерыва для отдыха и питания трудятся обычно работники с неполным рабочим днем.

Общим выходным днем является воскресенье. Второй выходной день пятидневной рабочей недели, если он не определен законодательством, устанавливается графиком работы предприятия. Оба выходных дня предоставляются, как правило, подряд.

Помимо выходных дней, установленных законодательством для всех работников, отдельным категориям работников предусмотрено предоставление дополнительных выходных дней с оплатой или без оплаты. Четыре дополнительных оплачиваемых выходных дня в месяц предоставляются одному из работающих родителей (опекуну, попечителю) для ухода за детьми-инвалидами и инвалидами с детства до достижения ими возраста 18 лет. Дополнительные свободные от работы дни предоставляются донорам в день сдачи крови или ее компонентов.

Отдых в праздничные дни – это освобождение от работы в дни общегосударственных праздников, установленных законом.

Отпуск представляет собой длительный свободный от выполнения трудовых обязанностей непрерывный период, предоставляемый за работу в течение года. Рабочий год исчисляется двенадцатью месяцами со дня поступления работника на данное предприятие. Право работающих по трудовому договору на ежегодный оплачиваемый отпуск гарантировано Конституцией Украины. В прямом соответствии с Конституцией Украины устанавливает, что всем работникам предоставляются ежегодные отпуска с сохранением места работы и среднего заработка.

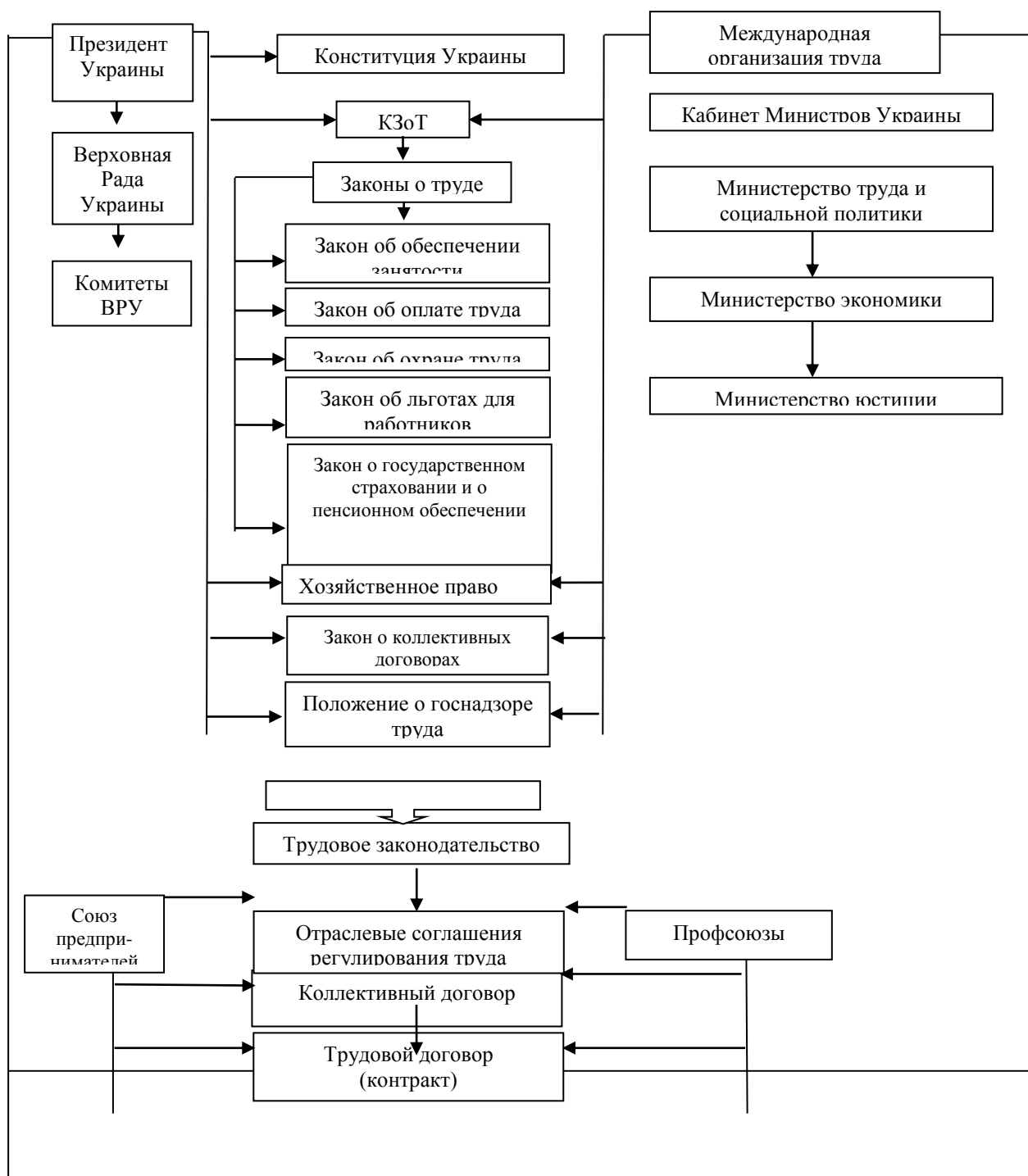


Рис. 1. Механизм нормативного регулирования в системе управления рабочим временем

В соответствии с КЗоТ Украины отпуск за первый год работы предоставляется работникам по истечении шести месяцев непрерывной работы на данном предприятии.

До истечения шести месяцев непрерывной работы отпуск по просьбе работника предоставляется женщинам по беременности и родам; работникам, усыновившим ребенка в возрасте до трех месяцев; работникам моложе 18 лет; в других случаях, предусмотренных законодательством. Отпуск за второй и последующие годы работы предоставляется в любое время рабочего года в соответствии с очередностью предоставления отпусков. Замена отпуска денежной компенсацией не допускается, кроме случаев увольнения работника, не использовавшего отпуск.

В связи со сложившейся в последние годы в Украине экономической ситуацией администрация некоторых организаций вынуждает работников подавать заявления об отпуске без сохранения заработной платы. Широкое распространение получила практика издания приказов администрации об отпусках без сохранения заработной платы всем работникам предприятия или отдельных его подразделений без волеизъявления работников на этот счет, а нередко и без указания срока окончания такого отпуска или с указанием, что отпуск предоставляется до появления возможности возобновить (продолжить, расширить) производство, что не предусмотрено законодательством.

Выводы. Закон эффективного использования рабочего времени универсален и справедлив для любого вида деятельности независимо от общественного устройства и организационно-правовой формы предприятия. Исходя из этого требования обеспечения рациональности режима труда и отдыха работников должны обязательно соблюдаться. Самостоятельное установление предприятием нормы рабочего времени, должно опираться на обязательное соблюдение всех требований действующих законов о труде. При введении новых форм организации рабочего времени необходимо руководствоваться действующими законами и иными нормативными правовыми актами, в том числе отраслевыми, профессиональными (тарифными) соглашениями, коллективными договорами.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Трудовое право Украины: Учебник / Под ред. Ю.П. Дмитренко, 2004. – 624 с.
2. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://mlsp.kmu.gov.ua>. Министерство труда и социальной политики Украины, письмо от 23.08.2011 г. № 8515/о/14-11/13 «О расчете норм продолжительности рабочего времени на 2012 год».
3. Кодекс законов о труде Украины: научно – практический комментарий. – Издание второе переработанное и дополнительное. – Х.: ООО «Одиссей», 2004. – 160 с.
4. Багрова І.В. Нормування праці: Навч. посібник/ І.В. Багрова. - К.: Центр навч. Літератури, 2003. – 212 с.
5. Коршунов Ю.Н. Время труда и время отдыха. / Под ред. Б.А. Шеломова – М.: Юрист, 1997.
6. Гупалов В.К. Управление рабочим временем / В.К. Гупалов – Издание второе – М.: Финансы и статистика, 1998. – 240 с.

Поступила в редакцию 30.03.2016 г.

NORMATIVE TIME MANAGEMENT AT UKRAINIAN ENTERPRISES

O. Vorobiova

The article analyzes the normative use of time at the domestic enterprises in the modern social and economic conditions of development, which implies the conclusion that the law is an effective use of time is universal and valid for any activity, regardless of the social system and the legal form of enterprise.

Keywords: working time, regulation of labor, enterprise, the rule work.

Воробьева Ольга Григорьевна

старший преподаватель кафедры управления персоналом и экономики труда
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г Донецк

Vorobiova Olga

SeniorLecturer

Donetsk National University, city Donetsk

УДК 332.1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ПЕРЕХОДА К ЭКОЛОГО-ЭКОНОМИЧЕСКОМУ ТИПУ РАЗВИТИЯ

© 2016. В. М. Дубель

В статье рассмотрены некоторые аспекты перехода к эколого-экономическому типу развития. Обозначены основные проблемы и перспективы перехода к устойчивому развитию в странах с разным уровнем социально-экономического развития. Рассмотрены некоторые шаги по переходу к эколого-экономическому развитию в глобальном масштабе.

Ключевые слова: устойчивое развитие, эколого-экономическое развитие, природопользование, состояние окружающей природной среды.

Постановка проблемы. Необходимость перехода к эколого-экономическому типу развития социально-экономических систем разного ранга обусловлена состоянием окружающей среды, сложившейся в результате техногенного типа экономического развития и пренебрежением законами развития биосферы. О возрастающей роли человечества, сравнимой с результатами геологических процессов говорил еще Вернадский В.И. По мере развития техники и технологий, общество поставило перед собой задачу покорения и контроля над природой.

Частичное или полное разрушение большинства экологических систем на планете стали результатом неразумной человеческой деятельности, направленной на удовлетворение собственных потребностей. Экологически ненормированное потребление природных ресурсов привело к их истощению, нарушению экологического равновесия, связей в природных экосистемах всех уровней. Данные изменения коснулись и существования самого человека. Истощение природно-ресурсного потенциала и ухудшение состояния окружающей природной среды привело к возрастающим затратам на добычу природных ресурсов, удорожанию продукции, снижению ростов промышленного производства, ухудшению здоровья населения и другим негативным последствиям. Это заставило человечество задаться целью поиска новой парадигмы развития общества с учетом экологического фактора.

Постановка задачи. В условиях обострения противоречий в системе «человек-природа» крайне необходимо найти оптимальную модель развития, которая бы максимально удовлетворяла всем потребностям общества и гарантировала бы сохранение окружающей среды для существования человечества в будущем.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализом различных аспектов перехода мирового сообщества к эколого-экономическому развитию как условию устойчивого развития с учетом современных глобализационных процессов занимались такие ученые как Л. Абалкин, И. Александров, И. Амоша, В. Геец, Е. Гирусов, С. Дорогунцов, Я. Жалило, С. Куркуленко, Ю. Макогон, Г. Пастернак-Таранушенко, Г. Черниченко, М. Хвесик и другие.

В настоящее время отсутствует однозначное восприятие алгоритма перехода к эколого-экономическому развитию в глобальном масштабе, но о неизбежности продвижения мирового сообщества в данном направлении ни у кого не возникает сомнения.

Целью данной работы является рассмотрение теоретических аспектов перехода к устойчивому эколого-экономическому развитию с учетом международного опыта.

Основное содержание. Одной из основных проблем последних десятилетий в развитии мировой цивилизации стало отсутствие учета экологического фактора при развитии национальной экономической системы в большинстве стран мира. Главными факторами, которые приводят к преобладанию экономических целей развития над социальными и экологическими являются:

попытки за короткий срок добиться максимальных показателей экономического развития;

желание достичь мирового лидерства во всех сферах международных отношений; стремление усилить роль страны на международной арене, укрепить экономическую безопасность;

стереотипность мышления и ошибки воспитания в системе с доминированием потребительской экономики.

Для техногенного типа экономического развития характерным является восприятие окружающей среды как оболочки, охватывающей, подпитывающей и поддерживающей экономику. С развитием экономических отношений в обществе появилось понимание того, что природные ресурсы являются одним из факторов производства. Особенности современного развития и размещения производительных сил во всех странах мира в настоящее время учитывают сырьевой фактор. Как пример можно привести колониальную экспортно-ориентированную схему транспортных путей развивающихся стран, размещение в портовых комплексах предприятий перерабатывающей промышленности развитых стран, вынос предприятий из экономически развитых стран в развивающиеся и т.д. Наличие и качество природных ресурсов может стать фактором, лимитирующим экономическое развитие. Поэтому, согласно законам развития рыночной экономики, происходит постепенный рост стоимости природных ресурсов. Кроме того, резкое изменение существующих экосистем, разрушение озонового слоя, глобальное потепление, таяние ледников и другие проявления климатических изменений требуют немедленного вмешательства мирового сообщества и внимания к проблемам рационального использования природных ресурсов и охраны окружающей природной среды. Техногенный тип экономического развития не может удовлетворять потребности развития общества на долгосрочную перспективу.

Выходом из сложившейся ситуации является переход к устойчивому эколого-экономическому развитию, учитывающему состояние окружающей среды, потребности общества и законы экономического развития.

Целью эколого-экономического развития выступает гармонизация взаимоотношений между обществом и окружающей природной средой в долгосрочной перспективе при условии удовлетворения потребностей нынешнего поколения и сохранении возможности будущих поколений удовлетворять свои потребности.

Главными задачами эколого-экономического развития являются:

гармонизация отношений в системе «общество - окружающая среда»;

приоритет качественных показателей развития социально-экономических систем над количественными показателями;

регулирование численности населения в глобальном и региональном аспектах;

переход к рациональному использованию природных ресурсов;

сохранение и восстановление природных экосистем;

улучшение качества жизни населения;

учет национальных и региональных интересов при развитии глобализационных процессов;

наработка совместных международных правил перехода к рациональному природопользованию;

прекращение уничтожения окружающей природной среды.

Согласно теории ноосферы, предложенной еще В.И. Вернадским, общество будущего должно развиваться по законам биосферы. Потребности общества в удовлетворении собственных потребностей должны быть приведены в соответствие с возможностями биосферы к самовосстановлению. В ближайшее время перед мировым сообществом встанет проблема поиска приемлемой модели социально-экономического развития с учетом экологического фактора.

Основными проблемами современного развития, приведшими к истощению ресурсов, ухудшению состояния окружающей природной среды, качества жизни и состояния здоровья населения, в большинстве стран мира можно считать следующие:

1. Господство расточительных моделей потребления.

2. Низкая социально-экономическая и экологическая эффективность существующих систем хозяйствования.

3. Негативное влияние производства на состояние окружающей природной среды.

4. Применение устаревшей техники и технологий.

5. Резкий рост численности населения и т.д.

Исходя из обозначенных проблем, основными шагами на пути перехода к эколого-экономическому развитию в глобальном масштабе являются следующие: повышение производительности труда, применения современной техники и технологий, переход от количественных приоритетов социально-экономического развития к качественным, контроль за численностью населения, борьба с загрязнением окружающей среды, распространение идеологии устойчивого развития и тому подобное. Несколько подробнее относительно отдельных положений стратегии перехода к эколого-экономическому развитию.

1. Радикальное повышение производительности ресурсов.

Сама сущность развития современного общества представляет опасность из-за экологических и социальных последствий использования энергии и материалов в общественном производстве. Для удовлетворения роста потребностей населения требуется увеличение нагрузки на природную среду. Время экстенсивного развития экономики ушло в прошлое. Альтернативы интенсивному способу ведения мирового хозяйства не существует. Основная задача нового подхода к использованию всех видов ресурсов – получение такого же количества экономических благ при использовании меньшего количества материалов и энергии, рациональное использование всех имеющихся ресурсов.

Капиталовложения, направленные в повышение производительности использования факторов производства являются весьма перспективными, поскольку окупаются через некоторое время благодаря экономии ресурсов. Повышение производительности ресурсов не только сохраняет средства, оно может также улучшить качество жизни. Низкая производительность природных ресурсов, загрязнение окружающей среды и ухудшение вследствие этого состояния здоровья населения являются признаками низкой эффективности существующих систем хозяйствования и господства расточительных моделей потребления.

Международный опыт свидетельствует о том, что негативные последствия деградации окружающей среды стоят больше, чем меры по их устранению. Целью эколого-экономического развития является снижение потоков материалов и энергии и повышения их эффективности. Эффективное использование природных ресурсов замедляет их истощение, снижает загрязнение окружающей среды, приводит к

уменьшению себестоимости производства. Это приведет к уменьшению затрат для бизнеса и общества. Кроме того, эффективное использование ресурсов выгодно скажется на состоянии окружающей среды за счет частичного прекращения разрушения экосистем.

В экономически развитых странах мира экономика природопользования основана на сопоставлении положительных эффектов от внедрения природоохранных мероприятий с возможными штрафными санкциями при нарушении состояния окружающей природной среды. Однако, большинство развивающихся стран мира еще далеки от понимания зависимости мирового развития в будущем от степени нарушения природной среды в настоящее время. Экологические и социально-экономические потери существующего способа общественного производства является проявлением расточительного использования человеческих, природных, финансовых ресурсов и незначительного использования информационного ресурса. Во многих странах до сих пор царит потребительское отношение к природным ресурсам. Вся система законодательной, финансовой, промышленной политики направлена на поддержку неэффективного и непродуктивного использования производственных ресурсов. Прежде всего, это касается поддержки развития добывающих отраслей промышленности и предприятий первичной переработки материалов. Поддержка неэффективного использования ресурсов распространяется и на сельское хозяйство, основанное на необоснованном внесении минеральных удобрений, химикатов, пренебрежении климатическими и экологическими особенностями местности, господстве монокультур и тому подобное. Вследствие отсутствия учета последствий антропогенного воздействия на сельскохозяйственные экосистемы произошло механическое разрушение поверхностного слоя и развитие эрозионных процессов, ухудшение плодородия почв, заболачивание и засоление почв, снижение естественной урожайности сельскохозяйственных культур и другие проблемы.

Во времена господства техногенного способа производства среди защитников окружающей среды господствовало мнение, что повышение производительности приведет к ускорению полного разрушения природной среды. С развитием современных технологий, применением информационных технологий и математических методов моделирования стало ясно, что стратегии радикального повышения производительности ресурсов могут остановить разрушение биосферы, сделать более выгодным использование рабочей силы и финансовых ресурсов. Таким образом, есть возможность сохранить существующие экосистемы в современном состоянии, а со временем даже улучшить их состояние.

Финансирование природоохранной деятельности направлено на поддержку, восстановление и расширение природного потенциала, что положительно отразится на способности биосферы производить больше природных богатств и создаст более комфортные условия для проживания человека.

2. Применение современной техники и технологий.

Применение устаревшей техники и технологий приводит к нерациональному использованию ресурсов, снижению эффективности производства, ускоренному истощению природных ресурсов и загрязнению окружающей природной среды. Все ученые и производители согласны с необходимостью экономного расходования природных ресурсов в планетарном масштабе. Ситуация, когда уменьшение использования одного природного ресурса происходит за счет интенсивного привлечения другого ресурса, уже никого не может ввести в заблуждение. Географически это проявляется в наличии разрыва между регионами добычи и потребления полезных ископаемых.

Перспективной является идея не простого уменьшения расточительного расходования природных ресурсов, а отказ от самой идеи отходов. То есть рассматривается возможность построения практически безотходного производства, работающего по принципу биологических цепочек.

Применение безотходных технологий должно изменить сущность производства, превращая его в часть природной переработки ресурсов, обеспечив повторное использование материалов, применение систем замкнутых циклов, устранение токсичных отходов. Еще одним позитивным последствием применения новых экологически обоснованных технологий является забота о будущих поколениях путем повышения природно-ресурсного потенциала, что полностью вписывается в концепцию устойчивого эколого-экономического развития.

Учитывая особенности современного развития мировой экономики, полный переход к использованию возобновляемых источников энергии и сырья является довольно далекой перспективой. В ближайшей перспективе перед мировым сообществом встает проблема постепенного перехода к эколого-экономическому типу развития и закреплению в обществе принципов устойчивого развития. Первым шагом на пути перехода к принципиально новым технологиям является рациональное природопользование и применение ресурсосберегающих технологий.

В значительной степени сдерживает переход мировой экономики к эколого-экономическому развитию относительно низкая стоимость производственных ресурсов, в том числе природных. Пока будут существовать низкие цены на первичное сырье – будет сдерживаться развитие и внедрение ресурсосберегающих технологий. Вторичное сырье экономически менее выгодно использовать по сравнению с первичным сырьем. Поэтому только жесткие экономические и политические методы сдерживания экстенсивного типа развития современной экономики в мировом масштабе могут привести к применению новейших технологий и сохранению ресурсов, улучшению состояния окружающей среды.

Роль прикладной науки значительно повышается в условиях перехода к эколого-экономическому типу развития и обострения конкурентной борьбы за доступ к ресурсам. Открываются прекрасные перспективы для специалистов в области исследования свойств новых материалов: химиков, физиков, инженеров-технологов, биологов и конструкторов.

Главной целью современных научных исследований в области природопользования является разработка технологий, с помощью которых будет возможным достижение гармонии в отношениях между обществом и окружающей средой, при котором будут удовлетворяться потребности общества при условии сохранения и улучшения современного состояния окружающей среды.

Еще со середины прошлого века прочно закрепилось понятие «Зеленая революция», которая предполагала внедрение достижений научно-технического прогресса в сельском хозяйстве. Прежде всего, это касалось наименее развитых стран, в которых стояла проблема обеспечения продовольствием резко возрастающего по численности населения. В настоящее время интенсивное сельское хозяйство должно управлять процессами образования почвы. Значительную помощь аграриям могут оказать фармацевтические компании, которые выращивают ферменты. Развитие сельского хозяйства имеет несколько направлений. Наиболее перспективным с точки зрения возможности перехода всего мирового хозяйства к эколого-экономическому развитию является биологическое сельское хозяйство. Главными особенностями этого способа ведения сельского хозяйства является увеличение количества живой материи на каждом гектаре, поиск оптимального сочетания пищевых цепочек и питательных

потоков, сведение к минимуму потери урожая, сохранение биологического разнообразия.

Внедрение достижений науки и техники важны в любой сфере материального производства и нематериальной сфере. В настоящее время все большую популярность приобретают так называемые «умные дома». Эти здания имеют множество приспособлений, с помощью которых создаются комфортные условия проживания с минимальными расходами энергии и воды. Применение современных технологий в строительстве позволяет жилым массивам улавливать свет, генерировать энергию, обеспечивать переработку собственных сточных вод и гарантировать качественную среду обитания для жителей и сохранение окружающей среды. Создание благоприятных условий проживания населения приведет к повышению производительности труда, укреплению нравственности и здоровья членов общества, социальной стабильности.

Возвращение к природным истокам проявляется практически во всех сферах жизни и деятельности. Значительное количество химических соединений могут быть заменены более эффективными аналогами природного происхождения. В результате этого в выигрыше будут все. Со стороны природной среды произойдет уменьшение добычи полезных ископаемых, что обеспечит сохранение природно-ресурсного потенциала и уменьшение загрязнения окружающей природной среды. Предприятия химической промышленности значительно сократят выбросы вредных веществ, что положительно отразится на состоянии окружающей среды и здоровье населения. Кроме того, что природные материалы не наносят вреда окружающей среде, они в значительной степени относятся к категории возобновляемых. Учитывая критерии устойчивого развития, переход к использованию возобновляемых природных ресурсов является существенным преимуществом.

3. Переход от количественных к качественным критериям развития и повышение качества жизни.

В настоящее время большая часть населения мира проживает в развивающихся странах. Проблемы преодоления нищеты, безработицы, безграмотности, детской смертности, голода еще являются актуальными для миллионов человек на Земле. Для жителей развивающихся стран удовлетворение физиологических потребностей является приоритетным в настоящее время. Однако надо смотреть в будущее. Есть пределы экономическому росту, но нет пределов развитию. В погоне за сиюминутными выгодами нельзя потерять самое главное – стимулы к развитию и окружающую среду.

Экономика, основанная на приоритете качественных показателей над количественными может лучше защитить экосистемы, от которых она зависит. Переход к эколого-экономическому развитию требует изменения взаимоотношений между производителем и потребителем, перехода от экономики товаров к экономике обслуживания. Принятие устойчивого развития повлечет за собой принятие новой системы ценностей. Главной ценностью нового общества станет человек. В соответствии с новой шкалой ценностей меняется и цель социально-экономического развития. В обществе, основанном на принципах устойчивого развития, основное внимание уделяется удовлетворению потребностей каждого его члена. Согласование личных и общественных потребностей происходит за счет сознательного отказа от приобретения лишних товаров, накопления материального богатства и перехода к экономике, в которой благосостояние определяется непрерывной гарантией качества, полезности и работоспособности.

Концепция эколого-экономического развития основана на перестройке структуры экономики с целью лучшего удовлетворения потребностей человека и вознаграждения

производителей за увеличение производительности ресурсов и организацию замкнутых циклов, использование вторичных ресурсов, восстановление природной среды и т.д. По своему типу такое общество можно назвать постиндустриальным с развитой демократией.

Еще одним признаком будущего общества является преобладание постматериального отношения к труду. Основным фактором производства должны стать знания. На основе системы знаний из разных отраслей необходимо создать интеллектуальную систему производства, в которой бы изделия вписывались в естественные биологические циклы. Кроме того, система производства и потребления не должна создавать отходов и выбросов. Сведение к минимуму использования материалов, максимизация срока службы изделия, упрощение его обслуживания приведет к росту потребительской стоимости и снижению затрат, а соответственно и цены товара. В свою очередь эти меры защищают экосистемы. Переход к более долговечным товарам или многократному использованию сырьевых материалов снизит затраты энергии, обеспечит большую численность рабочих мест за счет развития сферы услуг, что также является одним из признаков постиндустриального общества.

Процессы глобализации мировой экономики привели к унификации требований к экономическим, социальным, экологическим стандартам. Это положительно отразилось на приближении мирового сообщества к необходимости перехода к эколого-экономическому типу развития.

Экономически развитые страны мира уже в значительной степени перешли к новой модели социально-экономического развития, основанной на учете экологической составляющей при планировании и осуществлении программ социально-экономического развития.

Обеспечение постоянной финансовой поддержки важнейших социальных и природных процессов с учетом роста численности населения – не только разумная инвестиция, но и насущная необходимость в ближайшие десятилетия

Внедрение принципов эколого-экономического развития в разных странах имеют свои особенности, которые обусловлены следующими факторами:

- уровнем экономического развития;
- социальной стабильностью в обществе;
- состоянием окружающей природной среды;
- государственной политикой;
- региональными и этническими особенностями и тому подобное.

4. Контроль над численностью населения.

Демографическая проблема современности имеет двойственный характер. С одной стороны наблюдается процесс резкого увеличения численности населения в развивающихся странах. С другой стороны, происходит уменьшение доли населения развитых стран в структуре населения мира, как в абсолютном, так и в относительном выражении. С точки зрения перспектив эколого-экономического развития это имеет решающее значение. Весь опыт развития человечества показывает приверженность идеям устойчивого развития среди жителей развитых стран. В тоже время, жители развивающихся стран заняты решением насущных проблем выживания в сложных условиях материальной зависимости.

Численность населения Земли ежегодно увеличивается на 60-80 млн. человек. Несмотря на определенный прогресс в области снижения рождаемости в ряде развивающихся стран, абсолютный годовой прирост населения остается значительным. Это осложняет решение проблемы социально-экономического развития в слаборазвитых странах. Значительные ресурсы тратятся на удовлетворение

потребностей резко возрастающего по своей численности населения наименее развитых стран мира. Мировое сообщество помогает различными способами решить эту проблему. Но главным направлением работы должно быть распространение идеологии устойчивого развития. Только понимание своего места в окружающем мире, соизмерение собственных потребностей с возможностями экологических и экономических систем могут привести общество в состояние гармонии с природой и самим собой.

5. Борьба с загрязнением окружающей среды.

Загрязнение окружающей среды приобрело глобальные масштабы. Изменения в составе и структуре биогеоценозов приобрели угрожающие масштабы и зачастую характеризуются как необратимые. Развитие техники и технологий прошлого столетия привели к созданию огромного количества новых веществ и соединений, с которыми природа не в состоянии справиться. Они нарушают естественные процессы в природных экосистемах. Глобальные изменения географической оболочки уже фиксируются в разных областях земного шара. Учащающиеся и усиливающиеся природные катаклизмы сигнализируют о серьезности предстоящих проблем для жителей Земли. В связи с этим, вопрос состояния окружающей природной среды перешел из категории эстетического в вопрос выживания человечества как вида на планете.

С точки зрения эколого-экономического развития борьба с загрязнением окружающей природной среды должна вестись с помощью целого комплекса мер: политических, административных, экономических, пропагандистских и т.д. Нормативно-правовая база природопользования должна способствовать охране окружающей среды, повышению природно-ресурсного потенциала, поддержке экологических проектов.

Экономическая составляющая механизма внедрения эколого-экономического типа развития должна базироваться на принципе целесообразности предотвращения загрязнения, а не штрафных санкциях за загрязнение природной среды. Экологическое воспитание направлено на понимание необходимости сохранения окружающей природной среды для нынешнего и будущих поколений и принципа экологического императива.

Выводы. Переход к устойчивому эколого-экономическому типу развития территориальных социально-экономических систем разных рангов является основной парадигмой развития человечества на ближайшую перспективу. Экономически развитые страны добились больших успехов на пути построения общества, основанного на принципах устойчивого развития. Развивающиеся страны еще во многих аспектах отстают от развитых стран, но тенденции развития указывают на понимание всеми странами необходимости и безальтернативности перехода к эколого-экономическому развитию.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Герасимчук В.Г. Пріоритети інноваційної політики України в контексті концепції сталого розвитку // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. – Сборник научных трудов. Донецк: ДонНУ, 2010. – 1050 с.
2. Хвесик М.А., Голян В.А. Інституціональна модель природокористування в умовах глобальних викликів: Монографія. – К.: Кондор, 2007. – 480 с.
3. Международная выставка «Окружающая среда 2012» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dmz.donetsksteel.com/ru/node/208>.

Поступила в редакцию 02.03.2016 г.

**THE ORETICAL ASPECTS OF THE TRANSITION TO ECOLOGICAL AND
ECONOMIC DEVELOPMENT OF TYPE**

V. Dubel

The article deals with some aspects of the transition to ecological and economic type development. Designated main problems and prospects of transition to sustainable development in countries with different levels of socio-economic development. Certain steps in the transition to the ecological and economic development on a global scale.

Keywords: sustainable development, ecological and economic development, natural resources, the natural environment.

Дубель Владимир Михайлович

кандидат экономических наук

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк

vladimir.dubel@gmail.com

+38-099-499-20-40

Dubel Vladimir

Candidate of Sciences Ekonomicheskie

Donetsk National University, Donetsk city

УДК. 331.101.24

О НАПРАВЛЕНИЯХ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТРУДОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ РЕГИОНА

© 2016. В. В. Дудник

В статье раскрываются вопросы регионального и государственного управления трудовым потенциалом. Предлагаются направления совершенствования управления трудовым потенциалом региона.

Ключевые слова: управление трудовым потенциалом; государственное и региональное управление; стратегия; занятость; экономически активное население; социальное партнерство.

Постановка проблемы. Функционирование трудового потенциала в стране в настоящее время происходит в условиях кризисных явлений в экономике и социальных противоречиях в обществе. Естественная база формирования трудового потенциала характеризуется демографическими особенностями воспроизводства трудового потенциала, которые повлияли на уровень рождаемости и смертности, сокращение продолжительности жизни и общее старение населения. Указанные тенденции коснулись количественно-качественного состава трудового потенциала, производительности общественного труда и стимулов к нему, квалификационного и образовательно-культурного уровня населения, стоимости рабочей силы и доходов населения. Экономические и социальные факторы выявили проблемы безработицы, распространение нелегальной трудовой деятельности, снижение интеллектуального и образовательного потенциала, значительное расслоение населения по уровню доходов.

В настоящее время единственным резервом увеличения объемов производства, а, следовательно, и выхода региона из экономического кризиса, является повышение эффективности использования имеющегося трудового потенциала (за счет его интенсивного использования). Решение данной задачи требует разработки и реализации экономических, социальных и организационных мер, которые будут направлены на совершенствование управления трудовым потенциалом.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованию различных аспектов трудового потенциала населения посвятили свои работы многие ученые экономисты. К отечественным исследователям этой проблемы относятся: А. Амоша, С.Бандура, Д. Богиня, И. Бондарь, Н. Бибен, А. Бугуцкий, А.Власюк, А. Гришнова, Т. Заяц, С. Злупко, А. Колот, Е. Либанова, В. Микловда, В. Оникиенко, И. Петрова, В. Петюх, М. Питюлич, С. Пирожков, В. Стешенко, Н.Титова, С. Трубич, Л. Шаульская и другие. Активно исследуется трудовой потенциал учеными стран СНГ. Среди них такие ученые, как Л. Абалкин, С. Андреев, Г. Горелов Д. Карпухин, Г. Колосова, А. Косаев, Л. Кунельский, М. Магомедов, И. Маслова, А. Панкратов, Г. Сергеева, Л. Чижова, Н. Шаталова и другие. Проблемы анализа и управления трудовым потенциалом на региональном уровне в современных условиях исследуются в работах М. Карлина, Т. Кирьян, И. Кравченко, В. Лича, А. Макаровой, В. Новикова, А. Новиковой, Н. Парфенцевой, В. Покрищука, В. Приймака, А. Сологуб, Н. Титовой и других.

В то же время, несмотря на широкий спектр исследований различных аспектов воспроизводства, формирования, развития и реализации трудового потенциала, вопросы эффективности его использования и совершенствования существующей

модели регионального регулирования этого процесса остаются нераскрытыми в полной мере.

Цель. Целью данной работы является определение основных направлений совершенствования управления трудовым потенциалом на региональном уровне.

Основное содержание. Исследование показало, что на государственном уровне политика в отношении развития и использования трудового потенциала на период 2000-2010 гг. определялась «Основными направлениями развития трудового потенциала в Украине на период до 2010 г.», подписанных Указом Президента Украины 03.08.1999 г. № 958/99. В данном документе цель государственной политики в основном концентрировалась на задачах сохранения, воспроизводства и развития трудового потенциала [1]. Решение проблемы повышения эффективности его использования не ставилась, однако в рамках этого документа определялись задачи по созданию материально-технических и социально-экономических предпосылок для продуктивной занятости, которая непосредственно касается использования трудового потенциала.

Также на период до 2017 г. политика государства определяется Концепцией Общегосударственной целевой социальной программы сохранения и развития трудового потенциала Украины», одобренной Распоряжением Кабинета Министров Украины № 851-р от 22 июля 2009 г. [2]. В данном документе цель государственной политики в основном сконцентрировалась на задачах сохранения и развития трудового потенциала как необходимой предпосылки инновационного развития и задачи стратегического развития страны. В этом документе хотя и отмечалось решение проблемы повышения эффективности трудового потенциала, однако пути и способы, предложенные в ней, были направлены на улучшение качества трудового потенциала и создание организационно-правовых и социально-экономических условий для комплексного полноценного формирования трудового потенциала.

Обеспечение использования трудового потенциала на макроуровне осуществлялось Законом Украины «О занятости населения» [3], общенациональными программами занятости населения. Это способствовало повышению уровня экономической активности населения и уровня занятости (в докризисный период), однако не обеспечило существенного повышения производительности труда. Недостаточно эффективное решение вопроса обеспечения эффективности использования и развития трудового потенциала государства обусловило появление решения Совета национальной безопасности и обороны Украины от 19.09.2007 г. «О мерах по преодолению демографического кризиса и развитию трудоворесурсного потенциала Украины», где ставились задачи и в отношении использования трудового потенциала. Для их решения Министерством труда и социальной политики был разработан проект Концепции общегосударственной программы занятости населения на 2009-2011 годы [4], которые определяли действия государства по расширению сферы применения труда, улучшение условий трудоустройства, повышения конкурентоспособности рабочей силы и другие направления. Однако она не была утверждена и введена в действие.

На региональном уровне управления трудовым потенциалом формировалось под влиянием государственной политики и путем разработки региональных Программ занятости. Так, распоряжением Председателя Донецкой областной госадминистрации от 11.02.2008 г. № 35 была утверждена Программа занятости населения Донецкой области на период 2008-2009 гг. [5]. Основными задачами Программы определено:

1. Повышение эффективности государственной политики занятости населения учитывая приоритетность:

создания новых высокотехнологичных рабочих мест с достойными условиями труда и модернизации существующих;

развития малого, среднего бизнеса и самозанятости населения; легализации трудовых отношений в малом бизнесе.

2. Уменьшение дисбаланса спроса и предложения на рынке труда области, обеспечение экономики области рабочими кадрами.

3. Содействие восстановлению и развитию трудоресурсного потенциала области; создание действенного механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг.

4. Содействие диверсификации занятости сельского населения, развитию социальной инфраструктуры на селе.

5. Ужесточение регулирования трудовой миграции на региональном, государственном и межгосударственном уровнях.

6. Содействие профессиональной подготовке и трудовой занятости лиц, нуждающихся в дополнительной социальной защите, в том числе с ограниченными физическими возможностями.

Программа определила следующие направления деятельности по решению проблем занятости:

сохранение и создание рабочих мест, содействие развитию предпринимательства и самостоятельной занятости населения, решение других проблем занятости населения. Предполагалось создание 105 тыс. рабочих мест ежегодно;

содействие занятости граждан, которые нуждаются в социальной защите и не способны при равных условиях конкурировать на рынке труда, в том числе – содействие занятости молодежи;

содействие занятости лиц с ограниченными физическими возможностями;

профессиональная подготовка кадров, повышение качества рабочей силы;

регулирование внешней трудовой миграции, пограничное сотрудничество;

регулирование социально-трудовых отношений, использования рабочей силы;

предоставление социальных услуг зарегистрированным безработным.

Следует отметить, что возникновение кризисных явлений в экономике региона не позволило выполнить запланированные показатели повышения занятости. Выполнение Программы занятости населения в части создания новых рабочих мест в 2009 г. в целом по области составило 72,3% (при плановом задании – 105 тыс. новых рабочих мест, фактически было создано 75,9 тыс., в том числе для работников у юридических лиц – 32,3 тыс., или 42,5% общего количества созданных новых рабочих мест; для наемных работников у физических лиц-предпринимателей – 26,2 тыс., или 34,5%; зарегистрировано новых субъектов предпринимательской деятельности – 17,4 тыс., или 23%).

Сокращение спроса на рабочую силу, уменьшение вакансий для трудоустройства снижает возможности эффективного использования трудового потенциала региона. Поэтому положительным в региональном управлении является то, что была разработана и утверждена распоряжением председателя облгосадминистрации (№ 464 от 05.08.2010 г.) Программа создания новых рабочих мест для обеспечения занятости населения региона. Программой предусматривалось создание 1760 новых рабочих мест за счет средств Фонда общеобязательного государственного социального страхования Украины на случай безработицы для трудоустройства населения области [6].

На конкурсной основе было рассмотрено 90 бизнес-планов, из них в Программу включено 36. Положительным является то, что Программа направлена на инновационное развитие региона и решение его социальных проблем.

Доминирующими составляющими Программы являются проекты, которые способствуют развитию коммунального хозяйства, перерабатывающей промышленности и агропромышленного комплекса, то есть тех, которые направлены на решение наиболее острых социальных проблем региона и приоритетных потребностей территориальных общин (внедрение ресурсосберегающих технологий в водоснабжении населению, сбор и вывоз мусора, транспортное обеспечение и др.).

Можно сделать вывод, что в регионе проводилась работа по повышению эффективности использования трудового потенциала, однако она была связана в основном с обеспечением занятости. Отсутствует комплексный подход к обеспечению использования трудового потенциала Донецкого региона, который бы включал аспекты повышения использования сформированного квалификационного потенциала, рабочего времени, обеспечения роста производительности труда.

Таким образом, для Донецкого региона актуальным является формирование комплексной многоаспектной региональной политики управления трудовым потенциалом. Она должна касаться долгосрочного периода, ведь решения острых проблем малоэффективного использования трудового потенциала невозможно одновременно.

Для решения этой задачи предлагается использование стратегических методов управления, которые широко вошли в практику государственного регулирования и управления. Стратегический метод базируется на определении общего плана действий, долгосрочных подходов либо мер к решению определенной проблемы.

Цель Стратегии должна заключаться в полном и эффективном использовании сформированных производительных способностей работников региона и достижении на этой основе высокой производительности труда, соответствующей заработной платы, высокого уровня удовлетворенности работниками возможностями занятости.

Основными задачами Стратегии являются:

достижения высокого уровня экономической активности;

достижение высокого уровня занятости;

обеспечения соответствия между профессиональной подготовкой, квалификацией и параметрами рабочего места;

обеспечения полного и рационального использования рабочего времени;

обеспечения высокопроизводительного и качественного труда.

Основными стратегическими приоритетами должны быть:

1. Повышение уровня экономической активности населения региона, для чего необходимо:

обеспечения экономического развития региона на инновационной основе;

обеспечения роста потребности предприятий в рабочей силе;

создание благоприятных условий для занятости и реализации трудового и творческого потенциала каждой личности;

стимулирования предпринимательской активности, содействие самозанятости.

2. Обеспечения высокого уровня занятости экономически активного населения на основе:

повышения уровня занятости высококвалифицированных работников путем модернизации имеющихся рабочих мест, существенного повышению их технико-технологического уровня, создания в значительном объеме высокотехнологичных рабочих мест;

предоставления государственной поддержки предприятиям в депрессивных регионах для обеспечения создания новых и сохранения эффективно действующих рабочих мест;

осуществления активной поддержки сельскохозяйственного производства путем развития фермерских и коллективных предприятий, обеспечения их государственной поддержки на основе проведения соответствующей ценовой и кредитной политики;

поддержки развития в сельской местности несельскохозяйственных видов экономической деятельности, в том числе рекреационно-туристического предпринимательства;

создания рабочих мест для занятости в условиях неполного рабочего времени и на условиях аутсорсинга;

стимулирования развития сезонных работ в сфере услуг, в аграрном секторе региональной экономики;

внедрения региональной системы лизинга рабочей силы;

совершенствования механизма трудоустройства выпускников высших и профессионально-технических учебных заведений;

повышения эффективности и оперативности деятельности государственных территориальных служб занятости в следующих направлениях: формирование доступного для населения и предприятий банка данных спроса и предложения на рынке труда; поиск рабочих мест; организация трудоустройства безработных; обеспечение целевой переподготовки безработных.

3. Повышение качества и конкурентоспособности рабочей силы региона, ее соответствия потребностям региональной экономики, что возможно путем:

повышения качества профессиональной подготовки путем совершенствования сети учебных заведений, обновления и модернизации учебно-производственной базы, совершенствования квалификационных характеристик профессий и содержания профессионального образования, формирования национальной системы квалификации;

создания и внедрения в регионе системы независимой квалификационной аттестации выпускников профессиональных учебных заведений;

совершенствования механизма формирования, размещения и выполнения государственного заказа на подготовку специалистов, рабочих кадров на основе данных о состоянии региональных рынков труда;

совершенствования механизма взаимодействия рынка труда и рынка образовательных услуг путем создания системы мониторинга потребности работодателей в рабочей силе;

внедрения системного взаимодействия работодателей и профессионально-технических и высших учебных заведений путем активизации участия работодателей в создании современной учебно-производственной базы, определении содержания обучения, осуществлении профессионально-практической подготовки, проведении квалификационной аттестации выпускников;

создания региональной системы непрерывного профессионального обучения в течение трудовой жизни путем разработки и реализации соответствующей концепции;

содействия предприятиям в осуществлении профессиональной подготовки, переподготовки и повышении квалификации работников.

4. Обеспечение эффективной организации труда на предприятиях путем:

содействия и стимулирования развития нормирования труда, повышения его качественного уровня, внедрение технически обоснованных норм;

обеспечения организации и проведения на предприятиях комплексной паспортизации рабочих мест;

проведения комплексного исследования уровня и динамики эффективности труда в регионе в основных сферах экономической деятельности;

обеспечения стимулирования предприятий к модернизации, внедрению инноваций с целью повышения технической вооруженности труда и его производительности;

совершенствования системы стимулирования различных форм новаторства, поощрение изобретательства и рационализаторства; восстановление традиции новаторской работы на предприятиях на основе адекватного вознаграждения за создание объектов интеллектуальной собственности;

обеспечения формирования высокой профессиональной мобильности работников, их склонности к освоению новых профессий, новых видов деятельности, поиска новых сфер занятости;

создания благоприятных технических, организационных, экономических, социально-психологических условий для осуществления инновационной трудовой деятельности;

внедрения на предприятиях региона современного менеджмента персонала, формирование стратегического кадрового менеджмента и организационной культуры, ориентированной на развитие и эффективное использование человеческого капитала предприятий;

создания региональной системы консультативных услуг по вопросам развития и эффективного использования персонала на основе привлечения передового опыта и современных технологий менеджмента.

5. Усиление мотивации к высокоэффективному и качественному труду на основе:

стимулирования работодателей к повышению заработной платы и постепенного формирования высокой цены рабочей силы;

внедрения на предприятиях области современных многофакторных и гибких систем оплаты труда, которые обеспечивают тесную связь между результатами труда и его оплатой;

разработки и внедрения новой методической базы по совершенствованию системы организации оплаты труда, обеспечения тесной связи между уровнем заработной платы, результатами труда и уровнем сформированного человеческого капитала (квалификации, профессионального мастерства, мотивации);

разработки методических рекомендаций по использованию современных методов повышения мотивации к производительному труду и обеспечение их практического использования;

усиления взаимосвязи системы мотивации и стимулирования персонала с уровнем инновационной активности и ее результатам;

внедрения в системе организации оплаты труда показателей инновационной деятельности сотрудников, обеспечение прямой связи между участием работника в инновационной деятельности, новациях и размером полученного вознаграждения.

6. Развитие социального партнерства с целью обеспечения эффективного использования трудового потенциала региона. Это требует:

содействия развитию социального партнерства в решении всех вопросов производства и социально-трудовых отношений на основе постоянного диалога и обмена информацией;

обеспечения ориентированности содержания регионального соглашения и коллективных договоров предприятий на обеспечение эффективного использования трудового потенциала и на этой основе – обеспечение высокого качества трудовой жизни;

обеспечения развития производственной демократии, привлечения персонала к участию в социально-экономическом управлении предприятий, в распределении прибыли, и т.п.

7. Обеспечение использования трудового потенциала лиц, неконкурентоспособных на рынке труда путем:

активизации сотрудничества государственной службы занятости с работодателями и инвалидами, которые ищут работу, по трудоустройству инвалидов на предприятиях в пределах норматива рабочих мест;

создания рабочих мест для трудоустройства инвалидов, в частности, путем направления не менее 50% средств, поступающих в фонд социальной защиты инвалидов от применения административно-хозяйственных санкций, на создание новых рабочих мест для трудоустройства инвалидов;

содействия развитию дистанционного, интегрированного и инклюзивного обучения лиц с ограниченными физическими возможностями в дошкольных, школьных, профессионально-технических и высших учебных заведениях и беспрепятственного доступа к ним;

разработки программы социальной адаптации и интеграции в сферу трудовой деятельности лиц, освобожденных из мест лишения свободы.

Выводы. Предложенная стратегия определяет основные направления и подходы к решению проблем управления трудовым потенциалом региона. Для их полноценной реализации необходима разработка, утверждение и безусловное выполнение ряда конкретных мероприятий, которые обеспечивают расширение возможностей занятости, совершенствование организации труда, повышение мотивации и другие аспекты реализации трудового потенциала, то есть создают организационные условия для реализации стратегии.

Таким образом, среди основных направлений совершенствования управления трудовым потенциалом можно назвать: разработку надлежащей информационно-статистической базы данных; поиск путей оптимизации расходов на образование, здравоохранение и другие отрасли социально-культурной сферы, внедрение многоканальных механизмов бюджетного финансирования, привлечения внебюджетных средств; реализацию социальных гарантий занятого и незанятого населения в условиях формирования рыночных отношений; организацию переподготовки незанятого населения; содействие развитию малого и среднего бизнеса; повышение эффективности использования рабочего времени путем усиления контроля за деятельностью работников; обеспечение надлежащих условий труда и жизни.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Про основні напрямки розвитку трудового потенціалу в Україні до 2010 р.: Указ Президента України від 3 серпня 1999 р. за №958/99 / Урядовий кур'єр. – 1999, 19 серпня.
2. Концепція загальнодержавної цільової соціальної програми “Збереження і розвиток трудового потенціалу України на 2008-2017 роки”. Матеріали II Всеукраїнського Форуму “Збереження і розвиток трудового потенціалу України”, 20 вересня 2007 року, м. Київ. [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.fpsu.org.ua/files/2007/august/08/proekt.
3. Про зайнятість населення: Закон України № 803-12 від 01.03.1991 / Відомості Верховної Ради № 14.
4. Концепція загальнодержавної програми зайнятості населення на 2009-2011 роки // Міністерство праці та соціальної політики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: www.kmu.gov.ua/control/uk/publish/...
5. Про Програму зайнятості населення Донецької області на 2008-2009 роки / Донецька обласна державна адміністрація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: donoda.gov.ua/main/ua/.../574.htm

6. Програма створення нових робочих місць для забезпечення зайнятості населення Донецької області / Донецька обласна державна адміністрація [Електронний ресурс]. – Режим доступу: donoda.gov.ua/main/ua/.../574.htm.

Поступила в редакцію 23.03.2016 г.

ON THE DIRECTIONS OF IMPROVING THE MANAGEMENT OF LABOUR POTENTIAL OF THE REGION

V. Dudnik

The article is devoted to the issues of regional and state management of labour potential. Ways of improvement of management of labour potential of the region are offered.

Key words: management of labour potential; state and regional management; strategy; employment; economically active population; social partnership.

Дудник Виктория Валерьевна

кандидат экономических наук

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк

доцент кафедры маркетинга и логистики

vika_dirsp@mail.ru

+38-050-638-36-89

Dudnik Victoria

kandidat of economics

Donetsk National University, city Donetsk

УДК 338

МОДЕЛИ КЛАСТЕРНОЙ ПОЛИТИКИ ГОСУДАРСТВ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ

© 2016. Т. В. Ибрагимхалилова

В статье исследованы методологические основы формирования кластерной политики в условиях глобализации. Рассмотрены существующие подходы, модели и типы кластерной политики.

Ключевые слова: кластер, кластерный подход, кластерная политика, подход, модель кластерной политики, тип кластерной политики.

Постановка проблемы. В период расширения глобализации экономики во многих странах мира, как с развитой экономикой, так и развивающихся стран, кластеры получили широкое распространение. В этой форме организации существует целый ряд преимуществ для каждого элемента кластерных структур, с помощью которых кластеры влияют на конкурентную борьбу.

Для ускорения этого процесса необходимо изучение действий государства и его политики в отношении «целебного зелья», повышающего конкурентоспособность национальной и региональной экономики страны.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучению передового мирового опыта относительно формирования кластерной политики, а именно: проблем организации и управления кластерами; конкурентоспособности и формирования конкурентных преимуществ; определение эффективности деятельности кластеров и их влияние на рост внутреннего регионального продукта, внутреннего валового продукта и экономическому развитию страны в целом посвящено множество работ как зарубежных, так и украинских авторов. Среди них работы А. Маршалла, М. Портера, Т. Андерссона, К. Кетельса, Л. Янга, Т. Харриса, М. Войнаренко, В. Гейца, С. Соколенка, В. Федоренко, Е.Н. Левковець та др.

Цель данной работы – обобщение мирового опыта методических основ формирования и реализации кластерной политики государств.

Основное содержание. Принципиальным вопросом при создании кластера является модель кластерной политики, проводимой в той или иной стране. Это объективно обусловлено национальной и региональной спецификой.

Анализ зарубежных практик кластеризации обусловил существование в современной научной литературе различных классификаций моделей государственной кластерной политики.

Как отмечает Е. Левковець - кластерная политика - это система государственных мер и механизмов по формированию и поддержке кластеров для повышения конкурентоспособности страны. Кластерная политика - совокупность плановых мероприятий, проводимых органами исполнительной и законодательной власти, по созданию и поддержке развития кластеров на определенных территориях. Они включают в себя инвестиционные, финансовые механизмы, информационную поддержку и меры нормативно - правового обеспечения [1].

Г.А. Яшева выделяет следующие факторы, определяющие растущее влияние государства на процессы кластеризации:

несостоятельность рынка, рост значимости и объема общественных товаров;

объективная приоритетность общественных интересов в условиях глобализации;

необходимость защиты национального бизнеса в мирохозяйственных отношениях;

необходимость согласовывать институциональные механизмы в национальной и мировой экономике [2].

Кластерная политика концентрируется на решении главных экономических проблем и способствует повышению производительности труда и занятости, внедрению инноваций, снижению сырьевого компонента в конечном продукте, увеличению добавленной стоимости; расширению налоговой базы; повышению инвестиционной привлекательности регионов; обеспечивает благоприятный бизнес-климат для возникновения и развития малых и средних компаний и т. д.

Выделяют две основные модели (стратегии), в рамках которых осуществляется кластерная политика - либеральную и дирижистских. Основные принципы либеральной модели заключается в том, что кластер - это рыночный организм, в котором роль государства достаточно мала, и сводится только к устранению препятствий для его естественного развития и не предусматривает прямого государственного вмешательства. Государства, которые используют данную модель - США, Великобритания, Австралия и Канада.

В странах же с дирижистской политикой государство играет более активную роль в процессе формирования кластеров [3]. Эта политика включает в себя комплекс мероприятий - от выбора приоритетных направлений и финансирования программ по развитию региональных кластеров с целью создания ключевых факторов их успешного развития. Таким образом, представители дирижистских направлений самостоятельно выбирают регион для создания кластера, целенаправленно создают инфраструктуру для приоритетных кластеров, а также определяют объем его финансирования. Среди них, например, Франция, Корея, Сингапур, Япония, Швеция, Финляндия, Словения.

Кроме того, Е.Е. Нескромная [4], взяв за основу классификации роль государства в формировании и развитии кластеров, выделяет две подобные модели - англосаксонскую и континентальную. Англосаксонская модель предложенная М. Портером [5] - отличается наличием рыночного саморегулирующегося механизма кластерных инициатив. Роль государства заключается в создании необходимых условий для формирования кластерных инициатив и сокращения барьеров для естественного процесса кластеризации. Финансовая поддержка кластеров возложена на региональные и местные уровни.

Континентальная модель предполагает активную роль государства в осуществлении кластерной политики (осуществление инициативных мероприятий по созданию кластеров, разработка государственных программ развития кластеров, развитие инфраструктуры кластера и др.).

Обе эти модели определяют общие направления кластерной политики, а именно [6]:

- политику повышения эффективности использования инвестиционных ресурсов, инвестиционных проектов;

- политику посредничества, которая направлена на создание условий для конструктивного диалога внутри кластера и усиление кооперации между его участниками;

- политику стимулирования спроса - формирование потребительских предпочтений в регионе, развитие родственных и поддерживающих секторов экономики, госзаказа;

- образовательную политику, целью которой выступает формирование необходимых компетенций в регионе;

- политику стимулирования внешних связей, которая заключается в устранении торговых барьеров, защиты прав интеллектуальной собственности, реализации инфраструктурных и инвестиционных проектов.

Существует классификация по изучению реализации кластерной политики как инструмента диверсификации экономики для представления различных подходов при выстраивании собственной экономической политики (механизма активации и развития кластера). Так, О.М. Трофимова [7] выделяет 6 моделей государственной кластерной политики:

североамериканскую - формирования кластеров - местная инициатива. Национальное правительство реализует функцию стимулирования кластерной политики региональных органов власти с помощью грантов и создания агентств по развитию кластеров;

западноевропейскую - ключевая роль отводится университетам и исследовательским институтам. Основной формой поддержки кластера выступают научные исследования и формирование инновационной инфраструктуры;

скандинавскую - характерно формирование кластеров по инициативе правительства, развитие исследовательской и технологической кооперации, адресное инвестирование средств в перспективные кластеры, интеграция кластеров;

индийскую - финансирование кластеров за счет иностранных инвестиций. Отбор приоритетных кластеров (по производству тканей и трикотажа, фармацевтического, программного обеспечения и т.д.) осуществляется правительством с целью повышения их экспортных возможностей;

китайскую - предусматривает формирование кластеров по инициативе правительства и регионов путем создания особых зон развития высокотехнологичных отраслей (автомобильной, высоких технологий, производства стали, производства мобильных телефонов и др.) их формирование происходит вокруг крупнейших иностранных заводов с последующим развитием собственных мощностей в непосредственной близости и интегрированием инноваций. Финансирование кластеров в Китае осуществляется с помощью правительственных грантов и венчурных фондов;

японскую - характерно наличие четко выраженного ядра - крупной корпорации, которая практикует долгосрочные контрактные и субподрядные отношения с прилегающей группой малых предприятий. Политика правительства и регионов в стране направлена на активную поддержку, в том числе и развитие инновационной инфраструктуры.

Опыт зарубежных стран в формировании кластеров позволяет выделить с точки зрения роли государства четыре типа кластерной политики [8]:

1. Каталитическая - правительство сводит заинтересованные стороны (например, частные компании и исследовательские организации) между собой, но обеспечивает ограниченную финансовую поддержку реализации проекта

2. Поддерживающая - каталитическая функция государства дополняется его инвестициями в инфраструктуру регионов, образование, маркетинг для стимулирования развития кластеров;

3. Директивная - поддерживающая функция государства дополняется проведением специальных программ, нацеленных на трансформацию специализации регионов через развитие кластеров;

4. Интервенционистская - правительство наряду с выполнением своей директивной функции принимает у частного сектора ответственность за принятие решения о дальнейшем развитии кластеров и с помощью трансфертов, субсидий,

ограничений или регулирования, а также активного контроля над фирмами в кластере формирует его специализацию.

Согласно исследованию М. Энрайт [8], в 40% из 160 региональных кластеров, развивающихся в настоящее время в мире, местные и региональные органы власти проводят поддерживающую кластерную политику. Каталитическая политика проводится национальными, региональными и локальными органами власти по отношению примерно до 20% региональных кластеров, директивная - по отношению к 5% кластеров, а интервенционистская для 2-3% кластеров.

Опыт развития ведущих стран мира свидетельствует, что повышение конкурентоспособности экономики можно достичь только путем перехода на инновационную модель развития, конечная цель внедрения которой заключается в повышении благосостояния граждан за счет ускорения экономического роста. В качестве одного из элементов такой модели могут рассматриваться кластеры - сконцентрированные по географическому признаку групп взаимосвязанных компаний, а также связанных с их деятельностью организаций в определенных областях, характеризующихся общей деятельностью, которые взаимодополняют друг друга. Кластеры способствуют повышению конкурентоспособности экономики на национальном и региональном уровнях.

В мировой современной практике сложились три разные модели кластерной политики: европейская, азиатская и американская модели.

Если в США государство и бизнес достаточно сильно удалены друг от друга, в европейских странах государство постоянно и тесно контактирует с предпринимательским сектором, но без широкого проникновения в структуру крупных частных промышленных предприятий, собственно азиатской модели отношений «государство - промышленный бизнес». Страны мира, где происходит кластеризация экономики быстро переходят из сырьевой стратегии развития на высокотехнологичную. Инновационная политика этих стран опирается на использование знаний, новых технологических и организационных решений.

В США, где ученые раньше других начали изучать принципы развития региональных экономик, а М. Портер считается автором кластерной концепции, промышленные кластеры стали очень популярны. В настоящее время более половины предприятий - это предприятия - кластеры, работающие в одном регионе и максимально использующие его природный, научный, интеграционный потенциал. Продукция кластеров ориентирована главным образом на экспорт или импортозамещение.

Американская модель развития кластеров нацелена на повышение конкурентоспособности в глобальном масштабе на базе преимуществ, основанных на научно-технологических достижениях и инновациях, и вводится там, где государство и бизнес достаточно сильно удалены друг от друга. Новые высокие технологии, большие расходы на НИОКР и, как следствие, рост эффективности производства позволяют осуществлять главные критерии национальной и региональной конкурентоспособности - производство продукции, соответствующей требованиям мировых рынков. В США осуществляется федеральная поддержка НИОКР в университетах, где проводится большая часть научных и технологических исследований. Университеты обеспечивают формирование национального человеческого капитала в научной и технологической областях, готовят квалифицированные кадры. Университеты превращаются в национальные центры, которые разрабатывают собственную политику организации научно-технологического партнерства с промышленными предприятиями. Реализация

государственных заказов на новую технику и технологии характеризуются в национальной программе как важнейшая функция.

Особенность американской модели конкурентоспособности заключается в совместной деятельности государственных структур, промышленных предприятий и академических организаций.

Функция правительства заключается в развитии научно-технологического партнерства, законодательно утвержденном предоставлении налоговых кредитов и льготного налогообложения предприятиям, осуществляющим государственные и собственные программы НИОКР. В результате этого особенно динамичное развитие получают регионы, на территории которых сформированы промышленные кластеры.

В США практически не существует федеральной политики по развитию кластеров, и она не выходит за рамки традиционных инструментов, в том числе таких, как поддержание общих конкурентных и реализация отдельных направлений общего характера (политика в области образования, научных исследований и инноваций). Основной фокус кластерной политики - это уровень региона, то есть основной игрок - это штаты и более мелкие административные территории. Со своей стороны федеральные власти [такие, как Economic Development Administration (EDA), действующие в рамках US Department of Commerce (DoC), которая отвечает за региональное экономическое развитие и работает непосредственно с регионами] поощряют использование кластерного подхода при разработке стратегий социально-экономического развития территорий. Большую роль в активном продвижении кластерного подхода играют общественные организации, например, Ассоциация губернаторов США [The National Governors Association (NGA)]. Развитие региональных отраслевых кластеров является одним из ключевых направлений работы Совета по конкурентоспособности США (The Council on Competitiveness), в который входят руководители крупнейших компаний и президенты ведущих университетов США.

Азиатская модель экономического развития базируется на опыте «догоняющего» экономического развития, когда национальная политика направлена на селекцию технологий для получения результата в виде высокой конкурентоспособности на мировом рынке. Эта модель ориентируется в основном на импортируемые технологии и знания, тем самым подвергаясь замедлению процесса интеграции в глобальную экономику. Для этой модели характерна неразвитость собственной системы производства знаний и инноваций.

Основным представителем данной модели экономического развития стала Япония, кластеры которой составляют основу государственной инновационной системы. Япония достигла высоких конкурентных преимуществ в условиях ограниченности ресурсов, опираясь на заимствованные технологии, японская экономика характеризуется организованным крупномасштабным производством, рационально размещенным в определенных регионах.

Изучая опыт различных стран, можно выделить два основных подхода (направления) современной политики по поддержке формирования кластеров: восходящий и нисходящий (рис. 1.).

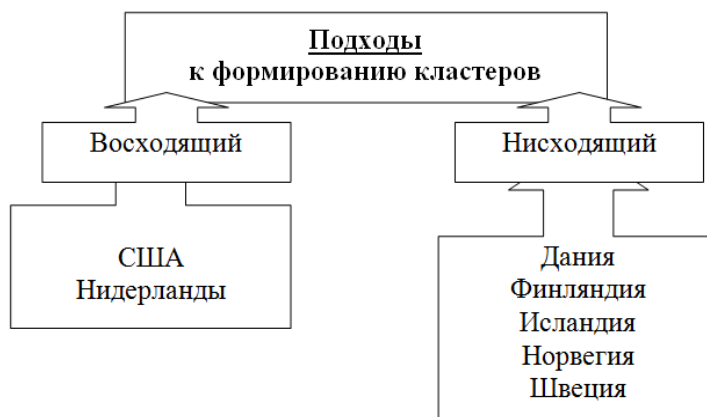


Рис.1. Подходы к формированию кластеров

Восходящий подход сосредоточивается на обеспечении эффективного функционирования рынка и ликвидации рыночного дефицита. Отправная точка - инициативы, порождаемые рынком, при этом правительство действует как помощник и регулятор, а не устанавливает незыблемые и ограниченные национальные и региональные приоритеты.

Такой подход применили Нидерланды и США. В Нидерландах действует программа «Технология в обществе», в рамках которой осуществляются попытки использования современных технологий для решения социальных проблем. Программа примиряет широкий круг заинтересованных сторон в процессе консультаций, в ходе которых обсуждаются проблемы типа предотвращения преступления и заботы о пожилых людях. Решение проблем обеспечивается трансфертом инноваций и другими методами распространения нововведений и знаний.

При нисходящем подходе правительство (в процессе консультаций с отраслями промышленности и исследовательскими агентствами) устанавливает региональные и национальные приоритеты, определяет стимулирующие видение для будущего (к формированию процесса диалога), выбирает субъектов, которые будут привлечены в диалог. Этот подход характерен для скандинавских странах.

Выводы. Как видим, зарубежный опыт использования кластерного подхода к формированию, развитию и управлению кластеров достаточно разнообразен. Рассматривая процесс кластеризации развитых странах и странах с рыночной экономикой, необходимо отметить такой важный момент: отсутствуют единые общепринятые, универсальные подходы и схемы образования и развития кластерных образований.

Каждое государство разрабатывает собственные подходы к образованию кластеров и их управления и соответственно по-своему организует деятельность государственных органов, ответственных за реализацию национальной промышленной стратегии конкурентоспособности территории.

Проведя обобщение мирового опыта создания кластеров, приходим к выводу, что наиболее оптимальной для нашего государства является европейская модель кластерообразования, так как формирование кластеров Европы носит естественный характер и не требует внедрения сложных информационных технологий, как кластеры азиатской и американской модели.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Левковец Е.Н. Роль государства в кластеризации экономики: теоретико-методологический аспект // Бизнес-информ. – 2011. - №1. – С. 136-143
2. Яшева Г.А. Кластерная политика в повышении конкурентоспособности национальной экономики: методика формирования // Государственное управление. Электронный вестник. – 2007. – № 11. // - [Электронный ресурс].- Режим доступа: <http://e-journal.spa.msu.ru/images/File/2007/11/Jasheva.pdf>
3. Захарченко В.И., Глушенко Л.Д. Разработка кластерной политики для малого бизнеса в промышленности [Электронный ресурс]. Режим доступа: http://www.rusnauka.com/4_SND_2011/Economics/10_78442.doc.htm
4. Нескромная, Е.Е. Государственная политика кластерного развития: концептуальные основы и мировой опыт / Е.Е. Нескромная // Экономические науки. – 2010. – № 5 (66). – С. 11-15.
5. Porter Michael E. Location, Competition and Economic Development: Local Clusters in a Global Economy / Economic Development Quarterly 14, no. 1, 2000. P. 15-34
6. Афанасьев М. Мировая конкуренция и кластеризация экономики / М. Афанасьев, Л. Мясникова // Вопросы экономики. - 2005. - № 4. – С. 75-81.
7. Трофимова, О.М. Анализ отечественного и зарубежного опыта кластерообразования в регионе / О.М. Трофимова // Современные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2010. - №12 (73). – С.142-145.
8. Enright M.J. Regional Clusters: What we know and what we should know. Paper prepared for the Kiel Institute International Workshop on Innovation Clusters and Interregional Competition, 2002. - P. 18

Поступила в редакцию 17.03.2016 г.

MODEL OF CLUSTER POLICY IN CONDITIONS OF GLOBALIZATION

T. Ibragimkhalilova

In the article the methodological bases of formation of cluster policy in the context of globalization. The existing approaches, models and types of cluster policy.

Keywords: cluster, cluster approach, cluster policy, the approach, the model of cluster policy, the type of cluster policy.

Ибрагимхалилова Татьяна Владимировна

кандидат экономических наук

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк

доцент кафедры маркетинга и логистики

ity2106@mail.ru

+38-050-029-18-88

Ibragimkhalilova Tatyana

kandidat of economics, PhD, Associate professor

Donetsk National University, city Donetsk

УДК 354: 338.2

ТЕОРЕТИЧЕСКОЕ ОБОСНОВАНИЕ ВЛИЯНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ НА СТОИМОСТЬ КОМПАНИИ

© 2016. Е. Г. Кошелева

В работе исследовано влияние социальной ответственности компании как конкурентного преимущества на стоимость как деловой репутации, так и стоимость компании в целом, обосновано применение качественных методов оценки изменения стоимости вследствие реализации принципов социальной ответственности.

Ключевые слова: деловая репутация, стоимость деловой репутации, социальная ответственность, методы оценки.

Постановка проблемы. В последнее время существенной, а порой и основной частью стоимости бизнеса является его деловая репутация (гудвилл), которую необходимо рассматривать с двух сторон: с одной стороны деловая репутация – результат реализации стратегии социальной ответственности, а с другой стороны, является конкурентным преимуществом для дальнейшего развития компании.

Наличие положительной деловой репутации определяет возможность привлечения денежных средств, построения деловых связей, поиска стратегических инвесторов, влияет на отношения компании с властными структурами. При этом, принципы социальной ответственности должны быть интегрированы в основную бизнес-стратегию, а экономическая устойчивость и результативность должны являться базовыми составляющими социальной ответственности субъекта.

Целью данной работы является обоснование применения качественных методов оценки влияния социальной ответственности компании на ее стоимость.

Одним из методов оценки влияния социальной ответственности компании на ее стоимость является оценка увеличения стоимости гудвилла, который представляет собой деловую репутацию компании и учитывается в составе его нематериальных активов [7, с. 121].

Многообразие подходов к определению стоимости гудвилла, его видов подчеркивает многогранность данной социально-экономической категории (рис. 1).

Согласно стандартам, уточненным в 1991 г. Американским обществом оценщиков (American Society of Appraisers, ASA), в понятие «гудвилл» входят следующие слагаемые:

- престиж и авторитет компании;
- известность компании;
- обширная база лояльных клиентов;
- проверенная сеть поставщиков и деловых партнеров;
- местонахождение;
- номенклатура производимой продукции;
- узнаваемость торговой марки;
- отработанные каналы сбыта продукции.

Международный стандарт финансовой отчетности (IFRS) 3 «Объединение бизнеса» учитывают гудвилл отдельной строкой в бухгалтерском балансе, что позволяет финансистам утверждать: доля деловой репутации в оценке стоимости известных западных компаний может достигать до 80 %. Этот стандарт определяет

гудвилл как актив, представляющий собой будущие экономические выгоды, являющиеся результатом использования других активов, приобретенных при объединении бизнеса, которые не идентифицируются и не признаются по отдельности.



Рис. 1. Классификация деловой репутации (гудвилла)

По мнению Курилова А.А. [2], гудвилл это, прежде всего, общественное мнение о названии, стиле, товарном знаке, логотипе проектах, товарах и любых других

предметах, находящихся во владении или под контролем компании, а также отношение с клиентами и заказчиками. Т.е., политика социальной ответственности в полной мере направлена на формирование и поддержания данного общественного мнения.

В работе Ивановой А.Е. [1] приведен сравнительный анализ национальных норм определения и оценки гудвилла, при этом был сделан вывод о том, что при определении первоначальной стоимости гудвилла все страны используют принципиально одинаковый подход: разница между покупной стоимостью компании и стоимостью ее активов.

В теории оценки деловой репутации гудвилл – это величина, на которую стоимость бизнеса превышает рыночную стоимость финансовых, материальных и части нематериальных активов предприятия, отраженных в бухгалтерской отчетности.

Другими словами, деловая репутация компании (гудвилл) представляет часть стоимости компании, которая существует только вместе с этой компанией и не может быть отнесена к какому-либо конкретному активу. Стоимость деловой репутации компании возникает, когда компания получает прибыль на активы или на собственный капитал, как правило, выше среднеотраслевого уровня.

Анализ теоретико-методологических основ оценки стоимости гудвилла показал, что не существует единой методики ее исчисления, однако позволяет классифицировать все многообразие существующих методов оценки (подходов к оценке) деловой репутации на качественные и количественные методы исчисления гудвилла [9].

К качественным методам оценки стоимости гудвилла относят:

- метод экспертных оценок;
- метод социологических опросов;
- сравнительный метод.

Суть метода экспертных оценок заключается в составлении экспертного мнения о рейтингах деловой репутации различных компаний, при этом недостатком данного метода считается субъективность, а также низкая осведомленность о нюансах деятельности компании, её скрытом потенциале, который, порой, могут оценить лишь собственники компании.

Данный метод широко распространен при формировании рейтингов компаний, при этом следует иметь в виду, что комплекс показателей, используемый для оценки деловой репутации, а также вес каждого показателя может значительно различаться в зависимости от региона пребывания, отрасли, к которой принадлежат оцениваемые компании, размер компании. Так, при формировании рейтинга деловой репутации компаний Урала в рейтинг включались только значительные и известные в своих отраслях компании, а также компании, обладающие репутацией в масштабах Большого Урала, а компании, известные в рамках города или области, в рейтинг не включались.

Составляющие деловой репутации могут иметь разный вес в формировании общей оценки. Анализ показал, что для данного региона наиболее значимыми являются такие показатели, как качество продукции и услуг, устойчивость финансового положения, доля рынка, доступность информации о компании, ее публичность и известность.

Использование метода социологических опросов предполагает анализ мнение стейкхолдеров о компании. По мнению многих авторов, данная оценка является самой верной, а остальные методы способны лишь уточнить ситуацию, при этом данный метод не позволяет дать количественную информацию о стоимости гудвила.

Сравнительный метод заключается в оценке гудвилла компании в сравнении с другой компанией, как правило, аналогичной или прямого конкурента. Очевидно, что

существенным недостатком является тот факт, что далеко не всегда удается с высокой точностью и максимально полно оценить все факторы, влияющие на деловую репутацию рассматриваемой и сравниваемой компании, что может существенно исказить полученные данные и усомниться в их достоверности.

Качественный подход к оценке основан на убеждении, что гудвилла – это всего лишь образ, созданный в сознании стейкхолдеров и не может быть определен количественными показателями.

Вторая группа методов оценки (подходов к оценке) предполагает использование количественных методов:

- оценка деловой репутации с учетом требований МСФО (IFSR) 3 «Объединение бизнеса»;
- оценка деловой репутации как разницы между стоимостью компании и рыночной стоимостью всех ее активов;
- оценка деловой репутации по объему реализации;
- оценка деловой репутации на основе стоимости, добавленной интеллектуальным капиталом;
- оценка деловой репутации с использованием технологий компании Brand Finance and Interbrand;
- аналитический метод оценки деловой репутации;
- метод избыточных прибылей;
- оценка деловой репутации с помощью показателя деловой активности;
- квалитетрический метод;
- бухгалтерский метод оценки деловой репутации.

По мнению большинства авторов, наиболее точную оценку стоимости гудвилла возможно получить при использовании комплекса как качественных, так и количественных методов.

Анализ опыта консалтинговых фирм показывает, что потребность в оценке гудвилла возникает только в следующих случаях:

- при совершении операции купли-продажи компании;
- при слиянии и поглощении компаний;
- при необходимости оценки гудвилла, как части общей оценки компании;
- при переходе компании на международные стандарты финансовой отчетности (МСФО);
- при страховании компании.

В качестве примера влияния социальной ответственности компании возможно привести деятельность ПАО «Северсталь». Являясь крупнейшей в мире среди вертикально интегрированных сталелитейных и горнодобывающих компаний с активами в различных странах, таких как Россия, Белоруссия, Украина, Латвия, Польша, Италия и Либерия, принимает социальную ответственность как политику и часть бизнес-стратегии предприятия.

Социальная ответственность «Северстали» — это поддержание необходимого баланса в отношениях со всеми стейкхолдерами, выстраивание с каждым из них долгосрочных и взаимовыгодных отношений. Компания видит свою социальную ответственность в том, чтобы быть надежным партнером для всех стейкхолдеров (заинтересованных сторон):

- создавать стоимость для акционеров;
- способствовать раскрытию творческого потенциала работников;
- постоянно работать над повышением уровня производственной безопасности;

выполнять требования законодательства и быть партнером государства в решении задач устойчивого развития;

повышать экологичность производства, эффективность использования ресурсов; вносить вклад в социально-экономический прогресс регионов присутствия.

Как видно, реализуя данные направления, компания укрепляет свою деловую репутацию, однако оценить стоимость гудвилла возможно лишь в случае купли-продажи или слияния поглощения компании.

Выводы. Таким образом, на основе проведенного исследования возможно сделать следующие выводы.

1. Для оценки влияния социальной ответственности компании на ее стоимость целесообразно использовать совокупность качественных методов, что позволит учесть изменение стоимости не только материальных активов, но и стоимости деловой репутации как части стоимости компании.

2. При оценке влияния социальной ответственности на деловую репутацию необходимо учитывать тот факт, что некоторые виды деловой репутации изменяют свою стоимость только в долгосрочной перспективе, что значительно усложняет процесс оценки стоимости компании в краткосрочной и среднесрочной перспективе.

3. При формировании стратегии развития компаниям целесообразно рассматривать социальную ответственность как инструмент повышения конкурентоспособности, важный фактор успешного бизнеса и, как следствие, повышения его стоимости.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Иванов А.Е. Гудвилл в финансовой отчетности: сравнительный анализ национальных норм / А.Е. Иванов, Е.А. Соломатина // Международных бухгалтерский учет. – 2014. – №12(306). – С. 10-20.
2. Курилов А.А. Гудвилл и его оценка в российской и международной практике / А.А. Курилов // Вектор науки ТГУ. – 2014. – №4(30). – С. 153-156.
3. Кухарчук Д.В. КСО как инструмент повышения конкурентоспособности российского бизнеса / Д.В. Кухарчук // Российский внешнеэкономический вестник. – 2015. - №7. – С. 72-80.
4. Международный стандарт финансовой отчетности (IFRS) 3 «Объединения бизнеса»: ред. от 26.08.2015 г. (введен в действие на территории Российской Федерации Приказом Минфина России от 25.11.2011 N 160н).
5. Нургатин Р.Р. Классификационные группы деловой репутации / Р.Р. Нургатин // Уникальные исследования XXI века. – 2015. – № 7. – С. 245-250.
6. Солоненко А.А. Понятие, виды, методы оценки и учет деловой репутации / А.А. Солоненко, Г.А. Петровская // Вестник АГТУ. 2014. – №2.– С. 110-119.
7. Ходаківський Є.І. Інтелектуальна власність: економіко-правові аспекти: навч. Посіб / Є.І. Ходаківський, В.П. Якобчук, І.Л. Литвинчук. – К.: Центр навчальної літератури, 2014. – 276 с.
8. Юдина Л.Н. Современные подходы к определению составляющих и оценке гудвила (деловой репутации организации) при подготовке слияний и поглощений / Л.Н. Юдина // Экономика и менеджмент инновационных технологий. – 2014. – № 9 [Электронный ресурс]. URL: <http://ekonomika.snauka.ru/2014/09/5695> (дата обращения: 12.11.2015).

Поступила в редакцию 9.03.2016 г.

**THE THEORETICAL JUSTIFICATION OF THE EFFECT OF SOCIAL
RESPONSIBILITY IN THE VALUE OF THE COMPANY**

Y. Kosheleva

In the article it is studied the influence of company social responsibility as competitive advantage on value of both business image and company value as a whole; it is grounded the using of qualitative methods of evaluating value change due to implementation of social responsibility.

Key words: business image, value of business image, social responsibility, evaluating methods.

Кошелева Елена Георгиевна

кандидат экономических наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк

доцент кафедры экономики предприятия

post4aliena@mail.ru

+38-050-626-16-61

Kosheleva Yelena

Ph.D. in economics, associate professor of the department “Economy of an enterprise”
Donetsk national university

УДК 502. 062: 330.146

**МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ КАЧЕСТВОМ ОКРУЖАЮЩЕЙ СРЕДЫ С
УЧЕТОМ ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫХ АСПЕКТОВ**© 2016. *Е. О. Кравец*

В статье обоснована неэффективность существующего механизма управления качеством окружающей среды и целесообразность применения принципов институционализма, предложен механизм управления качеством окружающей среды с учетом институционализма

Ключевые слова: механизм, качество, окружающая среда, управление, институционализм.

Постановка проблемы. Рыночные преобразования экономики характеризуется увеличением использования природных ресурсов без учета реального их восстановления. Экономические и экологические системы являются относительно самостоятельными и развиваются по своим законам [1, с. 50]. Но в процессе взаимодействия этих систем возникают специфические отношения, завязывающиеся между законами природы и человеческой деятельностью.

Анализ последних исследований и публикаций. Согласно современным представлениям об охране окружающей природной среды и принятия комплекса организационных, правовых и экономических мер, направленных на восстановление разрушенной природной среды и снижение уровня воздействия антропогенной деятельности возможно сохранить равновесия сложной системы «человек - производство - окружающая среда». Анализ этих мероприятий приведен в работах: Александрова И.А. и Тарасовой М.Ю. [2], Веклич О.А. [3], Буркинського Б.В. [4], Садекова А.А. [5], Мельника Л.Г. [6], Гофмана К.Г. [7], Туницы Ю.Ю. [8] и в комплексе рассматриваются как механизм управления качеством окружающей среды.

Следует заменить, что в современных условиях финансирование природоохранных расходов в государственном бюджете носит неравномерный характер и в среднем составляет около 1% от его расходной части. Это является одним из факторов, который свидетельствует об устарелости системы управления. В свою очередь, причиной неэффективности существующего механизма является командно-фискальный подход к управлению, который основан на налогообложении и перераспределении ресурсов в виде льгот, субсидий, природоохранных проектов и штрафов. Однако, нерешенным остаются вопросы, связанные с оптимизацией распределения средств с целью улучшения качества окружающей среды.

В результате чего возникает необходимость использования методических основ институционализма и экономической теории, если понятие «институт» определить как набор формальных и неформальных правил поведения, включая самые разнообразные системы, которые соблюдают их для обеспечения сохранения природной среды. Как правило государственные институты (Конституция, законы, постановления, инструкции, лицензии и т.д.) и общественные (образования, вера, культура и др.) в области природопользования и охраны окружающей природной среды определяют:

- полномочия о обязанности природопользователей-загрязнителей и соответствующих контролирующих органов;
- перечень экологически опасных видов хозяйственной деятельности;
- общие правила природопользования и перечень необходимых процедур;

- доступность информации о состоянии окружающей природной среды, результатах проведения инспекционных проверок, осуществления мероприятий, соблюдении природоохранного законодательства в целом и т.д. для широких слоев населения;

- структура стимулов в обществе, последствия (выгода или потери) определенных (законных/незаконных) действий индивидов;

Эффективность управления качеством окружающей среды зависит от ряда ограничений, характеризующихся отдельными положениями институциональной экономической теории, в том числе: наличие положительных трансакционных издержек, неопределенности и асимметричности информации, ограниченной рациональности индивидуумов, институциональной неполноты природоохранных институтов, возможности оппортунистического поведения при осуществлении отношений принципал-агент и возникновения групп социального давления [9].

Это обосновано тем, что во-первых, в отличие от неоклассиков, институционалисты акцентируют внимание на том, что развитие может быть неустойчивым, а экономика является производной от культуры, нравственности, религиозности и других норм поведения. Во - вторых, институциональная теория выдвигает идею о том, что нельзя рассчитывать только на то, что рынок отрегулирует экологические проблемы, вместо этого вводятся новые механизмы, включающие комплекс мероприятий, оптимизирующих государственную политику в сфере экологизации образования, усиление роли формальных и неформальных регуляторов экономики. Итак, институционализм позволяет анализировать не установившееся положение в социально-экономической системе [10].

При этом, следует отметить, что для создания и обеспечения функционирования любого института (или организации), а также гарантирования подчинения его правилам, необходимы значительные затраты времени и реальных ресурсов (материальных, денежных, человеческих, интеллектуальных и т.д.) [9].

Механизм управления качеством окружающей среды на институциональных основах направлен не только на устранение, но и предотвращение внешних эффектов, ориентируясь на широкий охват институтов, которые используются в качестве инструментария управления и опирается не на запреты или жесткое регулирование хозяйственной деятельности, а на грамотную ее организацию, возможность которой определяется совершенствованием методов управления природопользованием.

Важнейшими институциональными условиями осуществления эффективного управления качеством окружающей среды является наличие единой государственной экологической политики, достаточное финансовое и материальное обеспечение управленческих решений в области природопользования. Для обеспечения механизма реализации указанных управленческих решений необходимо, чтобы сама система управления и ее организация соответствовала предъявляемым требованиям, поскольку государственные органы являются подсистемами сложной системы «общество-окружающая среда -государственная экологическая политика».

Следует отметить, что без соответствующего институционального обеспечения даже самые совершенные инструменты не смогут работать эффективно в направлении достижения цели, для которых они разработаны. Поэтому успешность процесса управления качеством окружающей среды, в значительной степени определяется "качеством" институциональной среды [11].

Таким образом, возникает необходимость в моделировании механизма управления качеством окружающей среды на институциональных основах. Первым этапом является определение цели построения упомянутого механизма, которая

заключается в реализации посредством учета институциональной и экономической эффективной экологической политики государства для поддержания качества окружающей среды. Второй этап заключается в анализе структуры механизма и его основных элементов (рис. 1).

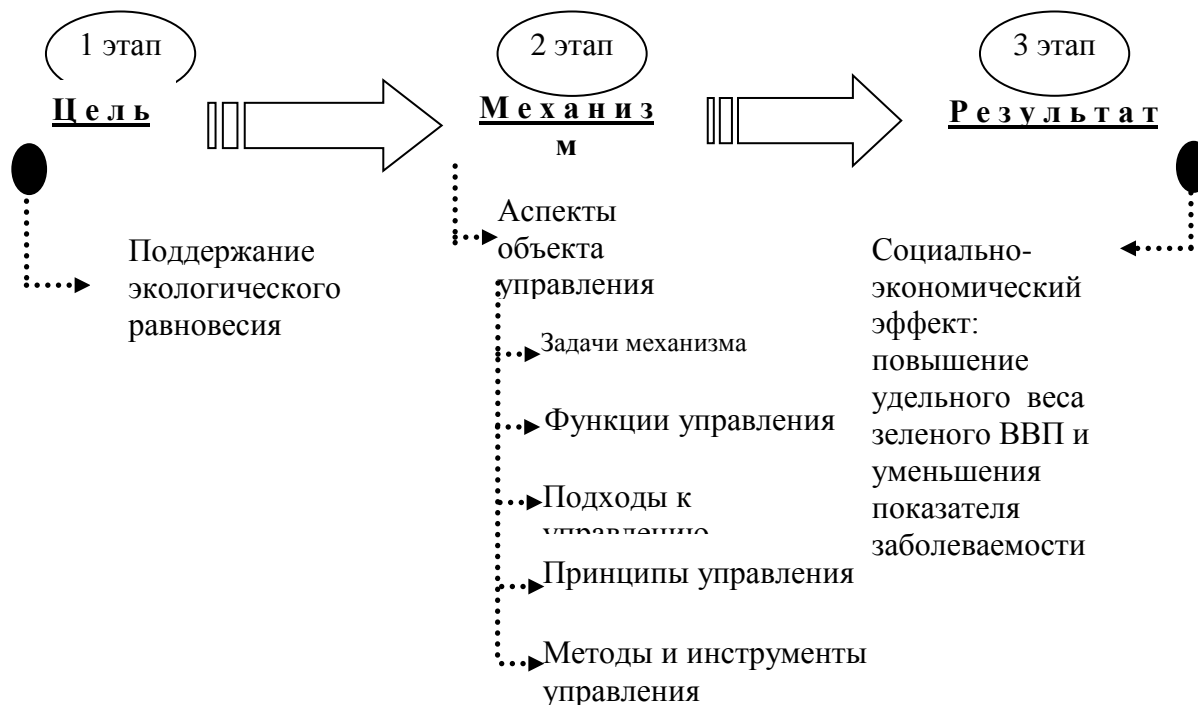


Рис. 1. Схема этапов усовершенствования механизма управления качеством окружающей среды

Совершенствование механизма управления качеством окружающей среды следует начать с формулирования цели на основе новых парадигм взаимоотношений с природной средой. Таким образом, цель заключается в достижении (поддержки) качества окружающей природной среды, причем не только отдельного ресурса, но и всего ценоз¹, основанного количественной на оценке окружающей среды и оптимального распределения средств бюджета для сохранения баланса с социально-экономическими потребностям..

Одним из элементов структуре механизма является аспект исследования природной среды, который представляет собой:

- источник общественного блага – для удовлетворения тех потребностей человека, которые обеспечивают его физическое существование (воздух для дыхания, вода для питья, рекреационные и другие ресурсы). Способность окружающей среды удовлетворять указанные потребности человека формирует качество окружающей среды [12];

¹Ценоз - исторически сложившаяся совокупность животных, растений, грибов и микроорганизмов, населяющих относительно однородное жизненное пространство (определенный участок суши или акватории), они связаны между собой и со средой. Это динамичная, способная к саморегулированию система, компоненты которой(продуценты, консументы, редуценты) взаимосвязаны [16].

-сырьевая база – служит средством обеспечения производства необходимыми ресурсами для технологии и пространством для размещения промышленных, сельскохозяйственных, строительных объектов, инфраструктуры и так далее. Если в прошлом такую функцию выполняла преимущественно земля, то сейчас в этих целях используются также водные ресурсы, атмосферный воздух и космическое пространство;

- элемент биосферы - компонент (или часть) включающий пространство прямо или косвенно доступное человеку (планета Земля и окружающее космическое пространство, включая и ближние небесные тела).

На основе исследования аспектов объекта управления и выявления недостатков существующего механизма природопользования формируются задачи механизма управления качеством окружающей среды, которые заключаются в:

- компенсации «провалов рынка» и «провалов государства», что в совокупности дают «негативную усиливающую связь»[9];

- обеспечении граждан «общественным благом», соблюдая права на чистое местообитания;

- сохранении природного капитала страны.

Для реализации указанных задач необходимы функции управления, которые предполагают регулирование, координацию и организацию эффективного природопользования за счет оптимального распределения финансовых ресурсов.

Конкретизация теоретических и методических подходов к объективному характеру управления, установлению взаимозависимостей экологических и экономических интересов. Отсюда возникает, целесообразность использования холонистического подхода управления качеством окружающей среды в указанном механизме, который станет основой для реализации принципов управления качеством окружающей среды.

Обеспечения механизма реализации управленческих решений зависит от эффективности системы управления, поскольку государственные органы являются "проводниками" экологической политики. Следовательно, процесс реорганизации государственной экологической политики должен предусмотреть следующие принципы[11]:

осторожность- ограничение использования технологий, последствия для реципиентов недостаточно ясны;

презумпция виновности технологий - пользователи и распространители новых технологий и продуктов должны доказать их экологическую приемлемость;

рациональное использование восстановленных ресурсов;

минимизация изъятия невозобновленных природных ресурсов - темпы использования невозобновленных природных ресурсов должны соответствовать темпам разработки их устойчивой восстановленной замены;

разделения хозяйственно-эксплуатационных и контрольно-надзорных функций;

недопущения дублирования функций;

учет противоречивых интересов;

соучастие общественности.

В качестве методов управления рекомендуется выделить административно-контрольный метод, который включает: природоохранное законодательство; совокупность экологических стандартов и нормативов, систему действующего лицензирования производства, экологическую экспертизу планируемой деятельности, методы и инструменты прогнозирования, планирования и программирования

природоохранной деятельности, включать инструмент эффективного распределения государственных средств для улучшения качества окружающей среды.

Целесообразно применение рыночно-ориентированного метода, который включает следующие инструменты: земельный налог[13], платежи за загрязнение окружающей среды, рыночные цены на природные ресурсы, механизм купли-продажи прав на загрязнение природной среды. Также следует отметить финансово-кредитный метод, который реализуется с помощью формы и источники финансирования природоохранных мероприятий, инструменты финансирования, кредиты на мероприятия по охране окружающей среды, займы, субсидии, экологические и ресурсные налоги, страхование экологических рисков.

Однако необходимо учитывать, что методы реализуются через институты, т.е. для того, чтобы институты способствовали достижению целей, ради которых они разрабатывались, необходимо создать соответствующее институциональное обеспечение, потому что нет никакого смысла устанавливать жесткие нормативы по очистке сточных вод, при этом не иметь никакого водоканала, способного эти нормативы выполнить[11, с.19]. Бессмысленно взимать платежи за загрязнение окружающей среды с целью возмещения экологического ущерба, если все эти платежи «растворяются» в бюджете[2].

Новая экономическая система требует от всех существующих институтов реальной оценки функционирующих институциональных норм и вычленение тех из них, которые создают пространство для эффективного функционирования экономических отношений в сфере природопользования. Поэтому, в указанный механизм должны быть включены существующие отдельные институты, которые подчинены каждому из методов управления с взаимосвязью между собой (рис.2).

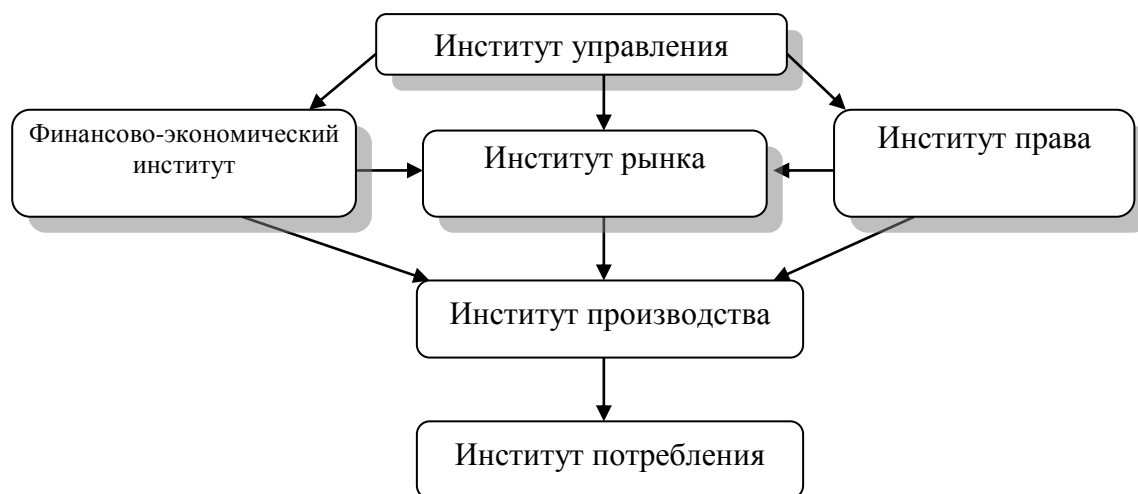


Рис. 2. Взаимосвязь институтов механизма управления качеством окружающей среды

Институт права - спецификация прав собственности на экологическую емкость территории и природные ресурсы, страхование ответственности за экологический ущерб, совершенствование законодательной базы платного природопользования.

Институт производства - учет специфики добывающих и обрабатывающих производств при разработке мероприятий по их экологизации, оптимизация отдельных

стадий производственного и логистического циклов с целью уменьшения техногенной нагрузки на окружающую среду.

Институт потребления - преимущество долговечных товаров и товаров, не требующих длительных перевозок, отказ от лишних услуг, отказ покупателей от упаковки, которая плохо поддается переработки, преимущество экологически чистых товаров.

Финансово-экономический институт - финансовое и материальное обеспечение управленческих решений, исправление ценовых искажений - создание целенаправленной структуры стимулов, совершенствования фискальных инструментов.

Институт рынка - создание рынка негаресурсов² - создание рынка «прав на загрязнение».

Институт управления - разработка единой государственной эколого-экономической политики; осуществление продуманной кадровой политики; обеспечение свободного доступа к достоверной информации; соблюдение основных принципов эффективного управления; оптимизация управленческих структур; учет специфики отношений между субъектами внешнего эффекта.

В механизме управления качеством окружающей среды на институциональных основах необходимо учитывать критерии выбора и оценки инструментов экологического управления, т.е. систему качественных и количественных показателей, которые должны обладать следующими свойствами: эффективность, справедливость, реализуемость, гибкость; долговечность их действия, соответствующая узнаваемость. Следовательно, указанный элемент метрологии в механизме приведет к решению вопроса о оценке состояния окружающей среды, для принятия экологических решений и оптимального вложения государственных средств, с целью улучшения качества окружающей среды с наименьшими затратами.

Действие институционального механизма с помощью инструментов оценки и распределения финансов должна привести к получению социального и экономического эффектов, который заключается в повышении удельного веса зеленого ВВП и уменьшения показателя заболеваемости.

Однако не следует забывать, что государство использует ВВП как мерило экономического роста. Таким образом, для повышения достоверности макроэкономических показателей динамики хозяйственной деятельности страны, эффективности ее экологической политики необходимо учитывать состояние природного капитала в макроэкономическом анализе совокупного общественного продукта. То есть речь идет об экологической коррекции макроагрегатов, которую можно достичь, благодаря расчету экологически "зеленого" ВВП. [14].

Очевидно, что особенно важный и практически ценный расчет экологически скорректированного ВВП для стран, которые в большей степени зависят от природных ресурсов (в частности для Украины) и которые стремятся быстрее нарастить ВВП, не слишком озабочены проблемами их исчерпания. Однако, как показывает практика хозяйствования, существующая ситуация никак не отражается на расчете традиционных макроэкономических показателей и, соответственно, не учитывается при планировании государственной экономической и экологической политики, тогда как

²Негаресурсы - потенциальные ресурсы, формируются в результате совершенствования процессов поведения конечной продукцией за счет рационализации ее потребления, а также с исходными ресурсами за счет оптимизации отдельных стадий производственного и логического циклов. В свою очередь «рынок негаресурсов» - рынок на котором, данные ресурсы могли бы продаваться на конкурентных торгах с применением арбитража. Данный рынок позволит получить экономические выгоды от продажи негаресурсов, и станет весомым стимулом для их производства [11, с.28,30].

значимость состояния природного капитала в функционировании экономики требует более эколого-ориентированных управленческих решений [15].

Следует отметить, что эффективное функционирование механизма на основе институционализма объективно предполагает осуществления адекватной комплексной оценки состояния качества окружающей среды. Различия и способность принимаемого решения, заключается в том, что с помощью абсолютных и относительных индикаторов исследуются не только экономические, но и социальные, экологические, эстетические и другие аспекты оценки.

Выводы. Таким образом, рассмотренные элементы механизма управления качеством окружающей среды основанные на институциональных аспектах позволит провести оценку качества окружающей среды для получения ответа по управленческим вопросам в области природопользования и благодаря полученной информации достичь социально-экономический эффект, что является перспективой дальнейшего исследования.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Половян О.В. Збалансований розвиток економічних та екологічних систем (ко-еволюційний підхід): моногр. /О.В. Половян; НАН України, Ін-т економіки промисловості. – Донецьк, 2012. – 480с.
2. Александров И.А. Институциональные аспекты управления природопользованием [Текст] / И.А. Александров, М.Ю. Тарасова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. – Випуск 34-2. – Донецьк :ДонНТУ, 2008. – С. 4–11. – Серія економічна.
3. Веклич О.О. Формування економічного механізму сталого розвитку України// О.О. Веклич - Вісник НАНУ. – 2000. - № 2. – с.3-16.
4. Буркинський Б.В. Еколого-економічні орієнтири стратегії сталого розвитку України / Б.В. Буркинський, В.М. Степанов, С.К. Харічков //Проблеми сталого розвитку України. – Київ: БМТ, 1998. – с.81 – 92.
5. Садеков А.А. Механизмы эколого-экономического управления предприятием. – Донецк: ДонГУЭТ им. М. Туган-Барановского, 2002. – 311с.
6. Мельник Л.Г. Экономика и качество окружающей природной среды / О.Ф. Балацкий, Л. Г. Мельник, А. Ф. Яковлев - Л.: Гидрометеиздат, 1984.-190с.
7. Гофман К.Г. Экономический механизм природопользования в условиях перехода к рыночной экономике//Экономика и математические методы. – 1991. – Т.27.- Вып.2. – С.315-321.
8. Екологія і ринок: подолання суперечностей / Ю.Ю. Туниця; Нац. лісотехн. ун-т України. — К.: Знання, 2006. — 314 с. — Бібліогр.: с. 244-252.
9. Александров И.А. Принципы институционализма в теории устойчивого развития. [Текст] / И.А. Александров, А.В. Половян, М.Ю. Тарасова // Наукові праці Донецького національного технічного університету. – Випуск 39-2. – Донецьк :ДонНТУ, 2011. – С. 54–62. – Серія економічна.
10. Муравых А.И. Синергетический подход к управлению экологической безопасностью / А.И. Муравых // Право и безопасность. – 2004. – №3, Т.12. – С.32-36
11. Экономические основы интернализации внешних эффектов в природопользовании: автореф. дис. на соиск. учен. степ. д-ра экон. наук: специальность 08.00.05 (Экономика и упр. нар. хоз-вом) / Овчинникова Наталия Владимировна; [С.-Петерб. гос. ун-т экономики и финансов]. - Санкт-Петербург: 2007. - 39 с
12. Володина Г. Б. Современные проблемы защиты окружающей среды и стратегия устойчивого развития. [Электронный ресурс] – Режим доступа: www.gramota.net/materials/1/2008/11/11.html
13. Александров И.А. Экономический рост и окружающая среда (введение в методологию измерения и анализа). / Александров И.А. - Донецк: ИЭП НАН Украины, 1996. - 158 с.
14. Шлапак М., Веклич О. "Зеленый" валовой внутренний продукт Украины. Электронный ресурс – Режим доступа: <http://www.experts.in.ua/inform/smi/detail.php?ID=95543>
15. Веклич О.О. «Екологічна» ціна економічного зростання України / О.О. Веклич, М.Ю. Шлапак // Економіка України. – 2012. – № 2. – С.38 – 45.
16. Реймерс Н.Ф. Природопользование (словарь-справочник)/ Н.Ф. Реймерс – М.:Мысль, 1990. – 637с.

Поступила в редакцию 11.03.2016 г.

**MECHANISM OF MANAGEMENT OF ENVIRONMENTAL QUALITY WITH
REGARD TO THE INSTITUTIONAL ASPECTS**

H. Kravets

It is proved an inefficiency of the existing mechanism of quality management of environment and expediency of application of the principles of institutionalism, the institutional mechanism of quality management of environment is offered

Keywords: mechanism, quality, environment, management, institutionalism.

Кравец Елена Олеговна

кандидат экономических наук

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г Донецк

lenakraves@yandex.ru

+38-050-347-99-75

Kravets Helena

Candidate of Economic Sciences

Donetsk National University, Donetsk

УДК 330.322:332.021

ОПТИМИЗАЦИЯ ГОСУДАРСТВЕННОЙ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ПОЛИТИКИ В СТРАНАХ СНГ

© 2016. Е. А. Лапшина

В статье доказано, что в Украине в ближайшее время отсутствуют реальные возможности для реализации инновационной модели инвестиционной политики. Наиболее оптимальной при таких условиях является инвестиционная политика, которая бы стимулировала ускоренное накопление факторов роста с тем, чтобы максимально развить базу наукоемких отраслей, что в дальнейшем обеспечит повышение уровня национальной конкурентоспособности, и ликвидацию критических отставаний в институциональной среде.

Ключевые слова: инновационной модели; инвестиции; инвестиционная политика; национальная конкурентоспособность.

Постановка проблемы. Статистические оценки направлений практической реализации концепций инвестиционного роста свидетельствуют, что их эффективность зависит от особенностей реализации инвестиционных стратегий, находит системное отражение в инвестиционной политике, которая сочетает в себе целенаправленное создание стимулов инвестирования, путей перераспределения капиталов, технологий отбора инвестиционных проектов, а также контроля за движением инвестиционных ресурсов. Инвестиционная политика осуществляется в соответствии с направлениями промышленной, денежно-кредитной, бюджетно-фискальной политики государства с целью обеспечения национальных приоритетов экономического развития. Поскольку на разных этапах экономического развития приоритеты могут меняться – соответственно, инвестиционная политика может корректироваться в соответствии с определенными стратегическими приоритетами.

Анализ последних исследований и публикаций. На разных этапах мирового экономического развития вопрос поиска оптимальных инвестиционных моделей освещались в трудах А. Смита, Д. Рикардо, Ж.-Б. Сэя, Ф. Бастиа, Дж. Лодердейла, Т. Мальтуса, Н. Сениора, Дж. Милля и др., в частности, первые попытки осмысления и обоснования целесообразности использования инвестиционной политики как инструмента стимулирования роста капитала были сделаны еще представителями классической школы политэкономии [1-3]. Современные авторы, в частности опираются на работы отечественного ученого М. И. Туган-Барановского [4, С. 183, 195-261], работы Дж. М. Кейнса [5]. Такие как Дж. Робинсон [6], С. Кузнец и М. Кларк [7, С. 306] и А. Гальчинский (стратегия реиндустриализации) [8, С. 209-218], В. Семиноженко и В. Геец (стратегия инвестиционного прорыва) [9; 10 С. 213], А. Шнипко («точки роста») [11], А. Кинах (стратегия рывка) [12], определяют ряд этно-исторических условий, особенностей и задач, которые общество выделило в число приоритетных, инвестиционная политика может направляться на достижение различных целей: восстановление промышленного производства (например, в послевоенный период); осуществления структурных сдвигов в экономике; модернизации экономики; достижения определенных темпов экономического роста, занятости и др.

Цель данной работы. Приведенный перечень не является исчерпывающим и окончательным набором целей инвестиционной политики в отношении особенностей

для той или иной страны, более того, некоторые из них можно считать соподчиненными по отношению к другим, потому, целью данной статьи является вопрос поиска оптимального типа инвестиционной политики.

Основное содержание. В общем опыт практической реализации инвестиционной политики в различных типах экономических систем показывает, что подходы и возможности ее реализации существенно отличаются во многих отношениях, причем одни и те же подходы вызывают различные эффекты и результаты, а различные стартовые предпосылки в конечном итоге могут нивелироваться интенсивностью и глубиной задействования тех или иных механизмов реализации инвестиционной политики.

В эпоху обострения глобальной конкуренции качественное ускорение экономического развития обеспечивается масштабам и темпам промышленного освоения инвестиций и инноваций (тогда как простое экономический рост - за счет применения факторных факторов, например, дешевой рабочей силы, сырья или незадействованных производственных мощностей - может демонстрировать даже пассивная к инновациям монополюльно –коррупцированная экономика), уже не ставится под сомнение. Первыми это осознали развитые страны и за счет концентрации научного потенциала и эффективного использования интеллектуальных ресурсов создали технологический разрыв от других стран и продолжают его активно наращивать - сейчас в развитых странах прирост ВВП в среднем на 75-90% достигается за счет научно-технической сферы и интеллектуализации основных факторов производства [13, С. 15].

Указанные обстоятельства стали определяющими в возникновении в экономической теории отдельного направления, в рамках которого стали формироваться теории догоняющего развития, новые стратегии и модели роста, нацеленные на преодоление (сокращение) социально-экономической отсталости, которые в различных модификациях стали активно осваиваться развивающимися. и странами с переходной экономикой [14-16].

Корректность основных целей и принципов инвестиционной политики определяется, прежде всего, адекватным пониманием специфики текущего этапа экономического развития. Для национальной экономики задача формирования и практической реализации инвестиционной политики имеет свои особенности и сложности, учитывая следующие обстоятельства. Среди стран СНГ владела ли оптимальными предпосылками для реализации инвестиционной политики на основе инновационной модели развития - на момент распада СССР был сосредоточен во многом уникальный научно-технический и кадровый потенциал, мощный промышленный комплекс - около 60% научно-промышленного потенциала СССР в области среднего и общего машиностроения, отечественные научно-технические школы занимали ведущие позиции в ряде передовых отраслей (в частности, информатики, электросварки, физики низких температур и др.). В то же время перед экономикой стран, как и общесоюзной, стояла ряд системных проблем: высокая энерго- и материалоемкость производства; низкий уровень автоматизации и информатизации производственных процессов; низкая производительность труда из-за недостаточные темпы внедрения результатов научно-технического прогресса в производство; относительно низкий удельный вес продукции, ориентированной на конечного потребителя, ее низкое качество и узкий ассортимент; ограниченность участия в международном разделении труда (особенно в высокотехнологичных отраслях) недостаточные темпы развития постиндустриальной инфраструктуры [17].

Но, в результате геополитических, экономических и социальных трансформаций экономика стран не только не стала на путь реализации инновационной модели, но в ней развернулись процессы деградации научно-технического и производственного потенциала. В числе основных факторов, вызвавших процессы:

общеэкономическая и политический кризис;
стратегические ошибки внедрения элементов рыночных отношений в экономику;
разрушения системы кооперационных и торговых связей в рамках технологических цепей вследствие распада СССР;

неэффективны процессы приватизации и разгосударствления промышленных предприятий;

дистанцирование государства от активного участия в развитии производственного сектора и научно-технической политике;

непоследовательная и неадекватная новым условиям хозяйствования налоговая, таможенная, денежно-кредитная политика; резкое повышение цен на энергоносители;

высокая зависимость от импортных поставок комплектующих и сырья.

В результате в национальной экономике набрали силу процессы деиндустриализации, а те отрасли промышленности, которые имели потенциал стать «точками прорыва» в постиндустриальную экономику, фактически прекратили свое существование. Научно-техническое направление почти полностью исключен из приоритетов государственной экономической политики. Устранение государства от решения проблем структурно-технологического обновления экономики стимулировало "вымывание" остатков высокотехнологичных производств, привело перекося в сторону сырьевых, низкотехнологичных, энергоемких и экологически вредных производств, в итоге стало основой формирования экспортоориентированной модели развития. Дополнительными факторами этого стали:

- Благоприятная внешнеэкономическая конъюнктура по продукции низкой степени обработки (металлургии, химической, лесной промышленности, сельского хозяйства);

- Внедрение комплекса мероприятий по налоговому стимулированию развития экспортоориентированных отраслей.

По ряду субъективных и объективных факторов создать в благоприятный для этого период эффективную систему межотраслевого перераспределения инвестиционных ресурсов как на корпоративном, так и на государственном уровнях было потеряно. Без такой системы развитие экспортоориентированных отраслей стал самодостаточным, оторванным от развития внутреннего рынка, законсервировав и углубив в ряде случаев структурные диспропорции в национальной экономике. Приток иностранной валюты стал основным условием и одним из важнейших показателей экономического роста. Именно под него, а не под программы развития экономики, обусловленные национальными приоритетами, эмитируется денежная масса.

В стране основные финансовые потоки и экономические процессы зависят от поступлений иностранной валюты. На этом решающем факте замыкается воспроизводственный процесс, который олицетворяют производители и экспортеры химической и металлургической промышленности. Остальные отрасли (в т.ч. машиностроение, легкая, пищевая, авиационная промышленность, сельское хозяйство) ограничены в мобилизации инвестиционных ресурсов. Значительные объемы экспортной выручки национальных предприятий оставлены за рубежом и фактически выведены из национального хозяйственного оборота. Инвестиционный потенциал в значительной степени было потрачено на нужды текущего потребления или вывезены за пределы страны.

В результате сложившейся экспортоориентированной модели в мировом разделении труда закрепляется как сырьевой и ресурсный придаток, опираясь на рынок сбыта продукции иностранного происхождения. При этом отечественная экономика теряет производительные рабочие места, вновь добавленную стоимость, на территории размещаются ресурсо-, энерго- и экологоемких производства. Инвестиционная активность в ведущих секторах слишком зависит от колебаний внешнеэкономической конъюнктуры, благоприятной тарифной политики естественных монополий внутри страны, ценовой стабильности поставок энергоносителей из-за рубежа.

Такая ситуация является объективным следствием несистемности и хаотичности в подходах к разработке национальных инновационно-инвестиционных приоритетов. За годы независимости в Украине не было сформировано целостное концептуальное видение инвестиционной политики, зато было принято значительное количество нормативно-правовых актов, программ и концепций (часто - противоречивых и взаимонеугодных), создавались и ликвидировались специальные учреждения, в компетенцию которых было отнесено инвестиционно-инновационную сферу, однако эффективность их деятельности осталась довольно незначительной.

В современной мировой экономической практике (как на макро-, так и на микроуровне) сложилась дуальность источников финансирования инвестиций - собственные и привлеченные. И хотя дискуссии об оптимальном их соотношении продолжаются среди ученых до сих пор и, по нашему мнению, универсальное соотношение может существовать в принципе, поскольку существуют разные экономические выгоды и преимущества от финансирования инвестиций за счет собственных или привлеченных источников. Ситуация, которая сложилась в экономике Украины, требует гибкого, дееспособного и рассчитанного на длительный период концептуального видения приоритетности механизмов финансирования инвестиционной политики с учетом потребностей экономических отраслей, в которых возможен ускоренное развитие высокотехнологичных производств и необходимость инвестирования в человеческий капитал (что было определено в качестве приоритетов инвестиционной политики для Украины).

Далее оценим структурные особенности источников финансирования и приоритеты инвестиций в отечественной экономике с тем, чтобы сформулировать концептуальные подходы к коррекции существующих механизмов и инструментов финансового обеспечения инвестиционной политики.

Проведенный анализ мирового опыта показал, что приоритетная роль государства в процессе реализации инвестиционной политики и ее финансового обеспечения в современных условиях сводится к созданию условий, обеспечивающих не только увеличение национального НТП, но и его полноценное использование в интересах общества. Для этого государство становится непосредственным реализатором модели инновационного развития, заказчиком и организатором НИОКР в современных научно-технических сферах. Соответствующим образом на достижение указанных целей ориентированы источники и механизмы государственного финансирования: расходы на фундаментальные исследования и содействие в научно-технологическом развитии является, как правило, отдельной группой расходов в государственном бюджете.

Отсутствие науки в числе национальных стратегических приоритетов обусловила низкий уровень доли бюджетных расходов на ее развитие - в 2000-2010 гг. Фактическое финансирование науки за счет средств государственного бюджета колебалось в пределах 0,3-0,5% ВВП (табл. 1).

Прогноз реального ВВП в 2012 г., Заложенный в основу расчетов в государственный бюджет, был предусмотрен в сумме 594 100 000 000 грн. (Позже он

был пересмотрен сначала до 636 млрд. грн., а затем до 679 млрд. грн.), То есть объем расходов на науку должен быть 10100000000 грн., А заложенные в бюджете расходы на науку определены в сумме 3,09 млрд. грн. (0,52% ВВП), из которых на финансирование фундаментальных исследований выделено 1590000000 грн., а расходы на науку, связанные с обеспечением общегосударственных функций, составили 1820000000 грн. (Почти 59% общих расходов на науку). Из общего объема расходов государственного бюджета исследования и разработки в отраслях экономики было запланировано профинансировать в объеме 0850000000 грн. [18]. За 9 мес. 2012 финансирование фундаментальных исследований составило менее 1% общего фонда госбюджета.

Таблица 1

Государственное финансирование науки в Украине в 2000-2010 гг.

Показатели	2000	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Общий объем финансирования за счет всех источников, % К ВВП, млн. грн.	2046,3	2432,5	2611,7	3597,4	4251,7	5160,4	5164,4
% до ВВП	1,20	1,19	1,16	1,35	1,23	1,17	0,96
Финансирование за счет госбюджета, млн. грн.	614,5	751,6	733,3	1070,7	1449,5	1711,2	3091
% до ВВП	0,36	0,37	0,32	0,40	0,42	0,39	0,58
% От общего объема финансирования науки	30,0	30,9	28,1	29,8	34,4	33,2	59,9
Небюджетное финансирования, млн. грн.	1431,8	1680,9	1878,4	2526,7	2802,2	3449,2	2684,3
% От общего объема финансирования науки	70,0	69,1	71,9	70,2	65,9	66,8	52
в т.ч. по источникам небюджетного финансирования науки:							
собственные средства научных организаций	61,3	210,4	146,7	228,5	275,9	338,5	44,3
средства заказчиков Украины	785,8	789,5	933,6	1321,5	1475,0	1680,1	1764,3
средства заказчиков иностранных государств	477,1	555,3	683,1	875,1	908,6	1258,0	1135
другие источники	107,6	125,7	115,0	101,6	142,7	172,6	83,3

На фоне слишком суженного потенциала государства в финансировании НИОКР привлекает внимание уровень государственного потребления. Если в 2002 г. доходы сводного бюджета составили 27,4% ВВП, в 2003 г. - 28,2%, в 2004 гг. - 26,5%, то в 2005 гг. - 30,4%, в 2006 г. - 32,1%. Если учесть, что в Украине доминирует государственная пенсионная система, и указанная цифра увеличится еще на 15% ВВП, а в сумме с другими государственными сборами - составляет около 50% ВВП. Такой уровень государственного потребления не могут позволить даже страны с развитой экономикой. В странах, которые работают на опережение, обеспечивается 6-7% ежегодного роста, уровень государственного потребления не превышает 20-25% [19]. Там накопленные ресурсы «не проедают» (в Украине даже финансовые ресурсы от приватизации направляются на расширение фонда потребления), а инвестируют в экономику.

Кроме общего низкого уровня финансирования, основные недостатки действующей системы бюджетного финансирования НИОКР заключаются именно в методах распределения бюджетных средств: во-первых, большая часть средств базового финансирования распределяется среди министерств и ведомств без надлежащего обоснования и увязки с ожидаемыми результатами исследований в фундаментальных научных направлениях. Во-вторых, финансирование научно-

технических исследований в рамках программно-целевого направления остается мизерным (в 2003-2004 гг. объем финансирования составил около 6 млн. грн.), что приводит к значительному распылению средств (средний годовой объем финансирования одной разработки составляет около 60 тыс. грн., а приоритетных составляющих ГНТП - около 20 тыс. грн.), проблем с внедрением (по данным МОН Украины только треть разработок по выполненным в 1997-2000 гг. ГНТП внедрена в производство). [20, С. 391- 392]

Наиболее системно и конструктивно ориентиры инвестиционной политики были очерчены в Стратегии экономического и социального развития Украины на 2004-2015 годы [9] (далее - Стратегия). Разработчики этого программного документа отмечали необходимость реализации модели опережающего развития, которая позволяла ежегодно наращивать ВВП на 6-7% и к 2015 г. удвоить объемы производства. Для достижения указанных целей предлагалось выбрать стратегию наращивания НТП на основе структурно-инновационной модели экономического роста, интенсивного технического и технологического обновления производства. Основой стратегического курса, его базовым принципом должна была стать реализация государственной инвестиционной политики, направленной на утверждение Украины как высокотехнологического государства. По оценкам ученых, работавших над обоснованием этой Стратегии, задействованные ресурсный, интеллектуальный и научно-технический потенциалы экономики Украины в случае их эффективного использования будут достаточными для реализации определенных задач. Практическая реализация Стратегии предусматривалась в 3 этапа [9]:

первый этап (2004-2005 гг.) - период формирования институциональных, финансовых и организационных предпосылок, глубоких качественных преобразований во всех сферах общественной жизни (экономической, социальной, политической, духовной), преодоление существующих системных деформаций, обеспечения благоприятного инвестиционного климата и необходимых основ, укрепление конкурентоспособности отечественной экономики, долгосрочного экономического роста, усиление на этой основе имиджа Украины как стабильного международного партнера;

второй этап (2006-2009 гг.) - период развернутого экономического развития на основе осуществления комплексной модернизации предприятий, утверждение принципов и механизмов структурно-инновационной модели социально ориентированной экономики, упорядочение отношений собственности, глубокой демократизации общественных процессов. За эти годы необходимо обеспечить рост среднегодовых темпов ВВП до 7,1%. В то же время должны оставаться высокими (до 12-13%) темпы роста инвестиций в основной капитал, среднегодовой уровень инфляции должен быть снижен до 4-5%, уровень роста реальных доходов населения составит 7-8% в год;

третий этап (2010-2015 гг.) - период закрепления устойчивых темпов роста с акцентами на решении широкого комплекса проблем улучшения благосостояния населения, ускоренной реализации структурных задач евроинтеграционного курса Украины. В указанный период среднегодовые темпы роста ВВП составят 6%, инвестиций в основной капитал - 11,7%, реальных доходов населения - 6%, инфляция в среднем за год уменьшится до 3-4%.

По мнению экспертов [21, С. 99], в числе преимуществ украинской Стратегии (в отличие от аналогичной, разработанной и внедренной в Казахстане) - четкие приоритеты НТР (критические технологии, ресурсосберегающие технологии, новые материалы и виды продукции, биотехнологии, ракетно-космическая отрасль и

авиастроение, технологии в сфере ВПК, энергосберегающие технологии). Однако Стратегия изначально носила достаточно амбициозный характер и была ориентирована на инвестиционные модели, присущие странам с высокоразвитой экономикой и собственным мощным НТП, так проектные задания (в частности, по 2-му этапу) в намеченные сроки и в определенных объемах не были выполнены.

По нашим оценкам, объективных предпосылок для реализации инновационной модели инвестиционной политики на современном этапе экономического развития Украины нет.

Во-первых, постиндустриальный этап развития требует (по оценкам А. Гальчинского), как минимум, в 3-4 раза высших объемов ВВП на душу населения [8, С. 209]. Украина, по данным ЦРУ, по итогам 2008 г. имеет достаточно низкий уровень ВВП на душу населения - около 2,3 тыс. долл. (Тогда как в Норвегии - 55,6 тыс. долл., США - 46,0 тыс. долл., Германии - 34,4 тыс. долл., Франции - 33,8 тыс. долл., России - 14,6 тыс. долл., Бразилии - 9,7 тыс. долл., Китае - 5,3 тыс. долл., Индии - 2,7 тыс. долл.).

Во-вторых, экономика постиндустриализма базируется на широком внутреннем спросе, который обеспечивает мощный средний класс с высокой платежеспособностью. По оценкам специалистов бизнес-еженедельника «Эксперт-Украина» [22], менее 0,14% населения Украины являются богатыми, 26,8% общего населения (38% экономически активных) являются бедными - большинство из них за счет текущих доходов не могут приобрести недорогую бытовую технику, на питание тратят 51-75% доходов. Очень бедными в Украине считаются 8,5% населения. Коэффициент Джинни (статистический показатель, свидетельствующий об уровне расслоения общества по уровню доходов, может колебаться от 0 до 1) в Украине не более 0,3. По этому показателю наша страна мало отличается от США и России, при этом значительно ниже показателя Латинской Америки. По данным Госкомстата, наибольшую выгоду от экономического роста в Украине получили 10% населения с самыми высокими доходами - в среднем за I полугодие 2007 г. Их доходы выросли на 24% (в номинальном выражении), тогда как доходы остальных - на 16-17%. Согласно требованиям Европейской социальной хартии, минимальная зарплата должна составлять не менее 2,5 прожиточных минимумов - в Украине она составляет лишь 81% прожиточного минимума для трудоспособных лиц. Доля работников, которым была начислена заработная плата в размере ниже уровня прожиточного минимума в первом полугодии 2007г. составила 19,1% (2090000 человек). При этом сохраняется значительная дифференциация уровня оплаты труда по видам экономической деятельности, что свидетельствует об отсутствии зависимости между результатами и эффективностью труда и его оплатой.

В-третьих, в общем утверждении зрелой системы постиндустриального развития в странах Запада происходило достаточно длительный исторический промежуток времени - фактически вся вторая половина XX в. пришлась на период освоения очередного технологического уклада; переход к новому технологическому укладу, основу которого составляют технологии 5-го и 6-го поколения, по оценкам специалистов, займет 20 лет [13, С. 41; 23].

Только три указанные базовые позиции (а их в практическом отношении значительно больше) подтверждают вывод о неадекватности осуществляемой сейчас инвестиционной политики целям реализации в Украине инновационной модели развития с целью утверждения в экономике высокотехнологичных укладов.

Выводы. Итак, в Украине в среднесрочной перспективе (10-15 лет) отсутствуют реальные возможности, прежде всего, финансовые, инфраструктурные, правовые для реализации инновационной модели инвестиционной политики. Наиболее оптимальной при таких условиях является инвестиционная политика, которая стимулировала

ускоренное накопление факторов роста (капитала, трудовых ресурсов, знаний) с тем, чтобы завершить индустриальный цикл и максимально развить базу наукоемких отраслей, в дальнейшем обеспечит повышение уровня национальной конкурентоспособности, и ликвидацию критических отставаний в институциональной среде.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Панорама экономической мысли конца XX столетия / Под ред. Д.Гринэуэя, М.Блини, И.Стюарта: В 2 т. / Пер. с англ. под ред. В.С. Автономова и С.А. Афонцева. – СПб.: Экономическая школа, 2002. – Т.1. – 668 с. – Библиогр.: в конце разд.
2. Блауг М. Економічна теорія в ретроспективі / М. Блауг; пер. з англ. – К.: Видавництво Соломії Павличко «Основи», 2001. – 670 с.
3. Інвестування української економіки / За ред. А.І. Сухорукова. – К.: Нац. ін-т проблем міжнар. безпеки, 2005. – 440 с.: табл., рис. – Бібліогр.: в кінці розд.
4. Туган-Барановский М.И. Промышленные кризисы. Очерки из социальной истории Англии / М.И. Туган-Барановский. – К.: Наукова думка, 2004. – 368 с.: ил., табл.
5. Кейнс Дж.М. Общая теория занятости, процента и денег / Дж.М. Кейнс. – М.: Прогресс, 1978. – С. 232-240.
6. Robinson J. The Accumulation of Capital / J. Robinson. – London: Macmillan, 1956.
7. Егорова Н.Е. Предприятия и банки: взаимодействие, экономический анализ, моделирование / Н.Е. Егорова, А.М. Смулов. – М.: Дело, 2002. – 456 с. – Библиогр.: с. 396-405.
8. Гальчинський А.С. Помаранчева революція і нова влада / А.С. Гальчинський. – К.: «Либідь», 2005. – 368 с.
9. Стратегія економічного і соціального розвитку України (2004-2015 роки) «Шляхом європейської інтеграції» / Авт. кол.: А.С. Гальчинський, В.М. Геєць та ін.; Нац. ін-т стратег. дослідж., Ін-т екон. прогнозів. НАН України, М-во економіки та з питань європ. інтегр. України. – К.: ІВЦ ДКСУ, 2004. – 416 с.
10. Інноваційна стратегія українських реформ / Гальчинський А.С., Геєць В.М., Кінах А.С., Семиноженко В.П. – К.: Знання України, 2002. – 326 с.
11. Шнипко О. Національна конкурентоспроможність: сутність, проблеми, механізми реалізації / О. Шнипко. – К.: Наукова думка, 2003. – 334 с.
12. Кінах А. Стратегія ривка на шляху інтеграції у світовий економічний простір / А. Кінах // Дзеркало тижня. – 2003. – №42.
13. Ленчук Е.Б. Инновационный процесс в переходной экономике (на примере стран ЦВЕ и СНГ) / Е.Б. Ленчук: Автореф. дис... д-ра экон. наук: 08.00.14 / ИЭ РАН. – М., 2007. – 48 с.
14. Гайдар Е. Современный экономический рост и догоняющее развитие / Е. Гайдар // МЭи-МО. – 2003. – №8.
15. Иноземцев В. Пределы «догоняющего» развития / В. Иноземцев. – М.: Экономика, 2000. – 275 с.
16. Гапоненко Н. Инновации и инновационная политика на этапе перехода к новому технологическому порядку / Н. Гапоненко // Вопросы экономики. – 1997. – №9.
17. Концепція відродження промислового потенціалу України. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://sru.in.ua>
18. Закон України «Про Державний бюджет України на 2012 рік». – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://zakon.rada.gov.ua>.
19. Гальчинський А., Львовчкін С. Становлення інвестиційної моделі економічного зростання України / А. Гальчинський, С. Львовчкін // Економіка України. – 2004. – №6.
20. Україна у вимірі економіки знань / За ред. В.М. Гейця. – К.: «Основа», 2006. – 592 с.
21. Модернизация экономики: факторы, инструменты, проблемы: Сб. научн. тр. / Под ред. Л. Вардомского. – М.: ИМЭПИ, 2006. – 222 с.
22. Общество слоеное, без сливок. – [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://expert.ua/articles/7/0/3190/>.
23. Власкин Г. Промышленная политика в условиях перехода к инновационной экономике: опыт стран ЦВЕ и СНГ. – М.: Наука, 2006. – 246 с.: табл.

Поступила в редакцию 23.03.2016 г.

**THE POTENTIAL OF SOCIAL PARTNERSHIP IN THE SYSTEM OF
MANAGEMENT OF COLLECTIVE LABOR DISPUTES (CONFLICTS)**

E. Lapshina

The paper proved that Ukraine will soon no real opportunities to implement innovative model investment policy. The most optimal under these conditions is an investment policy that would stimulate rapid accumulation of growth factors in order to develop the basest knowledge-based industries that provide further improving national competitiveness, and eliminate critical gaps in the institutional environment.

Key words: innovation model; investments; investment policy; national competitiveness.

Лапшина Екатерина Александровна

старший преподаватель кафедры менеджмента

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк

lapshina_ea@ukr.net

+38-050-326-62-96

Lapshina Ekaterina

Senior Lecturer of the Department of Management

Donetsk National University, city Donetsk

УДК 658.56

ПРОБЛЕМЫ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

© 2016. Н. Д. Лукьянченко

В статье рассматриваются организационно-экономические аспекты высшего образования в Украине: кадровое обеспечение, проблемы финансирования, привлечения работодателей к подготовке и переподготовке кадров, образовательным и научным процессам, положение выпускников вузов на современном рынке труда.

Ключевые слова: образование, кадры, рынок труда, трудоустройство.

Постановка проблемы. Положение стран в современном мире определяется их интеллектуальным потенциалом. Роль и значение высшей школы как генератора политических, экономических и социальных идей трудно переоценить. Не случайно высшая школа сегодня рассматривается как одна из основных ценностей, без которых невозможно дальнейшее развитие общества.

За счет образования развитые страны получают на 40% прироста валового национального продукта [1]. С экономической точки зрения признано, что инвестиции в развитие образования представляет собой вложение средств в наиболее быстро окупаемую сферу. В связи с этим современное состояние вузовской системы в Украине и Донецком регионе, в частности, представляет научный и практический интерес и требует всестороннего исследования. Создавая образовательные услуги, высшая школа аккумулирует значительные трудовые, материальные и финансовые ресурсы общества и является объектом улучшения экономической науки.

Анализ последних исследований и публикаций. Различные социально-экономические аспекты высшего образования рассматривались такими учеными-экономистами Украины и России, как С.Д. Еникеева, Е.Н.Жильцов, В.И.Семенов, В.А.Садовничий, В.И.Ерошин и др. Однако заслуживают дальнейшей разработки и рассмотрения вопросы кадрового обеспечения, проблемы финансирования высшей школы, характеристика организационно-правовых форм, а также привлечения работодателей к подготовке и переподготовке кадров, образовательным и научным процессам и положение выпускников вузов на современном рынке труда.

Основное содержание. В Донецкой области в 2013 г. 18 государственных и 12 негосударственных вузов III-IV уровней аккредитации и 86 вузов I - II уровней аккредитации (техникумы, колледжи, училища). В вузах области учится около 210 тыс. студентов. С каждым годом растет показатель образованности населения. Если в 1986 г. число студентов на 10 тыс. населения составило 176 чел., в 2000 г. – 250 чел., то в 2013 г. – 380 чел. Таким образом, система высшего образования не только готовит квалифицированные кадры для отраслей промышленности, сельского хозяйства, социальной сферы, но и становится обязательным этапом в формировании культурного и образовательного уровня личности.

Заслуживает внимания проблема кадровой обеспеченности негосударственных высших учебных заведений, поскольку они формируют свой преподавательский состав за счет научно-педагогических кадров государственных вузов, работающих на условиях штатного совместительства. Как правило, они в основном имеют ученые степени и звания.

Однако вынужденная работа на условиях штатного совместительства (так называемый «скрытый тип» профессорско-преподавательского состава государственных вузов) – явление негативное, связанное с тяжелым материальным положением преподавателей в государственной системе высшего образования. В поисках дополнительного заработка они, сохраняя постоянную работу в государственном вузе, предлагают образовательные услуги «на стороне», что значительно увеличивает интенсивность их труда. Это отрицательно отражается на состоянии здоровья и творческом потенциале вузовских работников, ведет к деградации научного потенциала высшей школы и снижению качества подготовки специалистов. При всей значимости социально-экономической роли научно-педагогических кадров в настоящее время устойчиво падает престиж их труда, понижается статус вузовского работника. Происходит утрата соответствующего данному труду положения, что связано, прежде всего, с ущемлением моральных и материальных основ профессиональной деятельности научно-педагогических кадров, с неадекватной оплатой их труда.

«Скрытая миграция» в чем-то опаснее явной, так как научно-педагогические работники все меньше времени уделяют методической работе, повышению своего профессионального мастерства, воспитательной работе со студентами.

Все это отражается на понижении качества подготовки специалистов и снижении эффективности труда научно-педагогических кадров. В связи с этим необходима продуманная, научно-обоснованная и реализуемая на практике государственная политика по поддержанию престижа научно-педагогического труда.

Развитие высшей школы как общественного и социального института, формирующего культурно-образовательный потенциал общества, требует государственного финансирования и правительственной поддержки деятельности вузов.

Имеющиеся на сегодня госбюджетные источники финансирования не удовлетворяют потребности вузов. Их едва хватает на поддержание минимального уровня жизни преподавателей и студентов, и явно недостает для совершенствования учебного процесса, обновления материальной базы вуза, на развитие вузовских научных исследований.

Для эффективной подготовки кадров очень важным является налаживание взаимодействия и сотрудничества между вузами и предприятиями, организациями, органами исполнительной власти. Необходимость этого в большей мере понимают руководители вузов, в то время как большая часть предприятий не идет на активное сотрудничество с вузами.

Анализ показал, что лишь небольшая часть промышленных предприятий идет на такие активные формы сотрудничества, как стажировка преподавателей (4 – 8%), участие производителей в учебном процессе (7 – 11%), совместное формирование учебных планов и программ (5 – 8%). Еще меньше предприятий участвует в работе учебно-научно-производственных комплексов, инициаторами создания которых выступают вузы, и которые показали свою эффективность.

Приведенные нами социологические исследования в вузах Донецкой области, показывают, что учебные заведения устанавливают разнообразные формы сотрудничества с предприятиями. На первом месте стоит производственная практика студентов (эту позицию отметили 77% учебных заведений), на втором – подготовка кадров по индивидуальным планам (50%), на третьем – стажировка преподавателей на производстве. Однако даже при наличии указанных форм взаимодействия вузам необходимо заключать договоры с предприятиями для специальной подготовки

будущих работников. Это повысит качество специалистов и обеспечит их трудоустройство.

В настоящее время значительное число предприятий имеют потребность в дополнительной рабочей силе: 39% малых и средних предприятий и 59,4% больших. Это свидетельствует о том, что, не взирая на наличие в регионе безработицы, существует проблема кадрового обеспечения [2].

Именно технологическое перевооружение предприятий, переход на новые технологии, инновационные процессы являются факторами, выдвигающими новые требования к рабочей силе в профессиональном плане. В то же время многие вузы не имеют современной материальной базы для подготовки специалистов, способных работать на новом оборудовании. Следует рассматривать вопрос подготовки кадров более широко с учетом особенностей развития экономики и социальной сферы, изменения демографической ситуации, перехода экономики на инновационный путь развития.

Необходимо возрождение на новом уровне профессионально-технического образования, так как материально-техническая база профессионально-технических училищ более чем на 80% морально и физически устарела. Переход на подготовку мобильных на рынке труда работников с широко профессиональной квалификацией, участием работодателей в подготовке, переподготовке и повышении квалификации рабочих кадров, а также совершенствование системы профессионального обучения на производстве позволит решить ряд проблемных вопросов.

Анализ действующих нормативно-правовых актов в сфере экономики труда и образования показал, что взаимоотношения субъектов образовательной и хозяйственной деятельности не совсем урегулированы, не направлены на решение системных задач относительно правовых и экономических отношений между работодателями – предприятиями, учреждениями всех форм собственности и профессионально-техническими и высшими учебными заведениями в сфере формирования качественной рабочей силы на основе социального партнерства.

В связи с этим очень своевременным является разработка закона «О привлечении работодателей к подготовке и переподготовке кадров, образовательным и научным процессам».

Закон устанавливает правовые, экономические и организационные основы взаимоотношений между работодателями и учебными заведениями, обеспечивает условия для эффективной общей деятельности и ответственности за формирование качественного персонала, рационального использования трудового потенциала и самореализации личности.

Так, в статье *о взаимоотношениях работодателей с учебными заведениями в сфере поддержки образовательной и научной деятельности* основное внимание акцентируется на непосредственном участии работодателей в формировании стандартов образования, их содержания. Она имеет право вносить предложения в Государственный классификатор профессий и Перечень направлений и специальностей, по которым осуществляется подготовка специалистов в высших учебных заведениях. Работодатели могут участвовать в маркетинговых исследованиях высших учебных заведений на рынке образовательных услуг и рынке труда, принимать участие в проведении мониторинга качества образования, вносить предложения относительно формирования объемов и структуры подготовки по определенным образовательно-квалификационным уровням, специальностям с учетом специфики региона и необходимости инновационного развития предприятия, создавать общие учебно-научно-производственные комплексы. В проекте закона предусмотрена

специальная статья, касающаяся *стимулирования участия работодателей* в подготовке, переподготовке и повышении квалификации кадров, реализации образовательных и научных проектов, которое может осуществляться через льготное кредитование работодателей, включение затрат на профессиональную подготовку, переподготовку и повышение квалификации специалистов к валовым затратам предприятий и т.п.

В отдельной статье предусмотрены *обязанности учебного заведения во взаимоотношениях с работодателями*, которые заключается в обеспечении предоставления качественных образовательных услуг, высокого уровня профессионально-практической подготовки выпускников, выполнении студентами дипломных работ, направленных на решение реальных финансовых, экономических и технических проблем предприятия, привлечении ведущих специалистов предприятий для проведения теоретических и практических занятий.

В проекте закона предусмотрена специальная статья относительно *взаимоотношения лица и работодателя*, который финансирует обучение.

Лица, которые учились на средства работодателя и отчислены по инициативе администрации учебного заведения за невыполнении учебного плана, нарушение условий контракта, возмещают средства работодателю за срок, на протяжении которого они учились. Учебное заведение обязано проинформировать работодателя о дате и причинах отчисления.

Одной из наиболее важных проблем в вузовской системе является трудоустройство выпускников. Отказ от государственного распределения закономерно привел и к отказу от статуса молодого специалиста, который, как известно, предусматривал целый ряд льгот для выпускников вузов. Статус молодого специалиста учитывал некоторую оторванность системы образования от конкретных потребностей производства и давал возможность выпускнику в течение трех лет адаптироваться к реальному производственному процессу, научиться применять свои знания на практике.

Старая система подразумевала налаженные контакты между государственными организациями: предоставления вузам заявок на специалистов определенного профиля, трудоустройство выпускников согласно этим заявкам со статусом молодого специалиста и обеспечение их целым рядом льгот.

Высшая школа в современный период оказалась в очень сложной ситуации, обусловленной сокращением бюджетного финансирования и отказом от обязательного государственного распределения выпускников. Если раньше было достаточно получить от министерства заявки на специалистов и проследить за тем, чтобы выпускник получил диплом после того, как он распишется за направление на работу, то теперь, чтобы не потерять абитуриентов нужно предоставить, если не гарантию, то хотя бы надежду на то, что выпускник найдет подходящую работу. То есть вуз должен дать специальность, пользующуюся спросом на рынке труда, дать образование, позволяющее адаптироваться к требованиям рынка. Только при соблюдении этих условий репутация вуза сможет устоять в жесткой конкурентной борьбе.

Нами был проведен ряд социологических исследований студентов экономического факультета ДонНУ специальности «Управление персоналом и экономика труда» и «Экономика предприятия», позволяющих сделать выводы о специфике студенческой занятости и ее причинах влияния специальности на перспективы трудоустройства, наиболее привлекательном типы фирмы и характере деятельности. Наиболее очевидным является причина работы вследствие тяжелого материального положения. Материальные причины стоят на первом месте среди

причин, по которым студенты идут работать, но не менее значительными оказываются и нематериальные причины – «получение опыта», «интеллектуальное развитие» и «восполнение пробелов в получаемом образовании» (табл. 1.).

Таблица 1

Если вы работаете, то какие из непредвиденных причин Вам наиболее близки?

Из материальных соображений	44,0
Для получения опыта	30,1
Для восполнения пробелов в образовании	12,9
Для интеллектуального развития	12,8
Другие	1,2

Выводы. Разработка комплекса мер содействия трудоустройству выпускников вузов должна включать практические рекомендации, адресованные всем задействованным в решении этой проблемы субъектам рынка труда. В связи с этим в перспективе необходимо провести ряд научных исследований, аналитических работ, связанных с обследованием работы вузов и служб занятости по трудоустройству выпускников.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Еникеева С.Д., Панкратова В.П. Организационно-экономические аспекты образования в России. – М.: Экономический факультет, ТЕИС, 1998. – 51 с.
2. Лобас В.М. Підготовка кадрів у контексті соціально-економічного розвитку Донецького регіону. – Соціально-економічні аспекти промислової політики: Сб. науч. тр. / НАН України: Ін-т економіки пром-сти. – Донецьк, 2004. – С.5 – 12.

Поступила в редакцию 15.03.2016 г.

PROBLEMS OF HIGHER EDUCATION IN MODERN CONDITIONS

N. Lukyanchenko

The article deals with the organizational and economic aspects of higher education in Ukraine: staffing, funding issues, to attract employers to the training and retraining, educational and scientific processes, the position of graduates on the labor market.

Key words: education, human resources, labor market, employment.

Лукьянченко Наталья Дмитриевна

доктор экономических наук, профессор

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк

заведующая кафедрой управления персоналом и экономики труда

uriet_donnu@mail.ru

Lukyanchenko Natalia

doctor of economics, professor

Donetsk National University, city Donetsk

УДК 331.104:330.4

**МОДЕЛЬНЫЙ ПОДХОД ПРИ РАЗРАБОТКЕ МЕХАНИЗМА ПРИНЯТИЯ
КАДРОВЫХ РЕШЕНИЙ НА ПРОМЫШЛЕННОМ ПРЕДПРИЯТИИ**© 2016. *Е. М. Миронова, И. И. Лисянская*

В статье предложены подходы к решению проблем управления персоналом промышленного предприятия посредством использования современных методов математического моделирования в процессе разработки и принятия кадровых решений. Полученные модели направлены на совершенствование методики диагностики эффективности использования персонала как фактора конкурентоспособности предприятий в современных условиях хозяйствования.

Ключевые слова: модельный подход; кадровые решения; промышленное предприятие; математические методы в экономике.

Постановка проблемы. В стратегии управления современным промышленным предприятием необходимо на всех этапах принимать ответственные решения по организации, планированию, прогнозированию, анализу и контролю системного управления и всех видов деятельности. Поэтому качество принимаемых управленческих решений непосредственным образом отражается на всех показателях производственного процесса, так как оно влияет на продолжительность производственного цикла и всех его составляющих, а также на обеспечение эффективности деятельности предприятия в целом [1].

Из этих принципов совершенствования управления персоналом модельный подход на всех уровнях является существенным и ещё недостаточно востребованным резервом повышения эффективности хозяйственной деятельности любой организации. Во многом это зависит от качества управления, и определяется принятыми тактическими, организационными и стратегическими решениями. Само решение является специфическим «продуктом» труда руководителя. Более того, качественные управленческие решения по кадровым вопросам, правильно и вовремя реализованные, непосредственным образом определяют эффективность использования трудового потенциала промышленного предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованием проблем оптимизации социально-трудовых отношений занимались такие учёные, как А.М. Колот, Н.Д. Лукьянченко, Д.П. Богиня, В.А. Гречишников, Е.Б. Швец, А.И. Асламов, Е.С. Шилец, О.Ю. Сердюк, Е.С. Вакуленко, О.В. Глаз, Ю.А. Корчагин, Д.Г. Шамардин и др. (см. библиографию [2]).

Необходимость теоретических и практических разработок в вопросах повышения эффективности деятельности производства за счёт совершенствования системы управления персоналом приобретает весомую значимость. Это обусловило актуальность дальнейшего изучения основ использования математического инструментария к моделированию механизма разработки и принятия управленческих решений в кадровом менеджменте промышленного предприятия на современном этапе.

Цель данной работы – создание модельного подхода при разработке механизма принятия кадровых решений на промышленном предприятии.

Основное содержание. Характерной особенностью управления персоналом, как и любыми производственными системами, является достижение определённой цели. Управление персоналом на предприятии предполагает наличие объекта и субъекта

управления. Объектами управления (управляемая подсистема) является персонал предприятия. Субъектами управления (управляющая подсистема) выступают руководители и др. специалисты производственных подразделений.

При принятии решений по управлению персоналом учитываются как управляемые, так и неуправляемые переменные. Первые находятся в распоряжении субъекта управления и, прежде всего, характеризуют способы использования ресурсов для достижения поставленных целей. Вторые характеризуют заданные внешние и внутренние условия (правовые, финансовые и другие ограничения, имеющиеся производственные и кадровые возможности и т.д.). Они не являются инструментом при принятии решения, но оказывают сильное влияние на выбор решения.

Введём следующие обозначения:

S_0 – начальная проблемная ситуация;

T – время для принятия решения;

R – необходимые для принятия решения ресурсы;

S_1 – проблемная ситуация;

$H = (H_1, H_2, \dots, H_n)$ – множество предположений о развитии ситуации в будущем (как частный случай может использоваться одно предположение);

$C = (C_1, C_2, \dots, C_m)$ – множество целей, на достижение которых направлено решение (как частный случай, решение может быть направлено на достижение одной цели);

$O = (O_1, O_2, \dots, O_q)$ – множество ограничений;

$A = (A_1, A_2, \dots, A_r)$ – множество альтернативных вариантов решения (как минимум, два);

$K = (K_1, K_2, \dots, K_p)$ – множество критериев выбора наилучшего решения (как частный случай может использоваться один критерий);

f – функция предпочтения субъекта управления, включающая, как множество объективных критериев, так и личные субъективные предпочтения;

A^* – оптимальное решение субъекта управления.

Для индивидуального субъекта управления задача организации механизма принятия решений может быть записана в следующем виде:

$$\langle S_0, T, R \mid S_1, H, C, O, A, K, f, A^* \rangle. \quad (1)$$

Слева от вертикальной черты расположены параметры, которые известны, а справа – неизвестные элементы задачи.

В ряде случаев время и ресурсы на принятие решения могут быть неизвестны и подлежат самостоятельному определению. Тогда формула (1) будет выглядеть так:

$$\langle S_0 \mid S_1, T, R, H, C, O, A, K, f, A^* \rangle. \quad (2)$$

Если начальная проблемная ситуация определена с уровнем конкретности, которого достаточно для принятия решения, то её определение не требуется. Поэтому в (1) справа от вертикальной черты этот элемент отсутствует:

$$\langle S_0, T, R \mid H, C, O, A, K, f, A^* \rangle. \quad (3)$$

Под проблемой принятия решений (1)-(3) понимается разница между фактическим и желаемым состоянием объекта принятия решения. Проблема всегда связана с определёнными условиями и причинами её возникновения, которые обобщенно называются ситуацией [3].

Совокупность проблемы и ситуации образует проблемную ситуацию. Начальная проблемная ситуация описывается содержательно и, если это возможно, совокупностью количественных характеристик. Описание проблемной ситуации должно заканчиваться короткой содержательной формулировкой проблемы, которую необходимо решить [4].

В зависимости от характера задачи время на принятие решения может составлять секунды или часы, что характерно для срочных или оперативных задач, и гораздо больший период времени – для несрочных или долгосрочных задач. Время существенно влияет на возможности получения полной и достоверной информации о проблемной ситуации и всестороннего обоснования вариантов решений и последствий их реализации.

На начальной стадии принятия решения проблемная ситуация может быть определена не полностью. Это может быть обусловлено различными факторами, например неполнотой информации, недостаточной аналитической обработанностью начальной проблемы и т.п. В этих условиях может потребоваться дополнительное определение начальной проблемной ситуации до уровня конкретности, достаточного для дальнейших действия по принятию решения.

Множество предположений о развитии ситуации в будущем характеризуется неопределённостью многих факторов, а также внешних и внутренних условий реализации принимаемого решения.

В случаях, когда неопределённость относительно развития проблемной ситуации отсутствует, отпадает необходимость формирования множества предположений. Для чёткого определения вариантов устранения проблемной ситуации необходимо сформулировать множество целей. Реальные задачи, как правило, многоцелевые, и только в отдельных случаях может формулироваться единственная цель. Кроме того, даже единственная цель может быть разбита на подцели [5].

Реализация решения всегда осуществляется в условиях различных ограничений: финансовых, материальных, кадровых, правовых и тому подобное. Поэтому необходимо чётко сформулировать множество ограничений, которые должны учитываться при принятии решения в конкретной проблемной ситуации.

Для достижения множества целей формируется множество альтернативных вариантов решений. Из них должно быть избрано единое оптимальное или приемлемое решение. Во множество возможных решений может включаться и решение о бездействии, при котором сохраняется проблемная ситуация. Решения описываются содержательно и формально – набором определённых характеристик, в число которых обязательно включаются также ресурсные характеристики.

Множество критериев используется для оценки вариантов решений по достижению целей в условиях выбранной ситуации и их ранжированию по приоритетам. С их помощью можно получить абсолютную или относительную оценку решений. Абсолютная оценка решений может быть произведена только в отдельных случаях [6].

Поэтому в большинстве реальных задач управления персоналом удается осуществить только сравнительную оценку решений. Эта оценка может носить

качественный характер, тогда все альтернативные варианты решений просто упорядочиваются по интегральной критериальной оценке. Поэтому можно сравнивать, насколько или во сколько раз одно решение лучше другого. В результате такой оценки системные аналитики осуществляют предварительный выбор лучшего решения. Выбор окончательного наилучшего решения проводится субъектом управления на основе своей функции предпочтения, которая довольно часто допускает субъективные рассуждения.

Задачу принятия решения индивидуальным субъектом управления можно кратко сформулировать следующим образом. В условиях проблемной ситуации, ограниченности времени и ресурсов, необходимо доопределить ситуацию, получив сформулированные множества предположений, целей, ограничений и альтернативных решений. Нужно провести оценку решений и найти оптимальное решение из множества, руководствуясь сформулированными критериями выбора и функцией предпочтения. Ещё раз подчеркнём, что функция предпочтения характеризует индивидуальные особенности субъекта управления. Аналитически же эта функция может быть выражена только с точки зрения уровня оптимизма. Мнение субъекта управления по наилучшему решению может не совпадать с мнением системных аналитиков.

Решение может быть принято коллегиально. Например, большинством голосов. Выбор группового решения во многом зависит от организации коллективного обсуждения вопроса (открытое или закрытое голосование, предоставление слова участникам обсуждения, наличие коалиций среди участников обсуждения).

Содержание задачи принятия решений позволяет сформулировать ряд утверждений, характеризующих особенности управленческих решений, и подчёркивает отличие задачи принятия управленческого решения от математической задачи нахождения оптимального решения.

Задача нахождения наилучшего варианта как бы распадается на две части. Первая задача заключается в том, как из множества возможных вариантов отобрать допустимые (доминирующие, рациональные) варианты, а вторая – в том, как из сравнительно небольшого числа допустимых вариантов выбрать лучший.

При решении достаточно сложных задач на основе одних количественных расчётов трудно выработать однозначные рекомендации о превосходстве одной альтернативы над другими. Возможно выделение группы допустимых (преобладающих) альтернатив, полученных, скажем, на основе оптимизации по Парето или по другим критериям.

Оценка альтернатив со стороны лица, принимающего решение производится различными методами. Причём, делая вывод о выборе того или иного варианта решения, субъект управления может учитывать дополнительные факты и моменты, не учтённые системными аналитиками, исходя из своего преимущества. Преимущество – это интегральная оценка качества решений, основанная на объективном анализе, осуществлённом системными аналитиками, и субъективном понимании ценности, эффективности вариантов решений со стороны субъекта управления [7].

Таким образом, совместное использование интуиции, опыта работы руководителя и методов анализа, которыми владеют специалисты, даёт возможность наиболее полно учесть все аспекты решаемой проблемы. По сути, результаты анализа следует рассматривать как один из видов информации, необходимой руководителю для принятия решения. Неудачное управление, как правило, обусловлено тем, что не уделено должного внимания постановке целей, выбору альтернатив, ресурсному обеспечению. Возможны и другие причины [8].

Алгоритм процесса принятия решения не является универсальным. В разных традиционных школах управления уделяется разное внимание отдельным этапам данного процесса и использованию конкретных методов обоснования решения. С точки зрения данных позиций можно говорить о различиях японской школы управления от западной школы.

В японской школе гораздо больший акцент делается на определение проблемы. Стоит ли ей вообще заниматься? Для обсуждения проблемы и согласования привлекается широкий круг лиц – от руководителя фирмы до рядового работника.

В западной школе акцент делается на решение определённой проблемы. Тот факт, что она заслуживает внимания, часто предполагается по умолчанию.

Таким образом, японские управленцы сосредоточены на существовании вопросов, требующих решения, а не на возможных вариантах решения, выбор которых предусматривает столкновения точек зрения тех, кто готовит и принимает решения. По их мнению, при принятии решения не должно быть победителей и побеждённых. Японский подход к принятию решения требует времени, которого на Западе всегда не хватает. Однако когда проблема определена, действия внедряются с поразительной скоростью, намного быстрее, чем на Западе. Японский подход предполагает отодвигания принципиальных решений до тех пор, когда все факторы решения рассматриваются руководителем, на которого ляжет ответственность за выполнение решения [9].

Поэтому модель управления персоналом предприятия должна разрабатываться с ориентировкой, как на зарубежный опыт, так и на отечественные особенности экономического и социального развития. Практика показывает, что только гармоничное сочетание мирового опыта с национальными особенностями может дать положительный результат.

Сущностью планирования действий управленцев на любом уровне является выявление отклонений системы от нормы, которые затрудняют достижение цели управления. Отклонения параметров системы от нормы образуются за счёт действия внешней и внутренней среды [10].

На процесс принятия решений влияет внешняя среда. В качестве внешней среды могут выступать ресурсы, выделяемые для достижения цели управления, информация об условиях функционирования объекта управления и тому подобное. Причины влияния внешней среды могут быть известными, случайными (неизвестными, не предусмотренными) или неопределёнными (неизвестными и непредсказуемыми).

На основе моделирования ситуаций определяется механизм выработки управленческого воздействия, а также структура системы управления персоналом при изменении внутренней и внешней среды. Это позволяет обосновать механизм принятия решений, который ориентирует производственные предприятия на эффективное управление персоналом. Практическая значимость заключается в разработке обоснованной системы управления персоналом и методики диагностики эффективности его использования [11].

Выводы. Знание причин и следствий управленческих решений позволяет руководителю более тщательно подходить к изучению их содержания. Каждый из рассмотренных результатов управленческих решений в кадровом менеджменте будет получен при различных материальных затратах и затратах труда руководителя, и может иметь совершенно различные экономические и социальные последствия для трудового коллектива. Поэтому руководитель должен более детально изучать содержание своих решений, грамотно и правильно распределить работу по организации алгоритма

управления персоналом, пытаются проанализировать возможные ошибки в процессе применения моделей управленческих действий.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Сердюк, О.Ю. Механизм обеспечения достойного труда на предприятиях Украины / О.Ю. Сердюк, Е.М. Миронова, Н.В. Гуменюк // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – 2010. – Вип. 2. – Т. 1. – С. 384-389.
2. Колот, А.М. Соціально-трудові відносини: теорія і практика регулювання: монографія / А.М. Колот. – К.: КНЕУ, 2004. – 230 с.
3. Міронова, О.М. Аспекти використання трудового потенціалу на металургійних підприємствах в умовах реформування / О.М. Міронова, В.Ю. Шилов // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – 2011. – Спецвипуск, том 2. – С. 195-199.
4. Міронова, О.М. Моделювання механізму розробки кадрових рішень в управлінні підприємством / О.М. Міронова, О.Ю. Сердюк // Вісник східноукраїнського національного університету імені Володимира Даля. – 2012. – № 11 (182). – Частина 1. – С. 294-301.
5. Полшков, Ю.Н. Теоретико-игровые подходы в математическом моделировании международной торговли / Ю.Н. Полшков // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. Сборник научных трудов. – Донецк: ДонНУ. – 2012. – Т. 1. – С. 309-314.
6. Полшков, Ю.Н. О математическом обеспечении моделей экономики и социологии труда / Ю.Н. Полшков // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – 2014. – № 2. – С. 70-76.
7. Полшков, Ю.Н. О математических методах оптимального управления товарными запасами / Ю.Н. Полшков // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право. – 2010. – № 1. – С. 236-241.
8. Вакуленко, Е.С. Анализ связи между региональными рынками труда в России с использованием модели Оукена / Е.С. Вакуленко // Прикладная эконометрика. – 2015. – № 4 (40). – С. 28-48.
9. Глаз, О.В. Оценка характера и сбалансированности развития регионального рынка труда в целях исследования мобильности рабочей силы / О.В. Глаз // Экономика и предпринимательство. – 2015. – № 4-2 (57-2). – С. 250-254.
10. Шилец, Е.С. Конкурентоспособные программы вознаграждения труда в условиях колебания глобальных рынков / Е.С. Шилец // Проблемы развития внешнеэкономических связей и привлечения иностранных инвестиций: региональный аспект. Сборник научных трудов. – Донецк: ДонНУ. – 2010. – Т. 2. – С. 671-675.
11. Корчагин, Ю.А. Человеческий капитал и рост экономики / Ю.А. Корчагин, Д.Г. Шамардин // Промышленность России. – 2000. – № 4. – С. 17-22.

Поступила в редакцию 10.03.2016 г.

MODEL APPROACH FOR THE MECHANISM OF PERSONNEL DECISIONS IN AN INDUSTRIAL PLANT

E. Mironova, I. Lisyanskaya

In the article approaches to the solution of industrial enterprise human resource management issues through the use of modern methods of mathematical modeling in the design and making personnel decisions. The models are aimed at improving the methods of diagnosing the efficiency of use of personnel as a factor in the competitiveness of companies in the current economic conditions.

Key words. Model approach; staffing solutions; industrial plant; mathematical methods in economics.

Миронова Елена Михайловна

кандидат физико-математических наук, доцент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк
кафедра математики и математических методов в экономике
mironova_em@mail.ru
+38-066-911-15-21

Лисянская Ирина Ивановна

ассистент
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк
кафедра математики и математических методов в экономике
kafedra.mmme@mail.ru
+38-050-971-18-60

Mironova Elena

Candidate of Physical and Mathematical Sciences, Associate Professor
Donetsk National University, Donetsk

Lisyanskaya Irina

assistant
Donetsk National University, Donetsk

УДК 338.488.2:640.4

МЕХАНИЗМ ФОРМИРОВАНИЯ СТРАТЕГИИ УПРАВЛЕНИЯ КАДРОВЫМ ПОТЕНЦИАЛОМ ПРЕДПРИЯТИЯ ГОСТИНИЧНОГО ХОЗЯЙСТВА

© 2016. О. Л. Некрасова

В статье исследуется процесс разработки и реализации стратегии управления кадровым потенциалом предприятия гостиничного хозяйства, предлагается система показателей его оценки, анализируются особенности мотивации и стимулирования работников гостиницы, обосновываются этапы системы внутрифирменного обучения персонала предприятия гостиничного хозяйства.

Ключевые слова: кадровый потенциал, предприятие гостиничного хозяйства, стратегического управления.

Постановка проблемы. Динамичное развитие гостиничного хозяйства, повышение уровня требований потребителей к качеству гостиничных услуг, характеризуется усилением конкурентной борьбы между появившимися гостиничными предприятиями с эффективной системой управления и существующими гостиничными предприятиями, большинство из которых по уровню обслуживания не соответствует действующим категориям.

Для дальнейшего привлечения клиентов возникает проблема увеличения количества гостиничных предприятий и повышения качества, а также предоставляемых услуг на основе формирования стратегии управления кадровым потенциалом, которая призвана обеспечить высокий уровень сервиса, необходимый для удовлетворения потребностей клиентов на уровне международных стандартов в долгосрочной перспективе.

Анализ последних исследований и публикаций. Широкий круг вопросов, связанных с исследованием кадрового потенциала предприятий, поиском методов прогнозирования и управления кадровым потенциалом отражен в трудах известных зарубежных и отечественных ученых. Среди них научные труды Альберта М., Аткинсона С., Андрушкова Б.М., Беляева С.В., Богини Д.П., Долишного М.И., Заяца Т.А., Колота А.М., Либановой Э.М., Лукьянченко Н.Д., Мескона М.Х., Петюха В.М., Шаульской Л.В., Фишера С., Хедуори Ф. и многих других. В то же время проблемам формирования и развития кадрового потенциала предприятий гостиничного хозяйства, выбора и обоснования стратегии, ориентированной на эффективное управление персоналом, уделяется недостаточно внимания.

Актуальность и цель исследования. В настоящее время отсутствуют единые методические рекомендации по формированию стратегии управления кадровым потенциалом предприятия гостиничного хозяйства в условиях динамичного развития сферы услуг. Недостаточная разработанность поставленной проблемы и ее значимость для теории и практики стратегического управления предприятием гостиничного хозяйства с целью повышения его конкурентоспособности определяют актуальность исследования.

Целью исследования является разработка и обоснование стратегии управления кадровым потенциалом предприятия гостиничного хозяйства в условиях динамично развивающейся сферы услуг и роста конкуренции на рынке услуг.

Основное содержание. Предоставляя гостиничные услуги важно максимально эффективно использовать кадровый потенциал гостиницы, поскольку личный контакт потребителя и производителя услуг обуславливает сильную зависимость качества предоставляемых услуг от квалификации и профессионализма персонала предприятия. Качество трудовых ресурсов непосредственно влияет на конкурентные возможности гостиницы и является одной из важнейших сфер создания конкурентных преимуществ [1, с. 204-249].

Производство гостиничного продукта и его дальнейшее продвижение к конечному потребителю связано с правильностью выбора стратегии управления кадровым потенциалом гостиницы, поскольку это обуславливает эффективность формирования конкурентоспособного гостиничного продукта.

Процесс разработки и реализации стратегии управления кадровым потенциалом гостиницы представляет собой совокупность последовательных действий (рис. 1).



Рис. 1. Алгоритм разработки и реализации стратегии управления кадровым потенциалом гостиницы

Как видно из приведенного рисунка, алгоритм разработки и реализации стратегии управления кадровым потенциалом гостиницы включает анализ внешних и внутренних факторов, влияющих на кадровый потенциал гостиницы. Он позволяет определить функциональные, ситуативные и социальные составляющие кадрового потенциала, осуществить выбор метода мотивации и стимулирования работников, что даст возможность осуществить обоснованный выбор кадровой стратегии и осуществить меры контроля за полученными результатами.

Разработка стратегии управления кадровым потенциалом гостиницы предполагает обоснование функциональной, ситуативной, интеллектуальной и социальной компетентности работников гостиничного хозяйства.

Под *функциональной* компетентностью понимают знания в области технологии, маркетинга, контроллинга, а также готовность менеджеров к обучению. Она включает: кадровое планирование, разработку должностных инструкций работников, управление затратами на персонал, создание системы адаптации и продвижения персонала, оптимизацию структуры рабочего времени, формирование системы мотивации, подключение социально-психологических методов, формирование корпоративной культуры [1, с.211-212]. *Ситуативная* компетентность обусловлена спецификой различных фаз жизненного цикла предприятия (рождение, детство, юность, зрелость, старение и возрождение). *Интеллектуальная* компетентность предполагает наличие аналитического мышления в сочетании с умением мыслить в категориях комплексных взаимосвязей. *Социальная* компетентность охватывает коммуникационные и интегративные способности управленцев, проявляющиеся в их внутренней деятельности и во взаимодействии с внешней средой.

Таким образом, функциональная и ситуативная компетентность характеризуют профессионализм персонала, а интеллектуальная и социальная – психологическую состоятельность руководителя.

Необходимо проводить анализ как количественных, так и качественных показателей работы персонала гостиницы. Система количественных показателей (их всего 11) включает: коэффициенты, отбора кадров, текучести кадров, обновления рабочего места, отдачи расходов на оплату труда, творческой активности работников, эффективности. В качестве вспомогательных для расчета коэффициентов используются показатели потребности в персонале, среднесписочной численность работников, продуктивности работы персонала, определения управленческого потенциала, кадрового потенциала технического персонала.

К качественным характеристикам работы персонала гостиницы можно отнести: профессиональные качества работника, его социально-психологические характеристики, опыт работы на занимаемой должности [2].

Для оценки кадрового потенциала руководителей гостиниц экспертным путем был разработан и применен оценочный лист менеджера, в котором предусмотрены следующие характеристики: качество работы, эффективность труда, готовность напряженно работать и нести ответственность, создание нормального социально-психологического климата в коллективе, стиль и методы руководства, профессиональные знания и опыт, точка зрения о возможностях профессионального роста.

Результаты исследования указанных характеристик качеств руководителей гостиниц были положены в основу определения конкретных кадровых целей, кадровых мероприятий, которые представляют собой комплекс мер, направленных на реализацию кадровых задач, целей и стратегий с учетом потребностей менеджеров на своем рабочем месте (рис. 2).

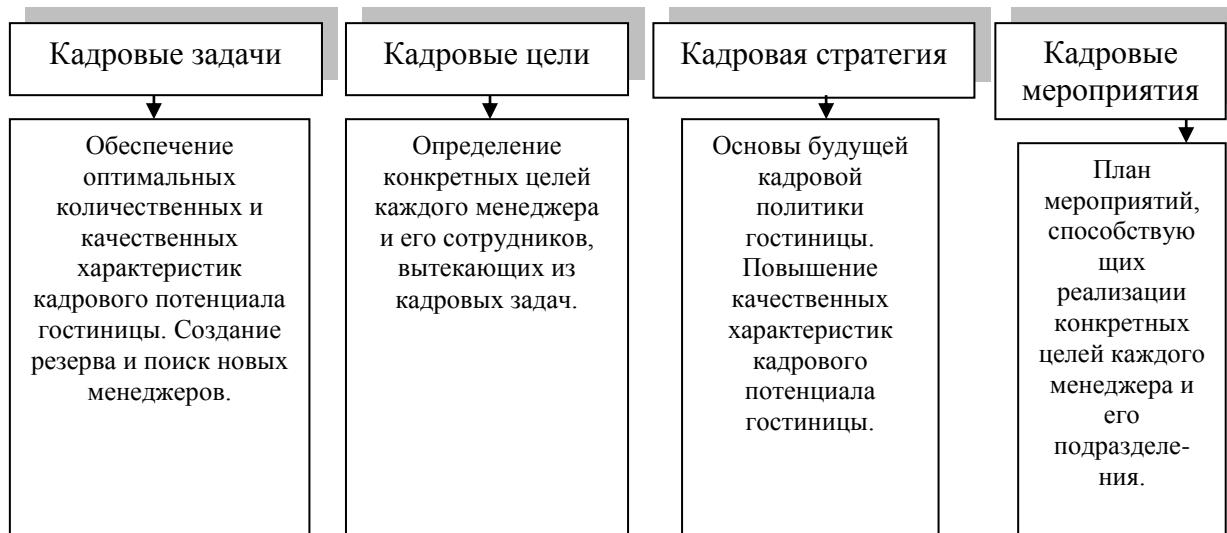


Рис. 2. Взаимосвязь кадровых задач, целей стратегий и кадровых мероприятий

Важнейшей задачей при повышении кадрового потенциала, является обеспечение мотивации и стимулирования работников гостиницы. Если мотивация - это совокупность внутренних и внешних движущих сил, которые организуют человека, определяют его поведение, формы деятельности, придают этой деятельности направленность и ориентированность на достижение личных целей и целей предприятия [3], то стимулирование есть процесс использования конкретных инструментов и способов, при помощи которых осуществляется мотивация работников [3].

Анализ систем мотивации, видов стимулов позволяет выделить инструменты и способы стимулирования и мотивации работников гостиничного хозяйства, а именно: 1) премии, надбавки, компенсации и доплаты к заработной плате, 2) повышение уровня квалификации персонала (обучение и стажировка), 3) улучшение условий труда, 4) предоставление льгот, 5) профессиональный рост.

Создание системы научно-технического развития предприятия гостиничного хозяйства предполагает внедрение новейших достижений в области управления кадрами предприятий сферы услуг с целью повышения качества обслуживания посетителей, стимулирования работников и улучшения кадрового потенциала предприятия гостиничного хозяйства в целом.

Реализация стратегии управления кадровым потенциалом гостиницы обеспечивается на основании следующих методов:

1) нормативно-правовое регулирование – законы, положения и инструкции, регламентирующие организацию работы персонала [4];

2) научно-исследовательские методы: получения информации (анкетирование, интервью); системный анализ, метод сценариев; прогнозирование (Дельфи, статистической экстраполяции); принятия решений: «дерево решений», математические методы и модели.

3) имитационная модель управления кадровым потенциалом, которая описывает кадровый потенциал предприятия и отдельных работников в настоящее время и позволяет прогнозировать его в будущем.

4) внутрифирменное обучение специалистов, применение которого позволяет снизить текучесть кадров, повысить профессиональную культуру; повысить качество

обслуживания, развить корпоративные компетенции; поддержать корпоративную культуру, соединить мотивацию и лояльность персонала. Организация внутрифирменного обучения персонала включает следующие этапы (табл. 1).

Таблица 1

Этапы организации системы внутрифирменного обучения персонала

№ п/п	Название этапа	Содержание
1.	Выбор кадровой стратегии и политики в области обучения и развития персонала	Стратегия развития кадрового потенциала гостиницы на 1-3 года, перечень планируемых изменений для достижения стратегических целей
2.	Разработка требований к должностям, согласно долгосрочной стратегии предприятия	Моделирование профессиональных компетенций для всех категорий и уровней персонала (высшее руководство, средний менеджмент, низовой уровень)
3.	Оценка кадрового потенциала предприятия	Анализ расхождений между требованиями к должности и уровнем знаний и навыков работников.
4.	Анализ потребностей в обучении	Определение приоритетов и степени важности потребности в обучении, объема необходимых знаний, в соответствии с должностными инструкциями
5.	Разработка концепции обучения и развития	Анализ конкретных навыков, умений, способностей персонала для достижения целей предприятия
6.	Организация и проведение процесса обучения	Составление единого учебного плана, согласование бюджета на обучение персонала, подбор преподавателей, утверждение графика занятий, разработка учебных программ
7.	Оценка эффективности программ обучения, закрепление их на рабочих местах	Тестирование, анкетирование, наблюдение за поведением на рабочем месте за реакцией в ходе программы, мнение обучаемых (четкое понимание бизнес-процессов, собственной роли, ответственности)
8.	Оценка эффективности затрат на обучение и развитие кадрового потенциала	Создание эффективной системы управления и взаимодействия, повышение бизнес-показателей предприятия, лояльность персонала, мотивация к саморазвитию

Можно выделить следующие направления внутрифирменного обучения: адаптация и ориентация новых сотрудников; развитие корпоративной культуры; стандартов и технологии обслуживания; развитие компетенций при служебно-профессиональном перемещении. Сюда включаются тренинги по развитию компетенций (навыки работы в команде, управление конфликтами), технике и психологии продажи гостиничных услуг, проведению презентаций и переговоров, повышению лидерских качеств; формированию эффективного руководителя, кадрового

резерва; совершенствования знаний по иностранному языку и повышения компьютерной грамотности.

По результатам анализа и оценки кадрового потенциала гостиницы проводится мониторинг и контроль за их достоверностью, что впоследствии позволяет говорить о реализации стратегии управления кадровым потенциалом гостиницы.

Выводы. Таким образом, внедрение механизма управления кадровым потенциалом на предприятиях гостиничного хозяйства позволит сформировать эффективный кадровый потенциал, обеспечить реализацию стратегии управления. Внедрение в практику такого механизма позволит обеспечить устойчивое развитие предприятия гостиничного хозяйства на рынке услуг.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Мунин Г. Б. Управление современным гостиничным комплексом [Текст]: Учебное пособие / Г. Б. Мунин, А. А. Змиев, Г. А. Зиновьев, Е. В. Самарцев, А. А. Гаца, К. П. Максимец, Х. И. Рогалев; под редакцией члена НАН Украины, д.э.н., профессора Дорогунцова С. И. – К.: Лира-К, 2005. – 520с. - ISBN 966-351-015-3.
2. Федонин А. С., Потенциал предприятия: формирование и оценка [Текст]: Учебное пособие / А. С. Федонин, И. Н. Репина, А. И. Алексюк. – К.: КНЭУ, 2006. – 316с. - ISBN 966-574-519-0.
3. Нечаюк Л. И. Гостинично-ресторанный бизнес: Менеджмент [Текст]: Учебное пособие / Л. И. Нечаюк, Н. А. Телеш. – К.: Центр учебной литературы, 2003. – 348 с. ISBN 966-8253-28-0.
4. Ротань В.Г. Научно-практические комментарии к законодательству Украины о труде [Текст]: Нормативные документы и комментарии / В.Г. Ротань, Б.С. Стычинский, И.В. Зуб. – 7-е издание, доп. и перераб.- К.: А.С.К., 2007. – 1024с. – ISBN 966-319-013-2.

Поступила в редакцию 02.03.2016 г.

THE MECHANISM OF THE FORMATION THE STRATEGY OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN ENTERPRISES OF THE HOTEL INDUSTRY

O. Nekrasova

The article suggests the process of developing and implementing strategies for human resources management in enterprises of the hotel industry, a system of indicators of its assessment, analyzes the characteristics of motivation and stimulation of workers of the hotel, substantiates the stages of system of intrafirm training of the personnel of the enterprise in the hospitality industry.

Keywords: personnel potential, enterprise of the hotel industry, strategic management.

Некрасова Ольга Леонидовна

кандидат экономических наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк

olga_nekrasova@ukr.net

+38-050-292-05-99

Nekrasova Olga

candidate of economics, PhD, Associate professor

Donetsk National University, city Donetsk

УДК 338.24: 332.1: 330.322: 330.341: 330.4

ПОДХОДЫ К ОПТИМИЗАЦИИ РИСКОВ В СФЕРЕ УПРАВЛЕНИЯ ИНВЕСТИЦИОННО-ИННОВАЦИОННЫМ РАЗВИТИЕМ РЕГИОНА С ОСОБЫМ СТАТУСОМ

© 2016. Ю. Н. Полшков

В статье выделены общие подходы и принципы оптимизации рисков в сфере управления инвестиционно-инновационным развитием региона с особым статусом. Предложен обобщённый процесс управления рисками. Описаны способы оптимизации экономических рисков с помощью методов сетевого планирования и управления, статистических и эконометрических методов. Разработан инновационный инструментарий планирования в задачах оптимального управления стратегическими запасами региона с особым статусом.

Ключевые слова: оптимизация; риск; управление; инвестиционно-инновационное развитие; регион с особым статусом.

Постановка проблемы. Изучая возможность оптимизации рисков в сфере управления инвестиционно-инновационным развитием региона с особым статусом, выделим общие подходы:

использование всех возможных способов избежать или снизить значительные или катастрофические последствия рисков;

если риск существенен и нет возможности избежать его целиком, требуется организовать контроль над ним (оптимизация степени риска или максимальное снижение возможных убытков);

сохранение или увеличение степени риска, если это имеет смысл.

При управлении рисками рекомендуется руководствоваться такими принципами: не рисковать большим ради меньшего; не рисковать больше, чем позволяют собственные возможности (капитал); предполагать возможные последствия своих решений.

Анализ последних исследований и публикаций. Значительный вклад в развитие теории рисков в экономике и предпринимательстве внесли отечественные и зарубежные учёные, такие как В.В. Витлинский, Г.И. Великоиваненко, А.Б. Каминский, О.Г. Голиченко, С.А. Самоволева, П.И. Верченко, М.А. Сарана, А.В. Сигал, С.И. Наконечный, Я.С. Наконечный, О.Е. Цацура, А.М. Лозинская, Е.М. Ожегов, А.В. Щерба, М.Е. Коломна, Ю.И. Максимов, А.М. Омаров, А.А. Первозванский, Т.Н. Первозванская, А.В. Постюшков, Б.А. Райзенберг, М.А. Рогов, С.А. Смоляк, Е.А. Телегин, Э.А. Уткин, Н.В. Хованов, В.В. Чепурко, В.В. Черкасов, А. Бхаргава, С. Бадилис, У. Бек, Х. Бухлманн, К. Чарис, Е. Девис, Х. Гербер, Х. Кломан, Р. Кенней, Ф. Кнайт, А. Конрад, П. Мур, Ф. Рут, У. Роу, П. Словик, А. Виллет, Т. Райс, Б. Койли, К. Рэдхэ, С. Хью, Т. Бачкай, Д. Месена, Д. Мико и др. (см. работы [1-6] и их библиографию).

Однако, по нашему мнению, остаются открытыми вопросы в отдельных подходах оптимизации рисков при управлении инвестиционно-инновационным развитием региона с особым статусом.

Цель данной работы – разработка обобщённых подходов к оптимизации рисков в сфере управления инвестиционно-инновационным развитием региона с особым статусом.

Основное содержание. Обобщённый процесс управления рисками предлагается разбить на два этапа. Первый этап распознавания и анализа риска предполагает его

качественную оценку. Для организации контроля над риском необходимо определить, существенный он или нет. Если риск угрожающий, то его следует предупредить или избежать. Если риск несущественный, то предпринимать ничего не нужно.

Качественная оценка может оказаться не достаточной. Тогда необходим второй этап – количественная оценка риска стохастическими методами [7, § 2.2].

Действия при угрожающем или несущественном уровне риска описаны выше. При среднем уровне риска необходимо выбрать способы его оптимизации.

Внешние способы снижения степени риска предполагают распределения риска среди хозяйствующих субъектов, задействованных в инновационной деятельности. Можно прибегнуть к внешнему страхованию при наличии соответствующих институтов в регионе с особым статусом.

Основными внутренними способами снижения степени риска в сфере управления инвестиционно-инновационным развитием региона с особым статусом являются лимитирование, диверсификация, создание материальных запасов и денежных резервов, а также получение дополнительной информации стратегического или тактического характера.

Заметим, что критерий количественного оценивания риска должен выражаться в доступном формульном виде. Размытость критерия может привести к искажению действительности, что не даст возможность сделать однозначное суждение о степени риска.

Выполнение научных исследований, проектирование и строительство промышленных, сельскохозяйственных и транспортных объектов в рамках инвестиционно-инновационного развития региона с особым статусом требуют календарной увязки большого числа взаимосвязанных работ, выполняемых различными организациями. Составление и анализ соответствующих календарных планов представляют собой сложную задачу, при решении которой применяются методы сетевого планирования. Эти методы дают возможность определить:

какие работы или операции, входящие в проект, являются «критическими» по своему влиянию на общую календарную продолжительность проекта;

каким образом построить наилучший календарный план выполнения проекта и выдержать заданные сроки при минимальных затратах.

Модель сетевого планирования и управления отражает весь комплекс работ и событий, связанных с реализацией проекта в их логической и технологической последовательности и связи. Такие модели предназначены для планирования и управления сложными комплексами работ (проектами), направленными на достижение определённой цели в заданные сроки, что позволяет снизить инновационные и инвестиционные риски.

Традиционными подходами здесь являются CPM (Critical Path Method – метод критического пути) и PERT (Program Evaluation and Review Technique – метод анализа и оценки программ).

Метод критического пути был разработан в 1957 году американскими исследователями Дж. Келли (компания «Ремингтон Ренд») и М. Уолкером (компания «Дюпон»). CPM был впервые использован компанией «Дюпон» для совершенствования плана строительства нового химического завода и ремонта оборудования на уже существующих заводах. Метод позволил снизить риски от введения технологических инноваций.

Метод анализа и оценки программ был предложен для практического применения в 1958 году. Разработкой метода и программного обеспечения для него занимались военно-морские силы США совместно с фирмой «Буз, Эллен и Гамильтон» при создании

системы управления ракетами «Поларис». Вначале PERT применялся в аэрокосмической сфере, а затем нашёл своё место в бизнесе, архитектуре компьютерных сетей, строительстве, оценке государственных проектов, военной сфере и особенно в инновационной деятельности.

Метод анализа и оценки программ отличается от метода критического пути тем, что для каждой операции рассчитываются её вероятностные характеристики. Его применяют для контроля сроков выполнения проекта. Метод PERT ориентирован на анализ таких проектов, для которых продолжительность выполнения всех или некоторых работ не удаётся определить точно.

Метод анализа и оценки программ применим при проектировании и внедрении новых систем, в том числе систем управления инвестиционно-инновационным развитием региона с особым статусом. В таких проектах многие работы не имеют аналогов. В результате возникает риск нарушения сроков выполнения проекта.

Сетевые графики комплекса операций могут иметь детерминированную или стохастическую структуру. Традиционный метод критического пути подразумевает детерминизм последовательности работ и времени их выполнения. Метод анализа и оценки программ используется для вероятностных сетевых моделей.

В методе PERT предполагают, что время выполнения каждой работы является случайной величиной. Многочисленные исследования показали, что время выполнения работы хорошо описывается бета-распределением вероятностей, которое относится к непрерывным законам распределения.

Кроме одномерных случайных величин, рассматриваемых до настоящего момента для учёта рисков, важную роль играют многомерные случайные величины. Именно для них вводят условные законы распределения, ковариацию, коэффициент корреляции.

Отдельную роль в вероятностных методах оптимизации рисков играет закон больших чисел П.Л. Чебышёва. Сущность закона больших чисел выражается в следующем: среднее арифметическое достаточно большого числа независимых случайных экономических показателей, риски которых не превышают некоторую константу, утрачивает характер случайной величины. Объяснить это можно тем, что отклонения каждого из показателей от своих математических ожиданий могут быть как положительными, так и отрицательными, а в среднем арифметическом они взаимно погашаются.

Закон больших чисел выполняется, например, при массовых скоплениях людей. Каждый человек, в отдельности, индивидуален, и предсказать его поведение сложно. Если же много людей собрать на митинг, то их поведение утрачивает случайных характер. Толпа ведёт себя вполне предсказуемо. Ей можно внушить практически любые идеи, даже фашистские, что и происходит сейчас в Украине. Этим пользуются политики, направляя агрессию толпы в нужное русло.

На законе больших чисел основаны избирательные технологии, стандарты современного общества безграничного потребления, поведение людей под воздействием социальных сетей, поведение покупателей под воздействием рекламы и т.д. Достижения в этой сфере относят к социальным инновациям. Заметим, что от таких действий заметно возрастают политические риски.

На теореме Чебышёва основан применяемый в статистике выборочный метод. Его суть состоит в том, что по сравнительно небольшой случайной выборке судят обо всей совокупности исследуемых объектов.

Риски в страховом бизнесе изучаются, в основном, вероятностными методами. В силу своей специфики, портфели страховых компаний содержат большое число однородных договоров. Моделирование в этой сфере основывается, в первую очередь, на

законе больших чисел. Нормальное распределение страховых исков играет здесь ключевую роль. Для расчётов используют либо таблицы продолжительности жизни, либо т.н. кривые смертности, хорошо описываемые экспоненциальными функциями. При моделировании поступлений исков используют как дискретные, так и непрерывные распределения вероятностей.

Важную роль при учёте рисков в сфере управления инвестиционно-инновационным развитием региона с особым статусом играют статистические методы оптимизации рисков, основанные на хорошо развитом аппарате математической статистики. Базовыми понятиями здесь являются генеральная и выборочная совокупности, вариационный ряд, статистическое распределение выборки, выборочные среднее, дисперсия, среднее квадратическое отклонение, эмпирические начальные и центральные моменты, асимметрия и эксцесс.

Большинство социально-экономических показателей носят случайный характер. Для того чтобы охарактеризовать такой показатель числом, применяют метод моментов и метод максимального правдоподобия. Эти методы относятся к методам точечного оценивания параметров распределений, таких как ожидаемая эффективность инновации и её риск. К точечным оценкам предъявляются требования несмещённости, эффективности и состоятельности.

Более надёжными, чем точечные оценки, являются интервальные оценки величины риска. Такие интервалы называют доверительными. Их характеризуют точностью, надёжностью и доверительной вероятностью.

При учёте рисков в сфере управления инвестиционно-инновационным развитием региона с особым статусом в качестве одного из инструментов используются статистические гипотезы. Различают нулевую и альтернативную гипотезы, простую и сложную. При этом оперируют понятиями: ошибка первого и второго рода, наблюдаемое значение критерия, критическая область, область принятия нулевой гипотезы, критическая точка.

Для проверки гипотез используют критерии согласия. Чаще всего используется статистический критерий хи-квадрат Пирсона. При необходимости – критерии Смирнова, Колмогорова и др.

Отдельную роль в оценке рисков играют методы дисперсионного анализа. Эти методы оперируют такими понятиями: модель эксперимента, однофакторный анализ, таблица результатов наблюдений, общий, межгрупповой и внутригрупповой показатели риска. Перечисленный инструментарий позволяет сформулировать общий метод проверки влияния факторов риска на социально-экономический показатель посредством сравнения дисперсий. Глубокая проработка однофакторного подхода позволяет выйти на многофакторный анализ.

К статистическим методам оптимизации рисков относятся методы корреляционного и регрессионного анализа. Принято различать функциональные, статистические и корреляционные зависимости. В экономических исследованиях чаще всего рассматривают регрессионные зависимости, которые объединяют линейные (корреляционные) и нелинейные модели.

Из статистических методов, опирающихся на теорию корреляции и регрессии, выросла отдельная наука – эконометрия (эконометрика). Эконометрические методы активно используются при моделировании рискованных ситуаций в сфере управления инвестиционно-инновационным развитием региона с особым статусом, поэтому им нужно уделить особое внимание.

Объектом исследования эконометрии являются социально-экономические системы. Под такими системами подразумевают отдельное предприятие или его часть, отрасль

экономики, экономику региона, отдельно взятую национальную экономику, экономический союз государств, рынок ценных бумаг и т.д.

Для изучения объекта создают эконометрическую модель – регрессионное уравнение или систему уравнений и тождеств, которые описывают социально-экономическую систему. Т.о. цель эконометрии – создание и изучение эконометрических моделей, которые способны осуществлять оптимальное управление экономическими процессами, в том числе управление региональным развитием.

Эконометрия изучает методы оценивания параметров моделей, характеризующих количественную взаимосвязь между экономическими показателями, а также рассматривает основные направления применения этих моделей в экономических исследованиях.

Простыми, но эффективными, являются однофакторные эконометрические модели. Их принято делить на линейные и нелинейные.

Параметры линейных эконометрических моделей оценивают с помощью метода наименьших квадратов (МНК). Этот метод является фундаментом эконометрии.

Числовые значения параметров линейных эконометрических моделей находят из системы нормальных уравнений. Тесноту линейной связи определяют по значению выборочного коэффициента корреляции. Значимость коэффициента корреляции и параметров эконометрического уравнения проверяют с помощью статистического критерия Стьюдента.

Степень влияния друг на друга социально-экономических показателей, входящих в однофакторную эконометрическую модель, определяют по значению выборочного коэффициента детерминации. Проверка значимости уравнения линейной регрессии осуществляется с помощью дисперсионного анализа и статистического критерия Фишера.

Если все характеристики эконометрической модели оказались значимыми, то модель признают статистически адекватной. После этого можно строить точечный и интервальный прогнозы основного социально-экономического показателя (зависимой переменной).

В том случае, если линейная однофакторная эконометрическая модель не является адекватной, то предпринимают попытку построения нелинейной модели парной регрессии. Для этого её линеаризуют, т.е. сводят к линейной.

Адекватность нелинейных эконометрических моделей проверяют с помощью значений индексов корреляции и детерминации. В нелинейном случае принято вычислять коэффициенты эластичности и давать им объяснение.

Методы многофакторного эконометрического моделирования применяют в том случае, если на результативный социально-экономический показатель существенно влияют не менее двух других показателей. В общем виде уравнения множественной регрессии в правой части может содержать любую функцию, как линейную, так и нелинейную.

Многофакторная линейная эконометрическая модель строится с помощью МНК, посредством системы нормальных уравнений. Часто проводят стандартизацию переменных. Коэффициенты парной и межфакторной корреляции служат для объяснения тесноты связей. Частные уравнения множественной линейной регрессии дополняют эконометрическую модель.

Многофакторные нелинейные эконометрические уравнения объясняют показателями эластичности. Типичным примером может служить производственная функция Кобба – Дугласа, часто используемая в теории рисков. Оценивание параметров

нелинейных многофакторных моделей осуществляют методами линеаризации и с помощью МНК.

В силу громоздкости представления статистических данных применяют матричную форму линейной модели множественной регрессии. Проверку условий применения МНК осуществляют посредством теоремы Гаусса – Маркова. Если условия теореме выполняются, то используют оператор оценивания одношагового МНК. Рассчитывают ковариационную матрицу оценок параметров эконометрической модели. Далее осуществляют проверку значимости коэффициентов линейной регрессии с помощью статистического критерия Стьюдента. Алгоритм пошагового регрессионного анализа применяют для выявления незначимых независимых переменных, входящих в многофакторную линейную эконометрическую модель.

Теснота связи факторов в уравнении множественной линейной регрессии проверяется вычислением множественного коэффициента детерминации. Из него получают множественный коэффициент корреляции и проверяют его значимость критерием Стьюдента. Скорректированные множественные коэффициенты детерминации и корреляции – это несмещённые статистические оценки. Проверка значимости линейного уравнения множественной регрессии выполняется с помощью критерия Фишера. Расчёт точечных и интервальных прогнозов зависимой переменной тоже производят, благодаря матричному подходу.

До сих пор в качестве рисков факторов рассматривались экономические переменные, принимающие количественные значения в некотором интервале. Вместе с тем может оказаться необходимым включить в модель рисков фактор, имеющий два или более качественных уровней. Это могут быть разного рода атрибутивные признаки, такие, например, как профессия, пол, образование, климатические условия, принадлежность к определённому региону и т.п. Чтобы ввести такие переменные в регрессионную модель, им должны быть присвоены те или иные цифровые метки, т.е. качественные переменные будут преобразованы в количественные. Такого вида сконструированные переменные в эконометрии принято называть фиктивными переменными. В этом случае МНК применяется с некоторыми особенностями. Данный подход позволяет сочетать качественные и количественные оценки рисков в сфере управления инвестиционно-инновационным развитием региона с особым статусом.

В последние десятилетия существенно возрос интерес к моделям управления региональным развитием на основе систем эконометрических уравнений. Принято различать системы одновременных эконометрических уравнений, системы независимых уравнений, системы рекурсивных уравнений, системы взаимозависимых уравнений. Важную роль играют структурная и приведённая формы модели в виде системы одновременных эконометрических уравнений. В них выделяют экзогенные, эндогенные и лаговые переменные.

При построении эконометрической модели используются два типа данных:

- 1) данные, характеризующие совокупность различных объектов в определённый момент времени;
- 2) данные, характеризующие один объект за ряд последовательных моментов времени.

Поэтому различают пространственные (статические), временные (динамические) и пространственно-временные эконометрические модели. Такой подход делит эконометрические методы на три типа:

- регрессионный анализ;
- анализ временных рядов;
- панельный анализ.

Выше была описана методология регрессионного анализа. Уделим теперь внимание временным рядам (рядам динамики).

Тенденция, сезонная и случайная составляющие в моделях динамики играют определяющую роль. Аддитивные и мультипликативные модели временных рядов – это основные типы динамических моделей эконометрии.

Методы панельного анализа оперируют панельными данными, под которыми понимают прослеженные во времени пространственные социально-экономические выборки [130]. Панельные данные состоят из трёх измерений: признаки, объекты, время. Они позволяют проводить как анализ временных рядов, так и анализ пространственных выборок. С помощью панельных данных изучают бедность, безработицу, преступность и т.д., а также оценивают результативность государственных программ в области социальной политики, в том числе программ регионального развития.

Большая подгруппа инвестиционных рисков – риски на рынке ценных бумаг. Эта подгруппа рисков допускает весьма широкое использование математических методов, особенно эконометрических. Наиболее известные модели в этой среде: модель Марковица-Тобина оптимального портфеля ценных бумаг, модель Мертона распределения капиталовложений по портфелю, модель Самуэльсона экономического броуновского движения, модель равновесия CAPM Шарпа-Линтнера-Моссина, модель Блэка-Шоулса стоимости опциона и т.д. Авторы всех названных моделей были удостоены Нобелевских премий по экономике.

Моделирование рисков на рынке ценных бумаг – бурно развивающаяся область. Начиная с 1990-х годов прошлого столетия, большое число постсоветских математиков и экономистов работает в этой области. Наиболее весомые результаты получены московской школой математиков-вероятностников под руководством А.Н. Ширяева [8, 9].

Заканчивая изучение подходов к оптимизации рисков в сфере управления инвестиционно-инновационным развитием региона с особым статусом, следует отметить, что полное устранение риска – редкое явление. Стохастические методы оптимизации управленческих решений в экономической деятельности обычно не дают категорических рекомендаций, однако, позволяют выявить имеющиеся «подводные» камни и предлагает способы по их устранению.

Для полноценного социально-экономического развития региона с особым статусом государственные органы власти вынуждены создавать стратегические запасы продовольствия, питьевой воды, лекарств, топлива и т.п. Это актуально для территориальных образований, находящихся в условиях частичной или полной экономической и финансовой блокады. И особенно актуально для регионов с особым статусом, вовлечённых в военные конфликты. В последнем случае кроме запасов гражданского назначения, государство вынуждено создавать стратегические запасы оборонного характера [10].

По состоянию на конец 2015 года в ходе боевых действий в Донецкой Народной Республике (ДНР) разрушено 1676 социальных объектов, 4112 многоквартирных домов и 14954 частных домостроений [11]. С учётом разрушенных памятников, храмов, объектов исторического и культурного наследия масштабы потерь сопоставимы с уничтожением нескольких крупных европейских городов. Уничтожены также сотни километров дорог, мостов, систем коммуникаций, заминированы пахотные земли, разрушены объекты промышленности и коммунальной сферы.

Восстановлению инфраструктуры препятствуют тысячи единиц взрывоопасных предметов, которые надо обезвредить и уничтожить. После очистки территорий, прилегающих к водопроводным, газопроводным и электрическим линиям, необходимо

проводить безотлагательные работы, т.к. речь идёт об объектах жизнеобеспечения. Стратегические запасы топлива, строительных и других расходных материалов, рабочей одежды и т.п. нуждаются в оптимальном управлении с помощью инновационного инструментария, базирующегося на экономико-математическом моделировании.

Предположим, что к концу $(t-1)$ -го дня на складе имеется запас товара стратегического назначения в количестве x_{t-1} единиц. Руководствуясь спросом, сделана заявка на пополнение запаса товара объёмом h_t единиц. Потребители нуждаются в S_t единицах товара, причём этот объём был зафиксирован в договорах на поставку.

Пусть c руб./ед. – это стоимость хранения единицы товара за один день. Обозначим через k руб./ед. размер компенсации за недопоставку единицы товара за один день.

Издержки склада φ руб. в t -й день зависят от запаса x_{t-1} , его пополнения h_t и объёма поставки S_t . Очевидно, что полные издержки могут быть записаны в виде:

$$\varphi(x_{t-1}, h_t, S_t) = \max\{c(x_{t-1} + h_t - S_t); -k(x_{t-1} + h_t - S_t)\}.$$

Сформируем адекватную случайную величину, описывающую объём дневного спроса и найдём оптимальный объём пополнения дневного запаса, минимизирующий издержки.

Пусть имеется выборка достаточного объёма n , которая содержит сведения об объёмах поставок $S = \{S_1, S_2, \dots, S_n\}$. Найдём выборочные характеристики – выборочное среднее \bar{S} , выборочную дисперсию $D_B(S)$ и выборочное среднее квадратическое отклонение $\sigma_B(S)$.

Первая поставленная задача выполнена в [7, с. 164-167]. Показано, что нормальное распределение вероятностей с параметрами $a = \bar{S}$ и $\sigma = \sigma_B(S)/3$ адекватно описывает поведение величины дневного спроса S_t на товар, входящий в стратегические запасы региона с особым статусом.

Приступим к решению второй задачи. Требуется определить объём пополнения дневного запаса h_t таким образом, чтобы математическое ожидание полных издержек было минимальным, т.е.

$$M\varphi(x_{t-1}, h_t, S_t) \rightarrow \min.$$

Оптимальный объём запаса стратегического товара должен составлять [7, с. 168-170]:

$$s_0 = \frac{z \cdot \sigma_B(S) + 3\bar{S}}{3},$$

где z является аргументом интегральной функции Лапласа, который определяют из таблиц [7, приложение В] по значению функции $\frac{k}{c+k} - \frac{1}{2}$.

Зная запас стратегического товара x_{t-1} на конец $(t-1)$ -го дня, определяем для следующего t -го дня оптимальный объём пополнения дневного запаса:

$$h_t^{(0)} = \begin{cases} s_0 - x_{t-1}, & x_{t-1} < s_0; \\ 0, & x_{t-1} \geq s_0. \end{cases}$$

Заканчивая статью, подчеркнём, что дух граждан региона с особым статусом тоже должен иметь «стратегический запас» стойкости. Крутые повороты исторического развития, приводящие к образованию регионов с особым статусом, кардинальным образом влияют на судьбы людей и их духовный облик. Нравственные качества лидеров, выдвинутых силою обстоятельств, проверяются на прочность. А так как политика неотделима от общественной жизни и экономики, то от духовного преобразования руководителей государства, деятелей науки, предпринимательства, культуры зависит сам факт существования региона с особым статусом.

Выводы. Освещены общие подходы и принципы оптимизации рисков в сфере управления инвестиционно-инновационным развитием региона с особым статусом. Изложен обобщённый процесс управления рисками. Предложены способы оптимизации экономических рисков с помощью методов сетевого планирования и управления, статистических и эконометрических методов. Усовершенствован инновационный инструментальный планирования в задачах оптимального управления стратегическими запасами региона с особым статусом.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Вітлінський, В.В. Ризикологія в економіці та підприємстві: монографія / В.В. Вітлінський, Г.І. Великоіваненко. – К.: КНЕУ, 2004. – 480 с.
2. Цацура, О.Е. Модель обобщённой авторегрессионной условной гетероскедастичности с переменной премией за риск / О.Е. Цацура // Прикладная эконометрика. – 2010. – № 1 (17). – С. 45-61.
3. Каминский, А.Б. Методы измерения рыночного риска: на примере новых европейских рынков акций / А.Б. Каминский // Управление финансовыми рисками. – 2005. – № 2. – С. 52-62.
4. Лозинская, А.М. Оценка кредитного риска при ипотечном жилищном кредитовании / А.М. Лозинская, Е.М. Ожегов // Прикладная эконометрика. – 2014. – № 3 (35). – С. 3-17.
5. Щерба, А.В. Сравнение моделей реализованной волатильности на примере оценки меры риска VaR для российского рынка акций / А.В. Щерба // Прикладная эконометрика. – 2014. – № 2 (34). – С. 120-136.
6. Голиченко, О.Г. Анализ и картирование рисков инновационной деятельности предприятий / О.Г. Голиченко, С.А. Самоволева // Экономическая наука современной России. – 2013. – Т. 61. – № 2. – С. 114-127.
7. Полшков, Ю.Н. Управление экономикой региона с особым статусом: монография / Ю.Н. Полшков; под науч. ред. А.В. Половяна. – Ростов-на-Дону: Издательство Южного федерального университета, 2016. – 332 с.
8. Ширяев, А.Н. Основы стохастической финансовой математики. Том 1. Факты. Модели: монография / А.Н. Ширяев. – М.: ФАЗИС, 1998. – 512 с.
9. Ширяев, А.Н. Основы стохастической финансовой математики. Том 2. Теория: монография / А.Н. Ширяев. – М.: ФАЗИС, 1998. – 544 с.
10. Вознесенский, Н. Военная экономика СССР в период отечественной войны: монография / Н. Вознесенский. – М.: ОГИЗ, 1948. – 192 с.
11. Ежегодное обращение Главы ДНР Александра Захарченко к Народному Совету // Официальный сайт Народного Совета Донецкой Народной Республики. – 25.12.2015. – Режим доступа: <http://dnrsouet.su/ezhegodnoe-obrashhenie-glavy-dnr-aleksandra-zaharchenko-k-narodnomu-sovetu>. (Дата обращения: 15.06.2016).

Поступила в редакцию 16.03.2016 г.

**APPROACHES TO RISK OPTIMIZATION IN THE MANAGEMENT OF
INVESTMENT AND INNOVATION DEVELOPMENT OF THE REGION WITH
SPECIAL STATUS**

Yu. Polshkov

The article highlights the general approaches and principles of risk optimization in the management of investment and innovative development of the region with special status. A generic risk management process. Methods of optimization of economic risks by means of network planning and management, statistical and econometric methods. It developed an innovative planning tool in the optimal control of strategic reserves of the region with special status.

Key words. Optimization; risk; control; investment and innovation development; a region with a special status.

Полшков Юлиан Николаевич

кандидат физико-математических наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк

кафедра математики и математических методов в экономике

yul-pol@yandex.ru

+38-050-900-33-88

Polshkov Yulian

Candidate of Physical and Mathematical Sciences, Associate Professor

Donetsk National University, Donetsk

Department of Mathematics and Mathematical Methods in Economics

УДК3 005.591.61:339.17

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ДИВЕРСИФИКАЦИИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ТОРГОВЫХ ПРЕДПРИЯТИЙ

© 2016. А. И. Прудникова

В статье рассмотрены традиционные подходы к оценке эффективности диверсификации деятельности торговых предприятий. В результате их анализа, автором предлагается методический инструментарий по оценке эффективности диверсификации деятельности, разделяющий понятия эффективности диверсификации деятельности и эффективности торгового предприятия в условиях диверсификации деятельности. При этом, отличительной особенностью является проведение оценки в разрезе диверсификационных направлений с последующим расчётом показателя общей диверсификационной эффективности. Практическая апробация позволила получить точные показатели и сформулировать выводы относительно современных тенденций эффективности диверсификации деятельности торговых предприятий.

Ключевые слова: эффективность диверсификация деятельности, методический инструментарий, диверсификационные направления.

Постановка проблемы. Диверсификация деятельности как механизм развития торгового предприятия способствует достижению внутриэкономических эффектов различной природы, на основе которых формируется вывод об эффективности ее осуществления. Необходимость перманентного анализа диверсификационной эффективности объясняется важностью своевременного и в полном объеме выявления негативных тенденций и угроз успешности проведения диверсификации деятельности предприятия. Выполнение данной задачи возможно за счет использования соответствующего методического инструментария оценивания эффективности диверсификации деятельности, который одновременно учитывал бы особенности хозяйствования предприятий торговой отрасли.

Анализ последних исследований и публикаций. Анализ научной литературы по исследуемой проблеме свидетельствует о наличии различных методических подходов к оцениванию эффективности диверсификации деятельности предприятий [1-9]. Все они могут быть объединены в две группы - комплексный подход и инвестиционный подход. В рамках первого из них оценка эффективности диверсификации деятельности осуществляется на основе комплексной системы показателей финансово-экономического состояния предприятия. Странниками данного подхода являются такие исследователи как А.А. Алёшин [2], Е.В. Ерёмина [4], А.Б. Иванов [5], Г.Г. Харитоновна [9], А.Я. Друбецкая [3] и другие.

Что касается инвестиционного подхода, то оценка эффективности диверсификации деятельности осуществляется на основе методики оценивания эффективности инвестиционного проекта. Представителями данного подхода выступают такие учёные как А.И. Киселёв [6], И.В. Текутьев [8], А.Г. Кокорин [7], С.В. Алексеев [1] и прочие.

Таким образом можно утверждать, что в рамках указанных подходов эффективность диверсификации деятельности отождествляется либо с общеэкономической эффективностью предприятия (комплексный подход), либо с эффективностью инвестиционного проекта по диверсификации деятельности (инвестиционный подход). Поэтому, автором предлагается различать понятия эффективности диверсификации деятельности и эффективности предприятия,

осуществляющего диверсификацию деятельности (реализующего диверсификационный инвестиционный проект). Под эффективностью диверсификации деятельности следует понимать успешность реализации диверсификационных направлений, которая определяется как соотношение их результатов к вложенным в них средствам. В свою очередь, эффективность предприятия, осуществляющего диверсификацию деятельности, раскрывается в превышении общей суммы прибыли над общим объемом затрат предприятия, отражающем уровень его системного развития в условиях диверсификации деятельности.

На основе вышесказанного, комплексный и инвестиционный подходы адекватны для исследования эффективности предприятия в условиях осуществления им диверсификации деятельности. В то время как оценка эффективности диверсификации деятельности требует разработки соответствующего методического инструментария.

Цель данной работы - разработка и апробация научно-методического инструментария оценки эффективности диверсификации деятельности торговых предприятий.

Основное содержание. Товарная диверсификация деятельности, формируя разнообразие товарного ассортимента, способствует росту объема товарооборота за счет удовлетворения различными товарами большего количества потребительских нужд. Этот постулат формирует главную цель ее осуществления - рост объема товарооборота. В свою очередь, растущий товарооборот говорит о потенциале роста торгового дохода и прибыли от реализации товаров и услуг, отражая уровень отдачи, доходности и прибыльности товарных запасов, которые являются ресурсной основой товарной диверсификации деятельности. Иначе говоря, соответствие сложившегося разнообразия товаров потребностям и вкусовым предпочтениям потребителей является ключевым критерием реализации данного диверсификационного направления. Поэтому для расчёта его эффективности предлагается использовать следующий интегральный показатель:

$$I_{\text{мод}j} = \frac{T_{\text{ТЗ}j} \times f_1 + D_{\text{ТЗ}j} \times f_2 + \Pi_{\text{ТЗ}j} \times f_3}{f_1 + f_2 + f_3}, \quad (1)$$

где $I_{\text{ТДД}j}$ – интегральный показатель эффективности товарной диверсификации деятельности j -го торгового предприятия, коэф.;

$T_{\text{ТЗ}j}$ – показатель отдачи товарных запасов j -го торгового предприятия, коэф.;

$D_{\text{ТЗ}j}$ – показатель доходности товарных запасов j -го торгового предприятия, коэф.;

$\Pi_{\text{ТЗ}j}$ – показатель прибыльности товарных запасов j -го торгового предприятия, коэф.;

$f_{1..3}$ – коэффициент значимости частичных показателей эффективности товарной диверсификации деятельности торгового предприятия.

Для исследования эффективности диверсификации деятельности отобраны 18 торговых предприятий. Учитывая достаточно большое количество объектов исследования целесообразно их объединение в однородные группы (кластеры). Для

формирования кластеров торговых предприятий использован метод многомерной средней, рассчитанной на основе факторов эффективности диверсификации деятельности торговых предприятий, а именно, прибыли от реализации товаров и услуг, торгового дохода, товарооборота, товарных запасов, расходов на сбыт и совокупных ресурсов торговых предприятий.

В результате проведённых расчётов получены оценки эффективности товарной диверсификации деятельности кластеров торговых предприятий (табл. 1).

Таблица 1

Оценки эффективности товарной диверсификации деятельности торговых предприятий

№ п/п	Торговые предприятия	Годы		Абсолютное отклонение	Темп роста (снижения), %
		2012	2013		
Кластер А					
1	ООО "КАРАВАН"	6,422	4,400	-2,022	68,514
2	ООО "Край"	4,877	4,471	-0,406	91,675
3	ДП "Маркет-Плазо"	4,145	4,560	0,415	110,012
4	ООО "ФОРА"	5,770	4,836	-0,934	83,813
5	ООО "Край-2"	4,666	4,650	-0,016	99,657
6	ООО "Центр ТМ Пятый океан"	2,772	2,532	-0,240	91,342
7	ООО "Восторг"	6,198	5,199	-0,999	83,882
	<i>Среднее по кластеру А</i>	4,979	4,378	-0,600	87,943
Кластер В					
1	ООО "Омега"	3,425	3,134	-0,291	91,504
2	ООО "Эко"	2,399	2,571	0,172	107,170
3	ООО "Торговый дом "Амстор"	4,889	3,883	-1,006	79,423
4	ООО "Фоззи-Фуд"	3,747	3,379	-0,368	90,179
5	ООО "Таврия-В"	3,475	2,814	-0,661	80,978
6	ЧАО "Икс 5 Ритейл Групп Украина"	4,374	3,745	-0,629	85,620
7	ООО "Закарпатская продовольственная группа"	4,351	3,039	-1,312	69,846
	<i>Среднее по кластеру В</i>	3,809	3,224	-0,585	84,640
Кластер С					
1	ЧАО "Ритейлинговая компания "Евротек"	2,249	0,149	-2,100	6,625
2	ООО «Квиза-Трейд»	3,855	0,768	-3,087	19,922
3	ООО "Торговая сеть "Фаворит"	-0,114	0,157	0,271	130,587
4	ООО "Ровекс"	0,025	-0,065	-0,090	91,220
	<i>Среднее по кластеру С</i>	1,504	0,252	-1,252	16,775

Таким образом, среди исследуемых торговых предприятий только лишь трём (ДП "Маркет-Плазо", ООО "Эко" и ООО "Торговая сеть "Фаворит") удалось достичь повышения эффективности товарной диверсификации. В целом же, для всех кластеров характерно снижение эффективности товарной диверсификации деятельности: у кластера А -0,600 пунктов (-12,057%), у кластера В -0,585 пунктов (-15,360%) и у кластера С - 1,252 пункта (-83,225%). То есть, наибольший темп падения наблюдается у предприятий кластера С, а наименьший у предприятий кластера В. Главной причиной

данной негативной тенденции является уменьшение прибыли от реализации товаров и услуг торговых предприятий.

Диверсификация целевых сегментов рынка предполагает взаимодействие торгового предприятия с различными потребителями путем предложения им разнообразных товаров и услуг. Такое взаимодействие требует постоянного осуществления затрат на исследование потребительских нужд с целью своевременного корректирования товарного портфеля. То есть, разнообразие рыночного портфеля торгового предприятия вызывает рост затрат на изучение рынка и стимулирование сбыта (товаропродвижения). Индикатором эффективности осуществления данных затрат является обеспечение стабильности объемов реализации товаров и услуг, раскрытие потенциала пополнения товарного портфеля новыми товарными группами в случае, если обнаружены неудовлетворенные потребности на определенных сегментах рынка. Поэтому, эффективность диверсификации целевых сегментов рынка определяет уровень отдачи, доходности и прибыльности сбытовых затрат, осуществляемых с целью углубления взаимодействия торгового предприятия с его рыночными сегментами. При этом, в условиях диверсификации деятельности эти затраты приобретают двойной характер. С точки зрения обеспечения операционной эффективности, они выступают дестимулятором, то есть, чем меньше расходуется средств на исследование рынка и стимулирование сбыта, тем больше потенциальная сумма прибыли от реализации товаров и услуг. Но для обеспечения эффективности диверсификации целевых сегментов рынка, потенциальная сумма операционной прибыли напрямую зависит от масштаба и глубины маркетинговых исследований: чем больше стратегически важных аспектов рынка исследовано, а значит потрачено больше средств, тем большую сумму прибыли следует ожидать. В свою очередь, рост операционной прибыли при оптимальном уровне сбытовых затрат означает рост и торгового дохода, и розничного товарооборота. Поэтому, в зависимости от того, какой объем товарооборота, торгового дохода и операционной прибыли наблюдается при фактическом уровне сбытовых затрат и определяется эффективность диверсификации целевых сегментов рынка:

$$I_{ДЦСР_j} = \frac{T_{ЗС_j} \times f_1 + Д_{ЗС_j} \times f_2 + П_{ЗС_j} \times f_3}{f_1 + f_2 + f_3}, \quad (2)$$

где $I_{ДЦСР_j}$ - интегральный показатель эффективности диверсификации целевых сегментов рынка j -го торгового предприятия, коэф.;

$T_{ЗС_j}$ - показатель отдачи сбытовых затрат j -го торгового предприятия, коэф.;

$Д_{ЗС_j}$ - показатель доходности сбытовых затрат j -го торгового предприятия, коэф.;

$П_{ЗС_j}$ - показатель рентабельности сбытовых затрат j -го торгового предприятия, коэф.

$f_{1,3}$ - коэффициент значимости частичных показателей эффективности диверсификации целевых сегментов рынка.

В результате проведенного исследования рассчитаны оценки эффективности диверсификации целевых сегментов рынка торговых предприятий и проанализирована их динамика (табл. 2).

Таблица 2

Оценки эффективности диверсификации целевых сегментов рынка торговых предприятий

№ п/п	Торговые предприятия рынки	Годы		Абсолютное отклонение	Темп роста (снижения), %
		2012	2013		
Кластер А					
1	ООО "КАРАВАН"	3,419	3,652	0,233	106,815
2	ООО "Край"	6,456	8,457	2,001	130,994
3	ДП "Маркет-Плазо"	1,731	1,527	-0,204	88,215
4	ООО "ФОРА"	1,394	1,500	0,106	107,604
5	ООО "Край-2"	7,588	7,921	0,333	104,389
6	ООО "Центр ТМ Пятый океан"	6,008	6,110	0,102	101,698
7	ООО "Восторг"	1,977	1,563	-0,414	79,059
	<i>Среднее по кластеру А</i>	4,082	4,390	0,308	107,549
Кластер В					
1	ООО "Омега"	1,783	1,664	-0,119	93,326
2	ООО "Эко"	2,139	1,781	-0,358	83,263
3	ООО "Торговый дом "Амстор"	1,181	1,371	0,190	116,088
4	ООО "Фоззи-Фуд"	1,664	1,688	0,024	101,442
5	ООО "Таврия-В"	1,427	1,604	0,177	112,404
6	ЧАО "Икс 5 Ритейл Групп Украина"	1,665	1,446	-0,219	86,847
7	ООО "Закарпатская продовольственная группа"	2,409	1,949	-0,460	80,905
	<i>Среднее по кластеру В</i>	1,753	1,643	-0,109	93,764
Кластер С					
1	ЧАО "Ритейлинговая компания "Евротек"	1,178	0,435	-0,743	36,927
2	ООО «Квиза-Трейд»	1,709	0,402	-1,307	23,523
3	ООО "Торговая сеть "Фаворит"	-0,880	1,290	2,170	1908,333
4	ООО "Ровекс"	0,168	-0,292	-0,460	60,616
	<i>Среднее по кластеру С</i>	0,544	0,459	-0,085	84,368

Таким образом можно утверждать, что повышения эффективности диверсификации целевых сегментов рынка удалось достичь только предприятиям кластера А (прирост составляет +0,308 пунктов или +7,549%). Но всё же, не всем предприятиям, входящим в кластер А, характерна данная положительная тенденция. Такие торговые предприятия как ДП "Маркет-Плазо" и ООО "Восторг" характеризуются снижением эффективности диверсификации целевых сегментов рынка.

У предприятий кластера В наблюдается снижение эффективности диверсификации целевых сегментов рынка (на – 0,109 пунктов или -6,236%). Однако, у кластера также имеются предприятия, которые повысили эффективность исследуемого диверсификационного направления (ООО "Торговый дом "Амстор", ООО "Фоззи-Фуд" и ООО "Таврия-В"). Именно благодаря им кластер В имеет меньшую, по сравнению с кластером С, степень падения эффективности диверсификации целевых сегментов рынка.

Среди торговых предприятий кластера С только лишь одно (ООО "Торговая сеть "Фаворит") получило значительный рост эффективности диверсификации целевых сегментов рынка. В целом же, снижение эффективности по исследуемому диверсификационному направлению составляет -0,085 пунктов или -15,632%, что в 2,5 раза больше чем у предприятий кластера В. Причиной снижения является

несовершенство маркетинговой политики, которая в условиях разнообразия рынков не обеспечивает необходимой отдачи и прибыльности. Это, в свою очередь, говорит о недостаточной рациональности мероприятий по изучению потребностей различных рыночных сегментов и неспособности торговых предприятий к их всестороннему удовлетворению.

Предусматривая в пределах каждого вида деятельности реализацию определенной номенклатуры товаров для определённых сегментов рынка, диверсификация видов деятельности требует оптимального распределения ресурсов между имеющимися видами деятельности торгового предприятия, направляемыми на поддержание повседневной стабильности каждого из них (основные, оборотные и трудовые активы). При этом оптимальность их распределения означает достаточность и эффективность использования ресурсов в пределах каждого вида деятельности, признаками чего выступают рост его товарооборота, дохода и прибыли. А на уровне всего бизнес-портфеля речь идёт о росте обозначенных выше показателей торгового предприятия в целом. Поэтому, эффективность диверсификации видов деятельности торгового предприятия зависит от уровня отдачи, доходности и прибыльности совокупных ресурсов, которые выступают её материальным обеспечением:

$$I_{двд_j} = \frac{T_{ср_j} \times f_1 + D_{ср_j} \times f_2 + П_{ср_j} \times f_3}{f_1 + f_2 + f_3}, \quad (3)$$

где $I_{двд_j}$ – интегральный показатель эффективности диверсификации видов деятельности j -го торгового предприятия, коэф.;

$T_{ср_j}$ – показатель отдачи совокупных ресурсов j -го торгового предприятия, коэф.;

$D_{ср_j}$ – показатель доходности совокупных ресурсов j -го торгового предприятия, коэф.;

$П_{ср_j}$ – показатель прибыльности совокупных ресурсов j -го торгового предприятия, коэф.

$f_{1,3}$ – коэффициент значимости частичных показателей эффективности диверсификации видов деятельности.

Полученные значения составляющих эффективности диверсификации видов деятельности торговых предприятий выступили основой расчёта и анализа динамики её оценок (табл. 3).

Таким образом можно сделать вывод, что эффективность диверсификации видов деятельности снизилась по всем кластерам исследуемых торговых предприятий. Например, у кластера А снижение составляет -0,049 пункта или -6,328%. Хотя в кластере также имеются предприятия, получившие рост эффективности по данному диверсификационному направлению, а именно ООО "Край", ДП "Маркет-Плазо" и ООО "ФОРА". Благодаря им, степень падения эффективности не является максимальной, по сравнению с предприятиями кластера В и С.

Со снижением эффективности диверсификации видов деятельности на - 0,109 пунктов или -13,715% идут предприятия кластера В. Несмотря на то, что уровень снижения превышает аналогичный у предприятий кластера А в 2,2 раза, в рамках кластера В также имеются предприятия, достигшие роста эффективности исследуемого диверсификационного направления (ООО "Торговый дом "Амстор", ООО "Фоззи-Фуд" и ООО "Таврия-В").

Таблица 3

Оценки эффективности диверсификации видов деятельности торговых предприятий

№ п/п	Торговые предприятия виды	Годы		Абсолютное отклонение	Темп роста (снижения), %
		2012	2013		
Кластер А					
1	ООО "КАРАВАН"	0,815	0,743	-0,072	91,166
2	ООО "Край"	0,520	0,550	0,030	105,769
3	ДП "Маркет-Плазо"	0,716	0,728	0,012	101,676
4	ООО "ФОРА"	1,212	1,234	0,022	101,815
5	ООО "Край-2"	0,656	0,508	-0,148	77,439
6	ООО "Центр ТМ Пятый океан"	0,280	0,258	-0,022	92,143
7	ООО "Восторг"	1,237	1,071	-0,166	86,580
	<i>Среднее по кластеру А</i>	0,777	0,727	-0,049	93,672
Кластер В					
1	ООО "Омега"	0,698	0,500	-0,198	71,633
2	ООО "Эко"	0,531	0,491	-0,040	92,467
3	ООО "Торговый дом "Амстор"	0,851	0,948	0,097	111,398
4	ООО "Фоззи-Фуд"	0,744	0,776	0,032	104,301
5	ООО "Таврия-В"	0,178	0,184	0,006	103,371
6	ЧАО "Икс 5 Ритейл Групп Украина"	0,825	0,772	-0,053	93,576
7	ООО "Закарпатская продовольственная группа"	1,729	1,123	-0,606	64,951
	<i>Среднее по кластеру В</i>	0,794	0,685	-0,109	86,285
Кластер С					
1	ЧАО "Ритейлинговая компания "Евротек"	0,603	0,057	-0,546	9,453
2	ООО «Квиза-Трейд»	0,291	0,045	-0,246	15,464
3	ООО "Торговая сеть "Фаворит"	-0,005	0,007	0,012	101,206
4	ООО "Ровекс"	0,007	-0,019	-0,026	97,418
	<i>Среднее по кластеру С</i>	0,224	0,023	-0,202	10,045

Наибольшее снижение эффективности диверсификации видов деятельности характерно для предприятий кластера С (-0,202 пункта или -89,955 %). Хотя, ООО "Торговая сеть "Фаворит" и достигло роста эффективности по данному диверсификационному направлению, его недостаточно, чтобы динамика кластера в целом была положительной.

Когда рассчитаны показатели эффективности направлений диверсификации деятельности возможным становится определение общего показателя ее эффективности. Этот показатель позволяет сделать вывод об общем успехе диверсификации деятельности торгового предприятия в условиях изменчивой рыночной среды. Расчет его осуществляется по формуле:

$$I_{дд_j} = \frac{I_{гдд_j} + I_{дцср_j} + I_{двл_j}}{3}, \quad (4)$$

где $I_{дд_j}$ – общий показатель эффективности диверсификации деятельности j-го торгового предприятия.

В результате проведения соответствующих расчетов получены оценки общей эффективности диверсификации деятельности торговых предприятий, которые нашли своё отражение в табл. 4.

Таблица 4

**Динамика общей эффективности диверсификации
деятельности торговых предприятий**

№ п/п	Торговые предприятия виды	Годы		Абсолютное отклонение	Темп роста (снижения), %
		2012	2013		
Кластер А					
1	ООО "КАРАВАН"	3,552	2,932	-0,620	82,536
2	ООО "Край"	3,951	4,493	0,542	113,710
3	ДП "Маркет-Плазо"	2,197	2,272	0,074	103,383
4	ООО "ФОРА"	2,792	2,523	-0,269	90,377
5	ООО "Край-2"	4,303	4,360	0,056	101,309
6	ООО "Центр ТМ Пятый океан"	3,020	2,967	-0,053	98,234
7	ООО "Восторг"	3,137	2,611	-0,526	83,224
	<i>Среднее по кластеру А</i>	3,279	3,165	-0,114	96,531
Кластер В					
1	ООО "Омега"	1,969	1,766	-0,203	89,705
2	ООО "Эко"	1,690	1,614	-0,075	95,542
3	ООО "Торговый дом "Амстор"	2,307	2,067	-0,240	89,611
4	ООО "Фоззи-Фуд"	2,052	1,948	-0,104	94,931
5	ООО "Таврия-В"	1,693	1,534	-0,159	90,591
6	ЧАО "Икс 5 Ритейл Групп Украина"	2,288	1,988	-0,300	86,874
7	ООО "Закарпатская продовольственная группа"	2,830	2,037	-0,793	71,987
	<i>Среднее по кластеру В</i>	2,118	1,851	-0,268	87,362
Кластер С					
1	ЧАО "Ритейлинговая компания "Евротек"	1,343	0,214	-1,130	15,906
2	ООО «Квиза-Трейд»	1,952	0,405	-1,547	20,751
3	ООО "Торговая сеть "Фаворит"	-0,333	0,485	0,818	-145,546
4	ООО "Ровекс"	0,067	-0,125	-0,192	-188,000
	<i>Среднее по кластеру С</i>	0,757	0,245	-0,513	32,291

Анализируя полученные результаты можно утверждать, что по всем кластерам исследуемых торговых предприятий наблюдается снижение общей эффективности диверсификации деятельности. Например, эффективность диверсификации деятельности предприятий кластера А снизилась на -0,114 пунктов или -3,469%. Следует отметить, что данный уровень падения является минимальным, по сравнению с кластерами В и С.

У предприятий кластера В падение эффективности диверсификации деятельности составляет -0,268 пункта или -12,638%.

Что касается предприятий кластера С, то уровень падения эффективности по ним составляет -0,513 пункта или -67,709%. Однако, среди исследуемых предприятий имеются такие, которым удалось достичь повышения общей эффективности диверсификации деятельности. В кластере А таковыми являются ООО "Край", ДП "Маркет-Плазо" и ООО "Край-2", кластере С - ООО "Торговая сеть "Фаворит". В кластере В предприятия с положительной динамикой показателя отсутствуют.

Таким образом, удельный вес торговых предприятий с ростом эффективности диверсификации деятельности составляет всего 22,22%, а с падением – 77,78%.

Выводы. Исследование проблемы методического обеспечения оценки эффективности диверсификации деятельности торговых предприятий дало возможность разработать методический инструментарий, основанный на принципах критериальности и прогрессивности исследования. Его практическое применение позволяет определить частичные и общий уровень эффективности диверсификации деятельности, за счет чего повышается точность полученных оценочных результатов. Это, в свою очередь, способствует своевременному выявлению существенных диверсификационных отклонений и недопущению ситуации, когда эффективность диверсификации деятельности находится под угрозой, или дальнейшее ее осуществление ставит под удар экономическую стабильность торгового предприятия.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Алексеев С.В. Совершенствование управления диверсификацией промышленных предприятий: Автореф. дис. канд-та эконом. наук: 08.00.05 / Самарский государственный экономический университет. – Самара 2010. – 29 с.
2. Алёшин А.А. Повышение эффективности деятельности предприятий на основе диверсификации (на примере производства замороженных продуктов): Автореф. дис. канд-та эконом. наук: 08.00.05 / Московский государственный университет пищевых производств. – Москва 2009. – 25 с.
3. Друбцкая А.Я. Эффективность стратегии диверсификации в предпринимательской деятельности: Автореф. дис. канд-та эконом. наук: 08.00.05 / Российская экономическая академия имени Г.В. Плеханова. – Москва 2004. – 57 с.
4. Ерёмкина Е.В. Организационно-методическое обеспечение диверсификации машиностроительных предприятий: Автореф. дис. канд-та эконом. наук: 08.00.05 / Ивановский государственный университет. – Иваново 2011. – 21 с.
5. Иванов А.Б. Методические аспекты диверсификации деятельности промышленной компании: Автореф. дис. канд-та эконом. наук: 08.00.05 / Академия народного хозяйства при правительстве Российской Федерации. – Москва 2008. – 23 с.
6. Киселёв А.И. Совершенствование методов управления процессами диверсификации деятельности строительных организаций: Автореф. дис. канд-та эконом. наук: 08.00.05 / Московский государственный строительный университет. – Москва 2009. – 25 с.
7. Кокорин А.Г. Диверсификация производства и обоснование ее эффективности (на примере металлообрабатывающих предприятий Нижегородской области): Дис. канд-та эконом. наук: 08.00.05 / Нижегородский государственный университет им. Н.И. Лобачевского. – Нижний Новгород 2002. – 25 с.
8. Текутьев И.В. Оценка экономической эффективности диверсификационной политики предпринимательских структур в условиях реализации инвестиций: Автореф. дис. канд-та эконом. наук: 08.00.05 / Московская финансово-юридическая академия. – Москва 2010. – 35 с.
9. Харитоновна Г.Г. Развитие стратегической диверсификации промышленной корпорации: Автореф. дис. докт-та эконом. наук: 08.00.05 / Институт экономики и социальных отношений. – Москва 2010. – 44 с.

Поступила в редакцию 29.02.2016 г.

ASSESSMENT OF DIVERSIFICATIONAL EFFECTIVENESS OF TRADE ENTERPRISES

A. Prudnikova

The article deals with the traditional approaches to evaluating the effectiveness of diversification of trade enterprises. As a result of their analysis, the author offers methodological tools to assess the diversificational effectiveness of activities, separating the concepts of efficiency of diversification and effectiveness of diversification of trade enterprise in terms of diversification. At the same time, its distinctive feature is assessment in the context of diversificational directions with the following calculation of the general index of the diversificational effectiveness. Practical testing has allowed to get accurate indicators and to formulate a conclusion about the current trends of diversificational effectiveness of trade enterprises.

Keywords: efficiency of the diversification, methodological tools, diversificational direction.

Прудникова Анна Ивановна

аспирант

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

prudnikova.ganna@gmail.com

+38-095-394-02-67

Prudnikova Anna

post-graduate student

State organization of higher education «Donetsk National University of Economics and trade named after Mikhail Tugan-Baranovsky», city Donetsk

УДК 330.342

УСТОЙЧИВОЕ РАЗВИТИЕ В УСЛОВИЯХ ГЛОБАЛИЗАЦИИ: ПРОТИВОРЕЧИЯ И ФАКТОРЫ

© 2016. М. В. Фомина, В. В. Приходько

Рассмотрена сущность процесса глобализации и устойчивого развития. На основе обоснования системно-синергетического подхода исследована совместимость и противоречия этих процессов. Сравнительная характеристика глобализации и устойчивого развития доказала наличие противоречий в самой сущности процессов.

Ключевые слова: глобализация, устойчивое развитие, хаос, системно-синергетический подход.

Постановка проблемы. В XXI век мировое сообщество вошло с рядом революционных научно-технических и технологических достижений. Произошедшие, особенно в развитых странах, изменения свидетельствуют о переходе общества от постиндустриального к информационному этапу развития. Радикально трансформировались международные экономические отношения, формы и принципы их организации. Углубление взаимосвязи и взаимозависимости национальных хозяйств закономерно привело к глобализации мировой экономики. Современная экономическая реальность свидетельствует, что перспективы, темпы и общий вектор социально-экономического прогресса национальных экономик в той, или иной степени определяется глобализационными процессами и способностью последних противостоять глобальным проблемам и вызовам.

В связи с этим перед мировой экономической наукой объективно сформировалась задача поиска новых концептуальных подходов, путей и механизмов социально-экономического развития, потому что трансформационные изменения, происходящие в социально-экономических отношениях, значительно опередили их теоретическое осмысление, а тем более обоснование.

Одной из новых теоретических доктрин, сделавших попытку ответить на современные вызовы, является концепция устойчивого развития. Сущность ее состоит в том, что социально-экономическое развитие должно быть направлено на гармонизацию эколого-экономического пространства с учетом текущих интересов и нужд каждой личности и общества в целом без угрозы для интересов и нужд будущих поколений. Теоретические исследования устойчивого развития и глобализации происходят параллельно, хотя эти явления тесно связанные и взаимообусловленные, они являются диалектически противоречивыми. Исходя из этого, главная проблема – обеспечение гармонизации и синхронизации устойчивого развития и процесса глобализации, обоснование возможности их одновременной реализации.

Анализ последних исследований и публикаций. Значительное влияние на формирование научных представлений об устойчивом развитии и глобализации формируют работы классиков теории и методологии развития экономических систем; разработчиков теории циклов и кризисов; представителей физико-биологического концептуального подхода в экономике; исследователей теории глобализации, стабильного и экономически безопасного развития. Методологической основой исследования стали научные работы таких авторов: О. Белоруса, М. Блауга, Б. Боулинга, В. Гейца, М. Кондратьева, Р. Коуза, П. Кругмана, Д. Лукьяненко, В. Лукашевича, Ю. Пахомова.

Но, не смотря на существенный научный задел, ряд проблемных вопросов являются дискуссионными и не до конца исследованными, в частности, неопределенными остаются пути и механизмы реализации устойчивого экологически и экономически безопасного развития в пределах нестабильных социально-экономических систем в условиях глобализации. Все это свидетельствует об актуальности и сложности избранного направления исследования.

Цель статьи - разработка теоретико-методологических концептуальных принципов устойчивого развития социально-экономических систем в условиях глобальных проблем.

Основное содержание. Теоретические концепции устойчивого развития воспринимаются как открытия современной научной мысли, но любая концепция всегда имеет основу. Характерно, что с момента зарождения экономических знаний, в той или другой степени, освещались вопросы, которые в современной интерпретации можно отнести к предмету данного исследования. Так, Аристотель осуществил попытку обоснования двойственного характера величины стоимости. Фома Аквинский впервые ввел в научный оборот термин «богатство природы». В. Петти предложил решение проблемы экономической оценки природных факторов (земли, ресурсов, климата) по аналогии с трудом. А. Смит и Д. Рикардо обосновали концепцию трудовой теории стоимости. Дж. Милль фактически подорвал логические основы трудовой теории стоимости и спровоцировал начало «маржинальной революции» в буржуазной политэкономии. Его новации, прежде всего, связаны с дополнением статической теории равновесия теорией движения – динамикой. Мальтус высказал допущение, что при отсутствии препятствий население возрастает в геометрической, а производство предметов потребления – в арифметической прогрессии, это неизбежно приведет к кризису перенаселения и социально-экологической катастрофе. К. Маркс исследовал средства производства общественного пользования, значительно опережая появление информационной экономики. У. Джевонс, М. Вальрас и К. Менгер обосновали концепцию общего равновесия социально-экономической системы. Сторонники институциональной теории доказали, что информационные факторы являются активной компонентой социально-экономической системы, определяющей направления и уровень эффективности развития.

Было бы нелогично, исследуя эколого-экономические основы развития, не обратиться к ученым, представляющим физико-биологический концептуальный подход в экономике. Их труды связаны с обоснованием оптимальной экологической нагрузки производственных структур на экосистемы. А именно, соответствия экологической нагрузки несущей способности или емкости экосистем. В связи с обнародованием Концепции устойчивого развития эти исследования приобрели качественно новое содержание. Вполне естественно, что значимость подобных теорий возрастает по мере обострения проблемы «выживание будущих поколений».

Общепринятым критерием устойчивого развития является стабильность. Стабильность – это такое состояние социально-экономической системы, когда нет причин для нарушения достигнутого равновесия. Главным условием устойчивого развития является достижение рыночного равновесия, т.е. такой симметричности процессов, которая балансирует деструкцию и восстановление, распад и соединения, распределение и интеграцию.

Наиболее современным подходом к исследованию рынка является теория хаоса. К сожалению, ее достижения несовместимы с классической наукой, потому что выдвинутые научные гипотезы должны быть подтверждены практикой, однако когда изучается хаотичная система, нельзя получить точных прогнозов и проверить их со

временем. Такое состояние вещей не является свидетельством неправильности теории хаоса, которая подтверждена эмпирическими расчетами и примерами развития природных систем. Еще не существует научно обоснованного аппарата для прикладного ее использования в процессе экономических исследований. Но, отдельные элементы теории успешно применяются при исследовании, например, рыночного равновесия, цен, биржевой торговли. Благодаря данной теории, можно вполне обоснованно утверждать, что общество – это сверхчувствительная сложная система, которая постоянно находится на грани хаоса. Такими же являются и экологические, и социальные, и экономические системы, его формирующие.

Поэтому, принимая стабильность равновесия как главное условие устойчивого развития, целесообразно воспринимать ее как рыночную. Рыночное равновесие – равенство спроса и предложения, на которые влияют разные факторы, способные стабилизировать или дестабилизировать равновесное состояние. Их можно определить как «факторы устойчивости» и условно разделить на непосредственные, способствующие изменению количественных параметров системы, и опосредствованные, провоцирующие изменение качественных и количественных параметров системы одновременно.

Различают общественно-социальный, эколого-экономический и экономико-экологический подходы к обоснованию концепции устойчивого развития [1, С. 213; 9, С. 740-744]. Первый подход носит глобальный характер и касается проблем развития целостной личности на основе подчинения ей природы и экономики. Современное общество не имеет таких признаков развития, которые позволяют говорить о возможности реализации общественно-социальной направленности развития. Бедность, неравенство, отсталость, неразвитость – это далеко не все тормоза, которые препятствуют устойчивому социально ориентированному развитию. Поэтому в более детальном изучении нуждаются эколого-экономический и экономико-экологический подходы. Эколого-экономический подход олицетворяет первичность экологической составляющей, которая является и основной целью, и главным источником реализации устойчивого развития. Экономико-экологический – имея целью устойчивое экологическое развитие, источником его достижения считает экономическую составляющую. Таким образом, речь идет уже не об устойчивом, а о поддерживаемом развитии.

Целесообразность введения в научный оборот новой категории „поддерживаемое развитие” обоснованно самой сущностью процесса устойчивого развития, потому что главным условием его реализации является достижение стабильного равновесия. То есть, необходим начальный этап, целью которого является формирование базиса для осуществления такой трансформации за счет стабилизационных экономических программ, стимулирования экономического роста, достижения стабильного равновесного состояния. Поддерживаемое развитие – это процесс приведения экономики в стабильное равновесное состояние с целью формирования основы для устойчивого экономического развития.

Методология исследования экономических процессов и явлений нуждается в постоянном обновлении. С целью ее усовершенствования предлагается: исследовать причинность с позиции сложной системы взаимодействия разнокачественных по своей природе сил; анализировать не только прямые, но и обратные связи в системе; осуществлять обоснование процессов и явлений на основе комбинации возможного и необходимого, учитывая хаотичность процессов.

Глобализация – это сложный по своей структуре процесс, развивающийся под влиянием ряда факторов: политических, идеологических, культурологических,

цивилизационных. Это предопределяет двойственный характер процесса. С одной стороны, глобализация – объективный процесс, то есть результат развития производительных сил и соответствующих им производственно-экономических отношений. С другой – субъективный – результат определенной политики, проводимой наиболее мощными и развитыми странами мира. В этой раздвоенности скрывается одно из главных противоречий глобализации. С одной стороны, субъективный глобализм использует объективный процесс разделения труда с целью реализации своих экономических интересов и реформирования международных связей в приоритетных для себя направлениях для получения максимального доступа к экономическим и финансовым ресурсам. С другой – объективная глобализация, имеет целью формирование единого пространства осуществления эффективного обмена для максимального удовлетворения потребностей каждого человека в мировом сообществе, что ограничивает возможности субъективных глобалистов, стремящихся к достижению индивидуальных целей.

Принимая во внимание неоднозначность и многосторонность глобализации, современные научные школы используют разные методологические подходы к исследованию этого процесса: культурологический; экономический; экологический; комплексный.

Политэкономические концепции глобализации тоже базируются на разных методологических подходах: первый – основан на позиции, восприятия глобализации как сугубо идеологической конструкции, как идеи новой, высоко интернационализованной экономики, которая фактически не контролируется и основывается на диктате монополизированного рынка. Такой подход не имеет права на существование. Второй – диаметрально противоположный. Глобальная экономика – это экономика, в пределах которой транснациональный капитал подчиняет себе национальные экономики. Национальные экономики, особенно развивающихся и нестабильных стран, теряют способность противостоять финансовому нажиму и принудительно формируют единое экономическое пространство, в пределах которого все регламентируется «правом сильнейшего». Третий – поддерживает объективность процесса глобализации и субъективность распределения мировых прибылей, их поляризацию. Но полагает, что это не вредит национальным государствам и не ослабляет их. То есть, в основу глобализации положено формирование международных отношений, в основу которых положены ценности национальных экономик, то есть они самостоятельно будут осуществлять процесс перераспределения экономических ресурсов, но, как правило, не в свою пользу. Четвертый – отстаивает значимость качественных трансформаций в обществе, которые воспроизводятся во всех сферах его жизнедеятельности. Доминирует точка зрения относительно необходимости переосмысления соотношения между глобальным и национальным; национальным и региональным; национальным, региональным и личным. Именно этот подход выглядит наиболее рациональным, потому что для развития, а особенно устойчивого, необходимо научное обоснование взаимодействия всех уровней национальной и глобальной экономики, а не упрощенное подчинение целям отдельных государств [5, С. 242; 6, С.266].

Исследование концептуальных подходов к определению сущности глобализации доказало, что для решения глобальных проблем и устранения существующих глобальных противоречий необходимо сформировать качественно новые концептуальные подходы к исследованию процессов и явлений в современном общественно-экономическом развитии, поскольку далеко не все они могут быть объяснены с позиции классической экономической теории. Последняя развивалась на

основе таких ключевых позиций: рационализация процессов и явлений; максимизация эффекта за счет технологического обновления; изменение роли человека в процессе экономического развития (главный источник обеспечение прогрессивного развития). Следствием реализации рациональных принципов классической науки являются: разрыв в уровнях развития между богатыми и бедными странами; дифференциация между социальными группами в пределах отдельных государств; усиление противостояния между трудом и капиталом (в «ненаучной» терминологии – между народом и элитой); утверждение агрессивного эгоизма за счет потери духовного потенциала (экономический результат превалирует над моральной основой); угроза выживания человечества (экологические последствия экономического развития); теннизация и криминализация общественной жизни.

В рамках проводимого исследования, целесообразно обратить внимание и на трансформацию, а в некоторых случаях, и кардинальное изменение приоритетов общественного развития. Приоритетами развития предыдущего столетия были национальный суверенитет, независимость, демократия, подчинение власти народа. В современном глобальном мире государства не имеют: гарантий относительно внешнего невмешательства в экономику и политику; возможности контролировать центры и силу внешнего влияния; способности подчинения внутренней власти народа, поскольку она уже контролируется глобальными центрами управления. Поэтому производными основополагающими принципами развития должны стать: оптимизация мирового общественного развития и обоснование стратегий включения отдельных экономических субъектов в процесс глобализации.

Вышеприведенное позволяет утверждать, что необходимо научное обоснование качественно нового концептуального подхода к исследованию процесса глобализации, особенно учитывая его совместимость с устойчивым развитием общества. Его разработка возможная на основе теоретико-методологических принципов системно-синергетического концептуального подхода, который базируется на синергетической парадигме современной экономической теории и системном анализе.

Целесообразность применения данной концепции можно обосновать следующим: имеющийся методологический аппарат экономической теории не способен в полном объеме освещать сущность динамических общественно-экономических процессов. Например, диалектический материализм не объясняет, почему социализм, который имеет „исторические преимущества”, уступил капитализму в конце XX века; постоянное увеличение экологической нагрузки на окружающую среду активизирует проблему устойчивого развития, решить которую можно только изменив систему взаимоотношений между обществом и природой, а, следовательно, наука обязана находить радикальные теоретико-познавательные подходы относительно дальнейшего социально-экономического развития; современная цивилизация, вместе с безграничными возможностями, спровоцировала возникновение большого количества рисков, которые касаются выживания и дальнейшего развития человечества. Это обосновывает объективную необходимость кардинального изменения социальных, экономических, культурных координат функционирования общества, то есть имеющий место спор между объективной необходимостью и субъективной неготовностью отдельных социально-экономических систем к взаимодействию вследствие наличия религиозных, этнических, идеологических барьеров. Итак, нуждается в обосновании сам процесс трансформации (перехода системы от одного состояния к другому); глобализация считается исторической тенденцией, ее, в существующем виде, можно отождествить с установлением единой полярной западной модели, что, по меньшей мере, невозможно, а, по большому счету, абсурдно. Глобализация должна быть

многомерной, то есть в этот процесс и Запад, и Восток должны быть включенные на равновесной и равнозначной основе.

На основе вышеизложенного можно сделать выводы: экономическая действительность очень многосторонняя, а скорость ее изменения опережает темпы ее изучения, поэтому правомерно использовать ситуационный анализ. Появление большого количества качественно новых экономических явлений и процессов, которые не могут быть объяснены и проанализированы на основе законов и закономерностей, традиционно используемых экономической наукой, обуславливает правомерность привлечения синергетики как теории самоорганизации социально-экономических систем. Следовательно, синтез ситуационного анализа и синергетического подхода является объективно возможным благодаря их мгновенной совместимости и логической непротиворечивости, что обусловлено их общим диалектическим происхождением. Кроме того, именно применение данного концептуального подхода позволяет ответить на основополагающий вопрос исследования: способна ли система к устойчивому развитию в условиях глобализации.

Итак, синергетическая система – это совокупность взаимосвязанных элементов, которые образуют определенную целостность и взаимодействуют в процессе развития. По мнению отдельных ученых, взаимодействие отдельных элементов в процессах, которые происходят во времени, приобретает вид «глобально постоянных структур» [10, с.144-152].

Применение системно-синергетического концептуального подхода дает возможность определить специфические свойства сложных систем: во-первых, нелинейность развития, которая может быть вызвана следующими факторами: многовекторность и непредсказуемость функционирования системы; способность к саморазвитию; наличие причинно-следственных связей; влияние внешней среды; во-вторых, способность системы к саморазвитию, направление которого определяется ее внутренним состоянием, а внешние факторы преимущественно являются второстепенными (есть внешние факторы, которые способствуют либо ускорению, либо замедлению развития системы); в-третьих, сложная система развивается циклически (жизненные циклы развития социально-экономических систем), поэтому для обеспечения ее устойчивости принципиальное значение имеет согласованность всех элементов системы по смыслу, во времени и пространстве. Учитывая эти свойства сложных систем, проведем исследование совместимости двух, внешних по отношению к социально-экономической системе факторов: глобальное развитие и устойчивое развитие (табл. 1).

Сравнительная характеристика глобального и устойчивого развития позволила констатировать следующее:

1. Существуют противоречия в самой сущности процессов. С одной стороны, глобализация направлена на создание единого экономического пространства с целью получения беспрепятственного доступа к рынкам и максимизации прибылей, то есть доминирует экономическая составляющая. Устойчивое развитие имеет целью оптимизацию соотношения в системе «экономика-экология» и создание условий для выживания человечества, то есть доминирует социально-цивилизационная составляющая. С другой стороны – невозможно реализовать устойчивость социальной сферы и повысить качественные показатели жизни всех членов общества без стабилизации экономики и стимулирования экономического роста.

Таблица 1

Диалектика глобального и устойчивого развития

№	Признак	Глобальное развитие	Устойчивое развитие
1	Сущность процесса	Формирование единого рыночного пространства	Создание условий для выживания человечества
2	Диалектика процесса	Противоречие как основа развития	Механизмы решения противоречий
3	Цель реализации	Создание условий для беспрепятственного доступа к рынкам (товаров, услуг, финансов, экономических ресурсов) с целью получения максимальных прибылей	Оптимизация соотношений в системе «экономика-экология» с целью обеспечения равенства и повышения общего уровня качества жизни
4	Объективность и субъективность процесса	Объективно-субъективный процесс (объединение с целью обеспечения удовлетворения нужд «золотого миллиарда»)	Объективный процесс (объединение с целью предотвращения глобальной экологической катастрофы для выживания человечества)
5	Иерархия	Четко выделенные уровни иерархии: высший – развитые страны; средний – развивающиеся страны; нижний – неразвитые страны. (Или 1 – „золотой миллиард”; 2 – трансформационные экономики; 3 – страны-изгои)	Равенство всех субъектов социально-экономической системы
6	Характер развития процесса	Эволюционный процесс (создание новых структурных единиц, генезис и установление взаимосвязи между системами разного уровня сложности в процессе их самоорганизации и исторического развития)	Циклический процесс (механизм достижения устойчивого развития, тесно связан с текущим состоянием системы, согласован во времени)
7	Уровень устойчивости (стабильности)	Эволюционный переход системы от неустойчивого к устойчивому состоянию	Только стабильные экономические системы могут развиваться устойчиво, при наличии признаков нестабильности возможно только поддерживаемое развитие
8	Альтернативность	Безальтернативный	Альтернативный, в зависимости от типа и фазы цикла
9	Институциональное обеспечение и механизм реализации	Создание глобальной системы управления, подчинение национального глобальному (фактически уничтожение национальной целостности государств)	Создание национальных институтов и механизмов реализации устойчивого развития социально-экономических систем (стран)
10	Главный принцип развития	Переход к принципиально новой парадигме развития цивилизации, которая базируется на формировании единого экономического (рыночного) пространства, не разделенного национальными границами, на котором взаимоотношения субъектов регулируются центрами глобального управления («правом более сильного»)	Переход к принципиально новой парадигме развития цивилизации, которая базируется на оптимальной сбалансированности социально-экономического развития человечества и сохранении окружающей среды на основе рационального использования природных ресурсов, а также сокращении экономического диспаритета между развитыми и развивающимися странами путем внедрения достижений научно-технического и технологического прогресса и рационализации потребления ресурсов

2. Устойчивое развитие – объективно, поскольку подчинено реализации общей цели – предотвращение глобальной экологической катастрофы, угрожающей всему человечеству, то есть каким бы эффективным не было экономическое развитие, отсутствие человека как субъекта получения результата делает его абсурдным. Наоборот, глобальное развитие имеет объективно-субъективный характер, она подчинена определенным интересам отдельных стран, транснациональных корпораций, олигархов.

3. Главной целью устойчивого развития является равенство качественных условий жизни для каждого человека, независимо от нации или национальности. Глобализация имеет четкую иерархию (три группы стран), причем ярко выражен процесс создания преград (барьеров) на пути от нищенской группы к высшей. Таким образом, право на качественную жизнь имеет только «золотой миллиард», а остальные страны призваны его обеспечивать. Примером этого являются обострения проблем поляризации бедных и богатых, расхождение между которыми за годы глобального развития возросло в десятки раз.

4. Большинство ученых считают глобализацию очередным этапом эволюции человечества, что можно принимать как аксиому, тогда как устойчивое развитие имеет циклический характер, поэтому предполагает альтернативы в зависимости от фазы цикла.

5. Глобальное развитие предусматривает постепенный эволюционный переход системы от неустойчивого (нестабильного) к устойчивому (стабильному) состоянию, что отвечает функции саморазвития сложных систем. В отличие от него, устойчиво развиваться может только стабильная система, а когда она не имеет признаков стабильности, то первая фаза предусматривает их достижение за счет стабилизации экономики и поддерживаемого развития.

6. Для реализации главного принципа глобализации необходимо создание единого наднационального центра управления, что делает декоративным национальное руководство. В этой ситуации возникает объективное противоречие между глобальными и национальными интересами. С одной стороны, глобальным развитием должен руководить единый наднациональный центр управления; с другого – кризисные национальные явления невозможно нейтрализовать на глобальном уровне за счет общих антикризисных программ, поскольку имеют место государственные и региональные особенности. Как показывает практика, с кризисом должно управляться национальное руководство за счет разработки и внедрения национальных антикризисных программ. Устойчивое развитие общества нуждается в движении «с низа до верха», то есть от меньшей системы, с четкими параметрами развития, к большей (глобальной). Поэтому определяющим является именно национальный уровень, а в пределах национального – региональный.

Таким образом, общепринятая идея относительно тождественности глобального и устойчивого развития считается некорректной и ошибочной. Глобализация не опровергает способности устойчивого развития, но не является его основой, как и устойчивость не является характерной чертой сложных социально-экономических систем.

Выводы. Исследование позволило сделать выводы относительно сущности, содержательности, структуры процессов глобализации и устойчивого развития; факторов, которые на них влияют; обосновать целесообразность использования системно-синергетического подхода к исследованию совместимости глобализации и устойчивого развития, что позволило выявить противоречие в их сущностных

характеристиках. Полученные выводы являются основой для дальнейшего исследования, а именно – обоснования стратегических направлений развития неустойчивых социально-экономических систем в условиях глобализации.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Яковец Ю. В. Глобализация и взаимодействие цивилизаций / Ю. В. Яковец ;Междунар. ин-т П. Сорокина - Н. Кондратьева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Экономика, 2003. - 411, [1] с. - (Российская социально-экономическая мысль).
2. Белорус О. Г. Глобальное устойчивое развитие / О. Г. Белорус, Ю. М. Мацейко ; Киев.нац. экон. ун-т. – Киев :КНЭУ, 2006. – 488 с.
3. Білорус О. Г. Стратегії економічного розвитку в умовах глобалізації :монографія / О. Г. Білорус [та ін.] ; відп. Д. Г. Лук'яненко ;Київ. нац. ун-т економіки. – К. :КНЕУ, 2001. – 538 с.
4. Герст П. Сумніви в глобалізації : пер. з англ. / П. Герст П., Г. Томпсон. – К. : К. І. С., 2002. – 306 с.
5. Глобалізація і безпекарозвитку: монографія / Нац. акад. наук України, Ін-т світової економіки і міжнар. відносин, Київ. нац. экон. ун-т ; О. Г. Білорус [та ін.] ; кер. авт. кол., наук. ред. О. Г. Білорус. –К. : [Б. в.], 2001. -734 с.
6. Глобальные трансформации и стратегии развития : монография / О. Г. Белорус [и др.]. – К. :Орияне, 2000. – С. 266.
7. Коллонтай В. Западные концепции экономической глобализации / В. Коллонтай // Грани глобализации: Трудные вопросы современного развития / Горбачев М. С. [и др.]. - М., 2003. – 592 с.
8. Лук'яненко Д. Г. Економічнаінтеграція і глобальні проблемисучасності : навч. посіб. / Д. Г. Лук'яненко ; Київ. нац. экон. ун-т. - К. :КНЕУ, 2005. – 204 с.
9. Прыткин Б. В. Глобальная экономика – ключ к самосохранению. Деятельность эколого-экономических систем / Б. В. Прыткин. – М. :ЮНИТИ-ДАНА, 2003.– 335с.
10. Туниця Т. Ю. Еколого-економічні засади моделі сталого розвитку / Т. Ю. Туниця // Стратегія розвитку України (економіка, соціологія, право). - 2004. - Вип. 3-4. - С. 740-744.

Поступила в редакцию 23.02.2016 г.

THE SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN THE TERMS OF GLOBALIZATION: CONTRADICTIONS AND FACTORS

M. Fomina, V. Prikhodko

The essence of globalization process and sustainable development. On the basis of grounding the system method, the coincident and contradiction of this process is analyzed. The comparative characteristic of globalization and sustainable development proved that contradiction are processed in the essence of this process.

Key words: .Globalization, sustainable development, chaos, system-synergetic approach.

Фомина Марина Валерьевна

доктор экономических наук, профессор

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

Professor_2011@ukr.net

+38-050-470-75-00

Приходько Виктор Владимирович

Кандидат экономических наук, доцент

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

Fomina Marina

PhD, Professor,

Donetsk National University of Economic and Trade named after Mykhailo Tugan-Baranovsky, city Donetsk

Prikhodko Viktor

kandidat of economics, Ph.D., Associate Professor,

Donetsk National University of Economics and Trade named after Mykhailo Tugan-Baranovsky, city Donetsk

УДК 331.101.262

КРИТЕРИИ КАЧЕСТВА ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА

© 2016. Н. И. Хромов

Дана характеристика элементов внутренней структуры экономической категории человеческий капитал. Проанализировано их влияние на формирование качества и конкурентоспособность рабочей силы. Исследованы мотивационные факторы повышения эффективности трудовой деятельности и поведения специалистов на рынке труда.

Ключевые слова: человеческий капитал, качество рабочей силы, квалификация персонала, рынок труда.

Постановка проблемы. Динамичное общественно - экономическое развитие, совершенствование техники и технологии, усложнение производственных и управленческих задач, других принимаемых решений поставили принципиально новые требования к характеристикам трудового потенциала и качеству рабочей силы.

Способности, знания, навыки человека становятся человеческими ресурсами и приобретают актуальность в процессе производства и ценность этих знаний и навыков следует рассматривать именно через их полезность в производстве. С этой точки зрения, человеческие ресурсы – это качества индивидуума, которые приобретают ценность в процессе привлечения к производственным отношениям [1, с.33].

Оптимальность соответствия профессиональных знаний, способностей и навыков человека требованиям современного производства, характеризует качество рабочей силы, соответствующее понятию категории «человеческий капитал».

Анализ последних исследований и публикаций. Основоположниками научной теории человеческого капитала являются известные ученые, лауреаты Нобелевской премии Т. Шульц и Г. Беккер.

Теоретико-методологические и прикладные основы современного этапа развития концепции человеческого капитала исследованы в трудах российских и отечественных ученых Р. Капелюшников, С. Дятлова, В. Щетинина, Е. Гришновой, Е.Бородиной, В.Антонюк и других.

Однако, трактовка отдельных положений является в ряде случаев противоречивой и не комплексной, даже в формулировании самого понятия человеческого капитала и его соотношения с другими неимущественными видами капитала. Поэтому, дальнейшие исследования экономической категории человеческий капитал является весьма актуальными и с общетеоретической точки зрения, и с позиции роли человеческого фактора в повышении эффективности производства и общественно – экономического развития в целом.

Целью статьи является дальнейшее исследование экономической категории человеческий капитал, системный анализ элементов его внутренней структуры и их роли в формировании качества человеческого капитала.

Основное содержание. Практически все представители современного научного сообщества сошлись во мнении, что непосредственно сам человек, как индивидуум, не является капиталом, равно как и имеющиеся у него способности в отрыве от самого «носителя». Капиталом может быть лишь реальное использование в экономической деятельности сформированных в результате инвестиций и накопленных человеком продуктивных способностей. Однако, среди ученых нет единого представления о совокупности внутренних составляющих в структуре человеческого капитала.

Большинство исследователей включают в перечень элементов внутренней структуры человеческого капитала знания, навыки, способности, опыт, здоровье, мотивацию, мобильность. Есть также и сторонники расширения этих качеств с добавлением характерных психологических, мировоззренческих, общественных, культурных, поведенческих черт и даже внешней привлекательности.

Дать однозначный ответ на данный вопрос невозможно без комплексного рассмотрения самой причины возникновения концепции теории экономической категории человеческий капитал. Главная задача, которую призвана решить концепция человеческого капитала – максимальное соответствие качества рабочей силы требованиям современного общественного развития в целом и требованиям конкретной сферы приложения труда в частности. Ценность человеческого капитала определяется эффективностью его функционирования в определенной сфере деятельности. Без «привязки» к конкретной сфере использования человеческого капитала нельзя определить характерные признаки его ценности, то есть дать характеристику качества элементов его внутренней структуры. Исходя из этой посылки, не правы исследователи, предельно ограничивающие состав элементов внутренней структуры человеческого капитала, равно как и те, кто при этом чрезмерно расширяет их практически до всех свойственных человеку качеств, квалифицируя их, как свойства капитала.

В зависимости от сферы приложения труда, кроме требований высокого уровня знаний и квалификации, в определенных видах деятельности большее значение могут иметь: способность к творчеству, профессиональная интуиция, навыки работы с людьми или другие качества. В современном мире объектами бизнеса являются и спорт, и средства массовой информации, отдельные направления культуры, модельный бизнес и пр. Они не являются создающими сферами, но, тем не менее, значимы для полноценного социально – экономического развития общества. И, конечно же, они требуют определенных качественных параметров человеческого капитала, обеспечивающего их эффективную деятельность.

Исследование здоровья с экономической точки зрения, включая взаимосвязи охраны здоровья и производственно – хозяйственной деятельности человека, особенно важны с точки зрения профилактики заболеваний, в том числе профессиональных, травматизма, охраны труда и техники безопасности и других сфер. Экономическими составляющими этого анализа являются влияние здоровья работника на его трудовой вклад в конечные результаты деятельности, а также наоборот - изучение возможностей субъектов коммерческой деятельности инвестирования в оздоровление, профилактику заболеваний, создание комфортных, безвредных и безопасных условий труда.

Мобильность – это способность и возможность изменения или расширения сферы приложения труда человеком, сферы использования своих профессиональных навыков. Это обусловлено множеством факторов, зависящих как от самого человека – носителя своей капиталоспособности, так и от других субъектов формирования и использования человеческого капитала.

Работник формирует свою мобильность прежде всего через конкурентоспособность на рынке труда за счет накопленных знаний, умений навыков, опыта, соответствующей квалификации, полученной вследствие профессиональной подготовки (переподготовки), овладения смежными профессиями, посредством личностных качеств (ответственность, коммуникабельность, способность представить себя работодателю и пр.).

Мобильность специалиста неразрывно связана с мотивационными факторами, которые формируются самим человеком под воздействием условий, созданных

другими людьми, работодателями, соответствующими институциями в сфере законодательства, управления и даже природой.

Мотивация персонала – это процесс, с одной стороны, осознанного выбора человеком того или иного типа поведения обусловленного влиянием внешних (стимулы) и внутренних (мотивы) факторов [2, с. 347], с другой стороны, - это процесс понуждения человека к активной деятельности для удовлетворения своих потребностей или достижения каких либо иных целей [3, с. 59].

Все элементы внутренней структуры человеческого капитала одинаково важны для формирования высокого качества рабочей силы. Но не все из них одинаково востребованы на каждом конкретном участке трудовой деятельности. Однако, как уже отмечалось выше, это не означает, что они не формируют качество человеческого капитала как такового. В структуре человеческого капитала на макро- уровне их доля невелика, а в отдельных специфических видах деятельности на микроэкономическом уровне их роль в формировании человеческого капитала может быть решающей.

Развитие персонала, по мнению известного британского ученого Д. Джой-Метьюза, это интегрированный и целостный, осознанный и активный подход к совершенствованию связанных с рабочей силой знаний и поведения с использованием широкого спектра научных методов и стратегий [4, с. 21].

В современных условиях быстрого морального старения техники, технологий, а, следовательно, и профессиональных знаний, роль интеллектуальных способностей человека, образования, повышения квалификации неуклонно возрастает.

Однако, ограничиться перечисленными элементами, как источниками формирования и эффективного функционирования человеческого капитала, было бы не просто недостаточным, а привело бы к серьезной научной ошибке в характеристике столь значимой социально – экономической категории. На современном этапе общественного развития взаимодействие экономических и социальных факторов не только обеспечивает большие возможности в удовлетворении социальных потребностей, но и способствует поддержке высокой экономической активности.

Человеческий капитал – динамичная многофакторная категория, сочетающая в себе аспекты интеллектуализации труда с присущими человеку социальными механизмами экономического роста. Его структуру следует рассматривать в диалектическом единстве с интеллектуальным и социальным капиталом. В научных исследованиях сегодня нет единого мнения относительно характеристики, структуры, факторов формирования и развития, а тем более, стоимостных оценок каждого из этих видов капитала, вплоть до дискуссий относительно обоснованности их принадлежности к категории капитала. Одно не вызывает сомнения – единой основой, ядром человеческого, интеллектуального и социального капиталов является человек – «носитель» продуктивной способности физического индивидуума.

В.Антонюк в своих исследованиях [5, с.55] дает характеристику структуры и степени взаимодействия человеческого, интеллектуального и социального капитала. Общими параметрами для человеческого и интеллектуального капитала она считает неформализованные знания и способности человека, соответственно человеческого и социального – мотивацию, мобильность, моральные ценности и социальные нормы.

Выводы. Комплексный подход к исследованию проблем формирования человеческого капитала и системный анализ влияния его составляющих на качество рабочей силы в единстве с привязкой к конкретным сферам приложения труда, приводит к следующим заключениям. основополагающими элементами внутренней структуры экономической категории человеческий капитал являются: здоровье, знания, умения, навыки, способности, опыт, мотивация, мобильность и другие факторы,

характеризующие производительный потенциал человека. Однако, не менее важными являются социальные аспекты жизнедеятельности человеческого капитала, характеризующими его качественный потенциал и формирующими фундаментальную основу его существования, а также специфические характеристики человеческой личности, морально – этические нормы и т.д.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Дяченко Ю.Ю. Аналіз сучасних поглядів на розвиток персоналу підприємства // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право, том 2. – 2009. – С. 32-36.
2. Павлисько У.Є. Теоретико – методологічні аспекти формування ефективної системи управління персоналом підприємств // Соціально – економічні аспекти промислової політики. Актуальні проблеми управління людськими ресурсами і маркетинга в контексті стратегії розвитку України, том 2. - НАН України, Ін-т економіки пром-ти. – 2007. – С.343-351.
3. Савченко Г.О., Збрицька Т.П., Макарчев О.О. Мотиви і стимули до праці та їх роль у підвищенні ефективності банків // Вісник Донецького національного університету. Серія В. Економіка і право, том 2. – 2009. – С.59-63.
4. Джой-Меттьюз Д. Развитие человеческих ресурсов / Д. Джой-Меттьюз, Д. Меггинсон, М. Сюрте. – М.: Эксмо, 2006. – 432с.
5. Антонюк В.П. Формування та використання людського капіталу в Україні: соціально – економічна оцінка та забезпечення розвитку. – Донецьк. – 2007. – 348с.

Поступила в редакція 25.02.2016 г.

THE KRITERIONS OF THE QUALITY OF HUMAN CAPITAL

N. Khromov

The elements character of inside structure of economical category as human capital is given in this article. It was analyzed their influence on the quality forming and competition ability of working power. It is also examined the motivate factors for increasing the efficiency of working activities and the specialists behaviour in the labour-market.

Key words: human capital, working force quality, skilled staff, labour-market.

Хромов Николай Иванович

доктор экономических наук

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк

nkhromov@bk.ru

+38-095-516-25-61

Khromov Nikolay

Donetsk National University, city Donetsk

УДК 332. 142. 4/. 6: 336.22. (4 + 477)

ЭКОЛОГИЧЕСКОЕ НАЛОГООБЛОЖЕНИЕ В СТРАНАХ ЕВРОПЫ

© 2016. О. А. Чижикова, О. Н. Чижикова

В статье рассмотрены сущность, механизм формирования экологического налогообложения, приведен опыт использования данного механизма в странах Европейского Союза, проанализированы основные составляющие в области налогообложения, существующие схемы проведения экологической реформы налогообложения в странах Европы.

Ключевые слова: экологическое налогообложение, двойной дивидент, экологическая налоговая реформа.

Постановка проблемы. Одной из самых насущных проблем современного мира является глобальное потепление климата, которое вызвано так называемым «парниковым эффектом», возникшего вследствие увеличения концентрации в атмосфере оксида углерода, метана, оксида азота и галогеноводородов. Известно, что это повлияло на повышение средней температуры Земли за последнее столетие на 0,8 °С. Последствия таких изменений климата могут оказаться достаточно деструктивными. Во избежание этого возникла необходимость в стабилизации выбросов парниковых газов. Для реализации этого механизма в 1997 году был подписан международный документ - Киотский протокол, который обязывает развитые страны и страны с переходной экономикой сократить или стабилизировать выбросы парниковых газов в 2008-2012 годах по сравнению с 1990 годом. Так, например, страны Евросоюза должны сократить выбросы на 8%. Это обязательство способствовало большему укреплению эффективного специфического эконалогообложения на территории этих стран, основы которого были заложены еще до подписания протокола. Поэтому, изучение опыта борьбы ЕС с ростом глобальных экологических проблем при помощи соответствующих налогов актуально в настоящее время.

Анализ последних исследований и публикаций. Различные аспекты совершенствования и управления экологическим налогообложением в Европе нашли свое отражение в работах зарубежных и отечественных ученых: Андерсен М.С., Бовенберг А.Л., Вайцеккер Э., Гулдера Л.Х., Костерин В., Мирлис Ж.А., Карраро К., Шутц Х. и другие. Основы специфического экологического налогообложения Европы слабо изучены в научной литературе, что не позволяет перенять опыт ведущих стран, и требует дальнейшего более глубокого изучения.

Следовательно, **целью исследования** проблемы является рассмотрение и изучение различных видов экологических налогов, действующих в ЕС, и анализ их эффективности.

Основное содержание. Среди косвенных налогов особое место по своему назначению занимают налоги, связанные с охраной окружающей среды, относимые в документах Европейского Союза к категории так называемых экологических налогов. Они в свою очередь могут быть определены, как «все налоги, база взимания которых оказывает специфическое негативное воздействие на окружающую среду». В число экологических входят налоги на выбросы в атмосферу углекислого газа и других вредных веществ (хлорфторуглеродов, оксидов серы и азота, свинца), на бытовые и промышленные отходы, загрязняющие землю и воду, а также на отдельные продукты, которые, после их использования, могут способствовать ухудшению экологической обстановки в ЕС (пестициды и другие химические продукты, применяемые в сельском

хозяйстве, неподдающиеся рециклированию автомобильные покрышки, полиэтиленовые пакеты и другая упаковка, батарейки, бритвы и пр.). Помимо фискальных целей, такие налоги призваны стимулировать принятие налогоплательщиками профилактических мер по охране окружающей среды, а также обеспечивать их участие в устранении нанесенного ущерба согласно принципу «загрязнитель платит». Таким образом, экологические налоги стали применяться скандинавскими странами еще в 1980-е годы, однако до середины 1990-х годов их роль в налоговых поступлениях росла медленно.

В настоящее время экологические налоги практикуются большинством стран ЕС. Особый интерес представляет налог на энергоносители («углеродный налог»), налог на сброс отходов в водные объекты, сбор на сельскохозяйственные удобрения и другие налоги.

В Нидерландах налог на энергоносители, используемые в качестве моторного топлива, для отопления и в электроэнергетике, был принят на основе Закона об охране окружающей среды. Он взимается с нефтепродуктов, угля и газа, произведенных в стране или импортированных для использования в качестве топлива. Ставки налога установлены в зависимости от степени загрязнения атмосферы при сжигании данного энергоносителя: на бензин (за 1000 л) — 24,10 гул., на уголь (за 1000 кг) — 22,64 гул., на природный газ (за 1000 м³) — 20,79 гул. При потреблении свыше 10 млн. м³ — ставка на природный газ снижается почти вдвое, что является дополнительным стимулом для перехода на экологически более чистое топливо.

Следует отметить, что на бензин, дизельное топливо и отопительный мазут налог на топливо в Нидерландах взимается в дополнение к соответствующим акцизам, размер которых в ряде случаев также учитывает экологические критерии (например, зависимость ставки акциза на бензин от содержания свинца).

Угроза глобального потепления, подписанные международные соглашения об обязательствах государств по снижению выбросов углерода делают введение углеродного налога необходимым. Он действует не только в Нидерландах. Следует отметить, что Финляндия первая в Европе (в январе 1990 г.) ввела «углеродный налог», облагающий ископаемые топлива (за исключением автомобильных топлив) согласно содержанию в них углерода и взимающийся с производства и импорта. Этот налог был установлен на сравнительно низком уровне - 24,5 финской марки за 1 т углерода.

В Швеции в мае 1990 г. введен «углеродный налог» приблизительно в 7 раз выше по сравнению с аналогичным в Финляндии как часть системной реформы энергетического налогообложения, принимающей во внимание различные формы загрязнения окружающей среды. Объем собираемого налога весьма значителен, несмотря на то что его внедрение сопровождалось 50%-ным снижением других энергетических налогов и имеется ряд существенных льгот по данному налогу. Ставка была установлена за 1 кг углекислоты, получаемой при сжигании нефти, угля, природного газа, газового конденсата и бензина. В этой же стране отдельно взимаются платежи за выбросы серы в результате сжигания нефти, угля и торфа. Ставки установлены за каждые 0,1% содержания серы в нефти.

В Норвегии «углеродный налог» был введен в 1991 г. В настоящее время им облагается использование минерального топлива как в бытовых, так и в промышленных целях, а также каменного угля (используемого только в промышленных целях), бензина, дизельного топлива, нефти и газа, добываемых на морских платформах. Средняя ставка налога составляет 16,5 долл. США за 1 т выброса углерода; ставка варьируется в пределах от 0 до 56,7 долл. за 1 т. Как показал анализ, плата взимается примерно за 60% всех выбросов углерода в стране.

Даже по минимальным ставкам углеродного налога за выбросы в атмосферу в размере 10 долл. за 1 т в развитых странах будет возможно получение дополнительно 25 млрд. долл. в год. В перспективе широкое введение углеродного налога в мире позволит сократить добычу первичных энергоресурсов, будет стимулировать более широкое использование альтернативных источников энергии, посадку лесов, связывающих углерод, и т.д.

В Европе также распространен налог на сброс сточных вод. В Нидерландах налог за загрязнение поверхностных вод (который введен в 1969 г.) применяется к загрязнению так называемых государственных вод (государственный налог), а также к загрязнению негосударственных вод (местный налог). Кроме того, налог взимается как в прямом, так и в косвенном виде для функционирования общественных очистных сооружений, не применяющих действительную форму управления качеством воды (местный налог). Ставка налога определяется в зависимости от количества и/или природы загрязняющих или вредных веществ, а также от способа их сброса. Если сбрасываемые вещества объединяются с кислородом, то критерием является суточный сброс в поверхностные воды, выраженный в эквиваленте популяции (среднее количество материалов, использующих кислород, сбрасываемых в поверхностные воды на одного жителя в течение суток). Если сбрасываемые вещества не объединяются с кислородом (например, тяжелые металлы или фосфаты), то критерием является количество весовых единиц, сброшенных за определенное время (сутки, год) в поверхностные воды или в очистное сооружение, выраженное в единицах загрязнения. Ставка зависит и от стоимости затрат мероприятий, необходимых для предотвращения загрязнения поверхностных вод.

Кроме Нидерландов налог на сброс сточных вод также введен в Австрии. В Бельгии имеется налог на загрязнение вод, в Финляндии - налог за загрязнение вод и налог на охрану вод, в Ирландии - налог на сброс отходов в водные объекты и налог на лицензирование водного загрязнения.

Во Франции сбор за загрязнение вод введен в 1968 г. как для местных, так и для неместных стоков. Этот сбор определяется расположением стока внутри регионального водного бассейна и исчисляется различными способами для местных и неместных источников загрязнения.

Однако существует проблема, которая заключается в том, что многие фермеры отказываются участвовать в финансировании водоохранной деятельности путем внесения платы за все виды вредного воздействия от их производств и вносят плату только за животноводческие стоки, хотя уровень загрязнения воды нитратами от интенсивного ведения зернового хозяйства достаточно велик. Нитраты в удобрениях имеют значительный удельный вес, и в ряде регионов Франции становится сложно выдерживать нормы Европейской комиссии по содержанию нитратов в питьевой воде.

В ряде стран Европы введены отдельные сборы на сельскохозяйственные удобрения. Например, в Австрии в 1986 г. был введен незначительный налог на удобрения, затем он был существенно увеличен. В Бельгии сбор на серные удобрения был введен в 1991 г. Этот сбор состоит из двух составляющих: базового сбора с азотного и фосфатного содержания серных удобрений и сбора за само захоронение неиспользованных удобрений (потерявших свое качество).

В Дании розничная стоимость пестицидов также является предметом налога (20% стоимости товара).

В Финляндии налог на фосфатные удобрения был введен в 1990 г. Доход от этого налога не предназначается ни для каких определенных целей (т.е. не является целевым). Эта страна также применяет сбор на регистрацию пестицидов и контроль.

В Нидерландах налог на серные удобрения применяется при производстве удобрений из отходов животного происхождения. Ставка налога определяется на основе веса фосфатов, произведенных на ферме на площади в 1 га в течение года. Фермы, производящие менее 125 кг фосфатов на 1 га в течение года, налогом не облагаются.

Норвегия ввела налог на удобрения и налог на пестициды в 1988 г. Налогообложение пестицидов находится на уровне 13% покупной стоимости. В Швеции сбор за удобрения был введен еще в 1984 г., что увеличило продажную стоимость удобрений в среднем на 5%.

Кроме того, экологические акцизные налоги получили широкое распространение в таких европейских странах, как во Франции, Германии, Италии, где действует налог на смазочные масла. В Финляндии применяется налог на использование одноразовой тары, который привел к тому, что около 95% емкостей используется повторно. В Италии действует жесткий налог на пластиковые пакеты, не поддающиеся разложению. В количественном отношении он составляет пятикратную цену самого пакета. В ряде стран действуют налоги на аккумуляторы и старые автомобили.

В Швеции, которая получает 10% своих доходов от энергетических и экологических налогов, налог на двуокись серы позволил сократить ее выброс на 80% за период за последние двадцать лет. В Дании «зеленые» налоги на отходы позволили увеличить долю их переработки и вторичного использования с 35% до 61%.

В отношении эффективного экологического налогообложения особо показателен опыт Германии и Великобритании.

Не смотря на то, что в Германии не был разработан Экологический кодекс, она всё же выделяется своими достижениями в сфере экологической политики. Здесь, в частности, более жесткие стандарты экологической защиты, чем, к примеру, в Великобритании, опыт которой будет рассмотрен ниже. В германском подходе к экологическим вопросам следует отметить принцип системности в подходе к экологическим платежам.

По функциональному признаку в Германии обычно выделяют 4 группы экологических платежей:

- платежи за природопользование (Umweltnutzungsabgabe);
- финансирующие экологические платежи (Umweltfinanzierungsabgabe);
- выравнивающие экологические платежи (Umweltausgleichsabgaben);
- управляющие экологические платежи (Umweltlenkungsabgaben).

Интересно отметить, что финансирующие экологические платежи направлены на пополнение бюджета, управляющие - должны мотивировать плательщика и, потому они мало доходны для бюджета.

Для германской налоговой системы характерно деление экологических налогов на две большие группы:

- платежи, связанные с налогообложением энергии;
- платежи, связанные с природопользованием.

Платежи, связанные с налогообложением энергии, появились в 1999 году. Законодательной базой налогообложения энергии является Закон от 24 марта 1999 года о налоге на электрический ток (Stromsteuergesetz - StromStG). Он ознаменовал начало экологической налоговой реформы, в которой, к сожалению, проявились, прежде всего отрицательные моменты. К ним относятся увеличение стоимости электроэнергии, уменьшение инвестирования в германскую промышленность, ухудшение покупательной способности конечного потребителя. Фактически стоимость

электроэнергии в Германии выше на 30%, чем во Франции, Голландии или Скандинавских странах.

Интересен подход к такому понятию, как налог на минеральные масла. Его появление относится к 1930 г. Существенное изменение произошло в 1953 г. в связи с проведением экологической налоговой реформы. Налог на минеральные масла проявляется как финансирующий налог, т.к. для доходов федерального бюджета является третьим по значению после налога на доходы и налога на оборот (НДС). К примеру, в 1999 г. поступления от этого налога составили 71,2 млрд DM, или 67% от общего количества доходов от налогов на потребление.

"Экологическая" составляющая этого налога представлена в следующих четырех моментах:

1. Бензин, свободный от свинца, облагается по более низкой ставке. Замысел законодателя, таким образом, направлен на снижение использования индивидуального автотранспорта и стимулирование населения к использованию общественного транспорта. На основании этого данный налог относят к экологическим налогам в связи с его управляющей функцией.

2. Налог на автотранспортные средства как один из важнейших загрязнителей окружающей среды.

3. НДС, причем легальным названием в германском праве является налог с оборота (Umsatzsteuer). Поставки энергии и электрического тока подлежат обложению НДС. Плательщиком налога является предприятие (как юридическое, так и физическое лицо - предприниматель). База налогообложения - получаемое в случае продажи (энергии) вознаграждение по обычной ставке (16%).

4. Специальные публично-правовые платежи за энергию включают: взнос на финансирование запасов нефти как неприкосновенных запасов на случай энергетического кризиса;

платеж за производство энергии, нефти и природного газа;

концессионные платежи, уплачиваемые энергоснабжающими организациями.

Платежи, связанные с природопользованием. Среди них выделяются платежи за забор воды. Установление и взимание платежей за забор воды относится к компетенции земель. К примеру, платежи, установленные в землях Гессена, в своем составе предусматривают:

платежи за забор, извлечение, отвод грунтовых вод (все вместе - забор грунтовых вод) в целях уменьшения забора грунтовых вод, охраны, сохранения и улучшения грунтовых вод;

платежи за сброс сточных вод (взимаются с 1981 г.);

платежи за удаление отходов. Основным платежом за удаление отходов являются местные сборы за отходы, которые устанавливаются органами местного самоуправления округов.

На примере налогов земли Гессен можно проиллюстрировать выравнивающие платежи как самостоятельный вид платежей. Законодательством земли реализуется следующий принцип: в случае уничтожения или повреждения естественного ландшафта (застройки, асфальтирования, прокладки дороги) необходимо либо в натуре, т.е. фактически восстановить загубленные природные ресурсы, посадив, скажем, лес в другом месте; либо уплатить выравнивающие платежи. Таким образом, выравнивающие платежи (Ausgleichsabgabe) имеют цель - возмещение нанесенного окружающей среде ущерба в денежном и другом эквиваленте.

Итак, можно сделать вывод, что в Германии сформировался эффективный подход к экологическому налогообложению, который предусматривает разумное и необходимое разнообразие экологических налогов.

Что касается опыта Великобритании, то здесь об успешном внедрении специфических экологических налогов свидетельствуют такие, как налоги на изменение климата, карьерные разработки, захоронение отходов.

Налог на изменение климата введен в апреле 2001 г. и взимается со всех организаций, так или иначе применяющих промышленное (коммерческое) использование различных видов энергии. Сюда входит как первичное, так и вторичное топливо для освещения, отопления, работы двигателей и приборов в промышленности (включая топливные отрасли), торговле, сельском хозяйстве, сфере государственного управления, других сферах оказания услуг. По существу, этот налог, хотя и не устанавливает плату за выбросы конкретных загрязняющих веществ, непосредственно связан с данным видом негативного воздействия на окружающую среду, поскольку был введен в целях реализации положений Киотского протокола. Налог не затронул бытового потребления энергии и взимается не с используемой энергии, а с ее поставок промышленным и коммерческим потребителям. В число облагаемой энергии входят электричество, уголь и углеводородные производные, природный газ и газовый конденсат.

Ставка налога зависит от содержания конкретного вида энергии в энергоносителе. Наибольшая ставка действует в отношении электроэнергии, поскольку большая часть ее производится путем сжигания топлива. Для энергоемких отраслей, работающих по государственным (правительственным) заказам, устанавливаются более льготные ставки.

Этот налог не применяется при использовании:

- энергии, получаемой из возобновляемых, а также нетрадиционных источников энергии (солнечная, ветровая и т.п.);
- нефти или отходов и побочных продуктов, используемых для отопления (например, коксовых газов), т.е. энергии, вырабатываемой из отходов;
- тепловой энергии для обеспечения нужд населения (бытовое использование);
- топлива, используемого для производства другого вида топлива;
- топлива, используемого для химических процессов.

Также не облагаются налогом на изменение климата нефть и нефтепродукты (в том числе моторное топливо), поскольку по ним уже установлен высокий акцизный сбор.

В целях реализации положений Киотского протокола в Великобритании принято вкладывать поступление от экологических налогов в различные экологические проекты. Поэтому эти поступления не приводят к существенному увеличению доходов бюджета. Эти средства в большей части возвращаются в компании на реализацию экологических проектов, уменьшающих уровень воздействия деятельности этих компаний на природную среду. Эту практику можно также классифицировать как целевое использование средств. Отметим, что в Великобритании весьма значительные суммы выделяются на капитальные вычеты по ряду инвестиций в энергосберегающие технологии (оборудование). Для получения таких вычетов требуется, чтобы оборудование реализовалось одним из официальных поставщиков. Перечень данного оборудования также определен, это теплоэлектроцентрали, двигатели с высоким КПД, трубы с теплоизоляцией, холодильные установки, тепловые экраны и др. Значительные государственные средства направляются на исследования и внедрение энергетически

эффективных (ресурсосберегающих) технологий. Финансирование этих работ осуществляет Фонд энергетической эффективности.

По мнению английских экспертов, недостатками налога на изменение климата являются следующие:

- налогом облагаются энергоносители, а не сами выбросы, создающие "парниковый эффект", который, собственно, и оказывает влияние на изменение климата. Таким образом, налог не стимулирует в достаточно эффективной степени снижение объема самих выбросов. Этот вывод подтверждается статистическими показателями;

- установленные льготы позволяют не облагать налогом использование топлива для бытовых целей (т.е. теплоснабжение населения), а также транспорт, хотя выбросы от использования моторного топлива в крупных городах традиционно составляют большой удельный вес в общем объеме выбросов, что оказывает существенное влияние на изменение климата. При этом установлена плата за некоторые виды ресурсов, при использовании которых не выделяются парниковые газы. Как считают представители ряда компаний, налог привел к увеличению расходов одних и совершенно не затронул другие компании вне зависимости от мер, принятых ими по улучшению эффективности использования энергии. Отсюда однако не следует, что в Великобритании готовы уже сейчас к введению дополнительного налога на выбросы углерода и других веществ, оказывающих аналогичное воздействие на состояние атмосферы. Многие эксперты полагают, что введение такого налога сделает неконкурентоспособными на мировом рынке многие компании энергоемких отраслей.

Налог на карьерные разработки введен в Великобритании также в 2002 г. с целью решения проблемы с загрязнением среды в ходе разработки полезных ископаемых карьерным методом. Основной задачей при этом является снижение потребления сырья, добываемого открытым способом, и материалов из этого сырья, что соответственно должно стимулировать применение альтернативных материалов. Налогом облагается добыча в промышленных целях песка, гравия, камня и других полезных ископаемых. Ставка установлена в размере 1,6 фунта за 1 т. При этом установлены льготы при добыче каменного угля, руд некоторых металлов, минерального сырья, сырья, поставляемого на экспорт, и некоторых других полезных ископаемых. Средства налога переводятся в фонд устойчивого развития для финансирования мер по защите окружающей среды, т.е. по сути этот налог тоже носит целевой характер.

Налог на захоронение отходов впервые введен в Великобритании в 1999 г. с целью уменьшения производства отходов, стимулирования их переработки (путем компостирования и повторной переработки), а также поощрения более экологически чистых способов их захоронения. Налогом облагаются отходы, захороняемые на специальных (официально зарегистрированных) полигонах. Введены две ставки налога: более низкая (в размере 2 фунтов стерлингов за 1 т) применяется в отношении ограниченного вида отходов, включенных в специальный перечень. Для остальных видов отходов стандартная ставка в 2003 г. составляла 13 фунтов стерлингов за 1 т. При этом для компаний, эксплуатирующих полигоны отходов, предусмотрена система налоговых вычетов, которые они получают при осуществлении своих инвестиций в проекты по сохранению окружающей среды.

Если проанализировать, например, эффективность внедрения последнего экологического налога в Великобритании, то это способствовало снижению ставки отчислений в фонды обязательного социального страхования именно за счет полученных средств от взимания налога на захоронение отходов.

Выводы. Основой экологизации налоговых систем многих стран Европейского Союза послужила идея двойного выигрыша. Смысл заключается в том, что экономическое стимулирование охраны окружающей среды и ресурсосбережения посредством введения экологических налогов должно одновременно сопровождаться пропорциональным снижением налогового бремени, связанного с социальными выплатами (то есть бремени на доходы), что потенциально позволяет стимулировать рост занятости и поддерживать конкурентоспособность национальных производителей. Наиболее эффективным и показательным следует назвать опыт Германии, где введение эконалогов принесло в бюджет более 20 млрд. евро. Согласно принципу "фискальной нейтральности" 90% этих средств было использовано для снижения налогов на труд и доходы физических лиц, следствием чего стало создание 250 000 новых рабочих мест. Что касается Великобритании, то в ее достижениях интересно то, что она первой ввела налог на захоронение и складирование отходов, а за счет полученных от этого средств снизила ставку отчислений в фонды обязательного социального страхования.

Так, например, опыт внедрения «углеродного налога», может быть использован при совершенствовании экологического налогообложения нашей страны. Это окажет благотворное влияние на экологическую ситуацию в регионах с большим промышленным потенциалом, таких как Донбасс, а внедрение энергосберегающих технологий даст возможность снизить потребление природного газа и уменьшить выброс CO₂.

Следовательно, экологическая налоговая реформа на практике подтвердила свою эффективность, и ее результаты могут стать примером для Украины, которая, к тому же, стремится войти в Евросоюз. Ведь одним из возможных (но не единственных) путей реализации «гибких механизмов Киотского протокола» могут быть проекты совместного осуществления.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гиряева В.Н. Экологические платежи Германии. //Экологическое право. - 2002. - № 5. - С.45 – 57
2. Ершов В. В. Налоги и сборы за негативное воздействие на окружающую среду // <http://buh.ru/text/53277-2.html>
3. Костерин В. Эконалоговая трудовая реформа — механизм зеленой экономики // <http://for-ua.com/press/2011/04/01/144627.html>
4. Макарова Н.С., Гармідер Л.Д., Михальчук Л.В. Економіка природокористування: Навч. посібник. - К.: Центр учбової літератури, 2007 -322 с.
5. Carlo Carraro, Domenico Siniscalco. The European carbon tax: an economic assessment: Springer, 1993 – 284 p.

Поступила в редакцию 18.03.2016 г.

ENVIRONMENTAL TAXATION IN EUROPEAN COUNTRIES

O. Chizhikova, O. Chizhikova

The article considered the nature of the mechanism of formation of ecological nalogooblozhenija, given the experience of using this mechanism in the countries of the European Union. analyzed the main components in the field of taxation, the existing schemes of the ecological tax reform in Europe.

Key words: environmental tax, double dividend, ecological tax reform.

Чижикова Ольга Алексеевна

кандидат географических наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г Донецк

Lev_lesik@mail.ru

+ 38-050-622-62-52

Чижикова Олеся Николаевна

магистрант

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г Донецк

Chizhikova Olga

candidate of geographical, Associate professor

Donetsk National University, city Donetsk

Chizhikova Olesya

master

УДК 338.241.2

**ОБЕСПЕЧЕНИЕ МЕЖДУНАРОДНОЙ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ
ЧЕЛОВЕЧЕСКИХ РЕСУРСОВ В УСЛОВИЯХ ИНТЕРНАЦИОНАЛИЗАЦИИ
ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**© 2016. *Е. С. Шилец*

В статье рассматриваются вопросы интернационализации предпринимательской деятельности, направления и особенности управления человеческими ресурсами: отбор, развитие, компенсации работникам интернациональных предприятий и обеспечение их международной конкурентоспособности.

Ключевые слова: интернационализация; предпринимательская деятельность; международная конкурентоспособность; управление человеческими ресурсами.

Постановка проблемы. Интернационализация предприятий является необратимым процессом, начало которому было положено в конце семидесятых годов прошлого столетия США, развитыми европейскими и азиатскими странами. Дальнейшим развитием послужило создание европейского внутреннего рынка и открытие Восточной Европы. С нарастающей глобализацией конкуренции проблема интернационализации приобретает первостепенное значение также для малых и средних предприятий. В связи с этим постановка данной проблемы является актуальной.

Анализ последних исследований и публикаций. Исследованиям данной проблемы и поиска ее решения посвящены научные труды многих отечественных и зарубежных ученых: С.И. Бандура, Д.П. Богини, В.И. Герасимчука, О.А. Гришновой, А.М. Колота, Э.М. Либановой, Л.С. Лисогор, Д.Г. Лукьяненко, Ю.В. Макогона, И.Л. Петровой, В.А. Савченко, С.И. Пирожкова, А.М. Поручник, Р. Вернона, Дж. Крависа, Л. Уелса и др.

Цель данной работы – разработка направлений повышения международной конкурентоспособности человеческих ресурсов на основе использования форм и моделей их управления в условиях интернационализации предпринимательской деятельности.

Основное содержание. В общем толковании *интернационализация означает каждую из форм предпринимательской деятельности, переходящей национальные границы*. Охватывая все формы и фазы (рис. 1.) [1] зарубежной деятельности, интернационализация предприятия является предпосылкой улучшения его долгосрочных перспектив на получение прибыли и преследует для этого несколько целей. Во-первых, это сбыт товарной массы за границу, во-вторых, достижение более высокой производительности за счет новых, отсутствующих на внутреннем рынке технологий, в-третьих, доступ к научно-техническим ноу-хау, в-четвертых, вход на новые рынки и использование ресурсов, которыми национальный рынок не располагает. Ежегодно публикуемый рейтинг пятисот наиболее значимых транснациональных предприятий позволяет представить масштабы интернационализации бизнеса (табл.1., фрагмент).[2]

При расширении границ предпринимательской деятельности за рубеж предприятие может использовать различные *формы интернационализации*: осуществлять интернациональную оценку существующих предпринимательских процессов, проводить экспортные операции, участвовать в иностранных сообществах, купить одно или несколько иностранных предприятий, использовать вариант слияния

разнонациональных предприятий или форму поглощения. Современная версия интернационализации может быть охарактеризована семью основными формами.

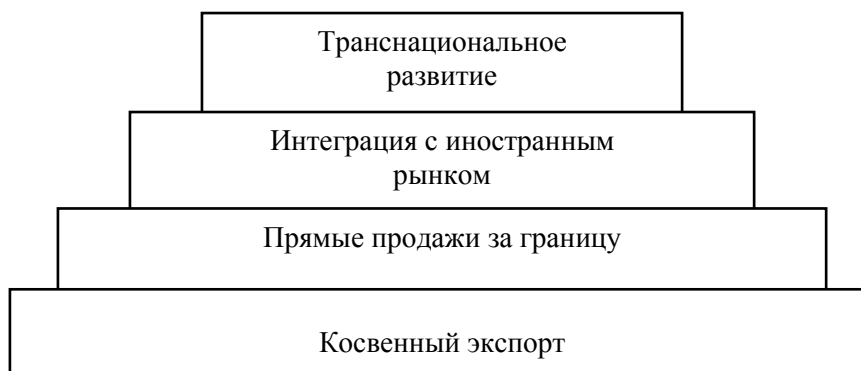


Рис. 1. Фазы интернационализации

Таблица 1

Крупнейшие компании мира в рейтинге Fortune-500

Место в 2005 г.	Название компании	Доходы, млн.долл.	Прибыль, млн.долл.
1	2	3	4
1	Wal-Mart Stores	287.989.0	10.267.0
2	BP	285.059.0	15.371.0
3	ExxonMobil	270.772.0	25.330.0
4	Royal Dutch/Shell Group	268.690.0	18.183.0
5	General Motors	193.517.0	2.805.0
6	Daimler Chrysler	176.687.5	3.067.1
7	Toyota Motor	172.616.3	10.898.2
8	Ford Motor	172.233.0	3.487.0
9	General Electric	152.866.0	16.819.0
10	Total	152.609.5	11.955.0
-	-	-	-
139	Газпром	35.0895	6.9674
178	ЛУКОЙЛ	28.810	4.248
248	РАО ЕЭС	22,6029	0.8499

1. Экспорт

Экспорт (продукции) считается одним из самых простых путей проникновения организации на международные рынки. По признаку регулярности поставок продукции за рубеж различают активный экспорт (расширение организацией своих экспортных операций на конкретном рынке) и пассивный (нерегулярная продажа фирмой своих излишков представляющим зарубежные рынки местным оптовикам). В обоих случаях продукт производится в своей стране, для координации экспорта и облегчения заключения сделок с иностранными покупателями предприятия создают или независимую посредническую, или торговую фирму (на начальных этапах экспортной деятельности), или экспортный отдел.

2. Получение лицензий

Специфика такой формы интернационализации в продаже предприятием иностранной компании (или государству) лицензии на производство своей продукции. Предоставляя право использования технологий, патентов и оказывая

определенную поддержку в производстве и его организации оно компенсирует затраты в форме лицензионных платежей или оплаты за услуги. Преимуществом лицензирования является то, что лицензиар получает выход на рынок с минимальным риском, а лицензиату не приходится начинать с нуля, так как он сразу получает производственный опыт, хорошо известный товар или имя.

3. Франчайзинг

Франчайзинг - это организация дел, при которой собственник торговой марки, торгового имени или авторского права - франчайзор - позволяет другой фирме - франчайзи - их использование при выполнении согласованных условий, касающихся платы за такое право, прекращения договора и путей разрешения споров, которые могут возникнуть.

4. Joint Venture

Joint Venture, или совместные предприятия - это объединение усилий независимых зарубежных и местных вкладчиков капитала с целью создания местного предприятия, которым они владеют и управляют совместно. Фирмы могут продолжать функционировать отдельно друг от друга в остальных областях, но объединить свои ресурсы в данной конкретной сфере деятельности. Являясь менее финансово-затратным способом расширения деловых интересов фирмы, чем слияния и поглощения, СП на международном рынке используется транснациональными компаниями как средство проникновения на незнакомые зарубежные рынки.

5. Филиал за границей

6. Предприятие за границей

Филиалы или предприятия за границей - это формы внешнего роста фирмы, осуществляемые посредством слияний, поглощения или прямого инвестирования в создание за рубежом собственных производственных или сборочных предприятий. Преимущества: возможность финансовой экономии за счет использования более дешевой рабочей силы, сырья или льгот, предоставляемых иностранными правительствами зарубежным вкладчикам; формирование благоприятного имиджа в принимающей стране за счет создания рабочих мест.

7. Дочерние сообщества

Дочерние сообщества - одна из форм корпоративного сообщества, заключающаяся в том, что одна компания находится в собственности другой. Материнская компания, контролирующая другую компанию, владеет таким количеством акций первой - дочерней, которое позволяет ей назначить руководящий состав в дочерней.

Интернационализация «кадрового хозяйства» является логическим и фактическим следствием расширения предпринимательского поля деятельности за пределы национальных границ. Проникая на рынки других стран, реализуя стратегии участия, соединения или поглощения, предприятие тем самым приспосабливается к партнеру или оказывает на него влияние, осуществляя при этом необходимый обмен человеческими ресурсами (рис.2.). Национальный менеджмент человеческих ресурсов ориентируется на принятую в стране систему трудовых отношений, закреплённую соответствующими правовыми нормами, и понимается как планирование, реализация и контроль стратегий персонала.

Поэтому интернационализация менеджмента человеческих ресурсов понимается как приспособление стратегий, реальности и методических способов управления персоналом к экономическим, культурным и правовым условиям месторасположения иностранных хозяйствующих субъектов. При изменении радиуса действия Human Resource Management (HRM), связанном с выходом организации на интернациональное

поле деятельности, привычные сферы работы с персоналом, как показывает практика, изменяются.

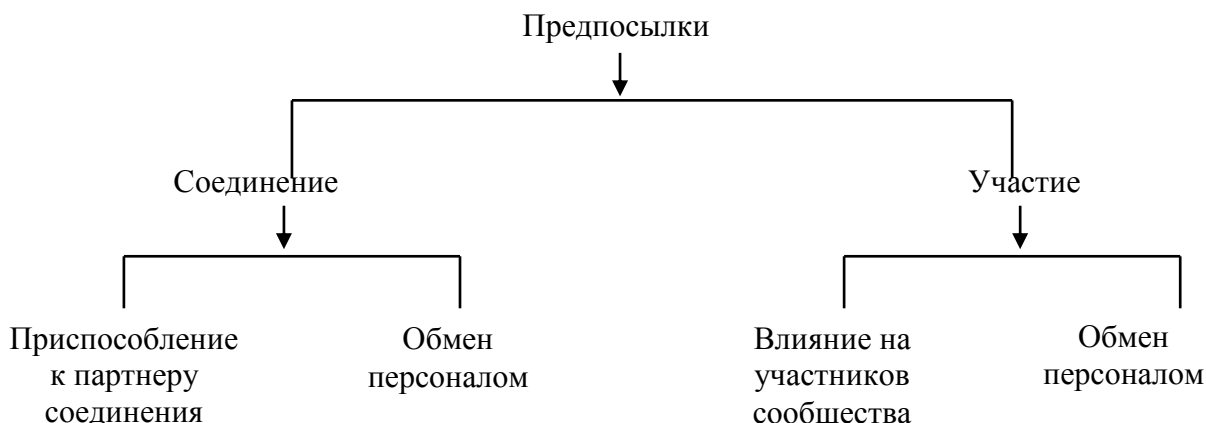


Рис. 2. Предпосылки интернационального менеджмента человеческих ресурсов

Направления и особенности этих изменений можно проследить по трехмерной модели Вебера - Моргана.[3] Первое измерение ориентировано на следующие функции менеджмента персонала: отбор, развитие, компенсации работникам, руководство. Второе - на различие трех категорий стран, играющих роль в интернациональном HRM: родная или также исходная страна, в которой расположена основная часть интернационального предприятия; принимающая страна, где находятся дочерние предприятия; «другие страны» или третьи страны, которые могут быть источником человеческих или финансовых ресурсов для интернационально функционирующего предприятия. Третье измерение - дифференцирует три группы сотрудников одного интернационального предприятия:

- 1) сотрудники, имеющие гражданство той принимающей страны, в которой расположено дочернее предприятие;
- 2) сотрудники - граждане страны, где расположена основная часть международного предприятия;
- 3) сотрудники, имеющие гражданство третьей страны.

С принятием во внимание трехмерной модели, интернациональный менеджмент персонала можно определить как направление активизации человеческих ресурсов в организации посредством традиционных функций (отбора, развития и использования сотрудников), реализуемых с учетом категории страны и группы занятого персонала. Основное отличие интернационального менеджмента персонала от национально-ориентированного состоит в комплексном подходе, предполагающем осуществление профильной деятельности в разных странах и с носителями различной национальности.

Комплексность интернационального менеджмента человеческих ресурсов по сравнению со сфокусированным на национальном уровне состоит в необходимости знания и принятия во внимание одновременно совокупности специфических факторов, служащих в то же время основными различиями двух моделей HRM. Основные из них показаны на рис. 3.

Деятельность в интернациональной среде предполагает регулирование относительно новых сфер принятия во внимание которых на национальном уровне необходимости не вызывает (рис. 4). К ним относится международное

налогообложение зарубежные командировки, административные услуги, поддержание отношений с правительством принимающей страны, услуги по переводу.[4]



Рис. 3. Особенности управления человеческими ресурсами интернационального предприятия

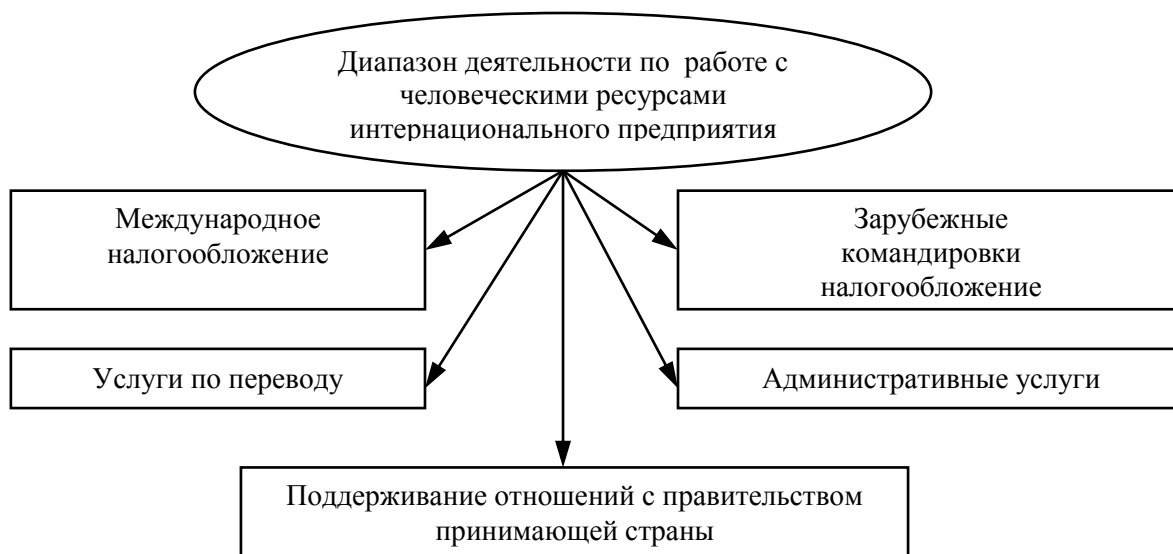


Рис. 4. Расширение диапазона деятельности по работе с человеческими ресурсами интернационального предприятия

Международное налогообложение. Работающие за границей могут нести налоговые обязательства как перед своей, так и перед принимающей страной. Поэтому между этими странами должно заключаться соглашение, регулирующее налогообложение, что при занятости за рубежом позволяет избежать негативных последствий, связанных с налоговыми реальностями. Частично такими ноу-хау

владеют службы управления персоналом предприятий крупного бизнеса и сами формируют договоры для работников, запятых на интернациональном уровне.

Зарубежные командировки. Осуществление заграничных командировок включает в себя:

- 1) отбор сотрудников для международной деятельности;
- 2) развитие и организацию тренинговых мероприятий по подготовке и пребыванию за границей;
- 3) подготовку постановления о выезде, визы разрешения на работу;
- 4) обеспечение информации о жилье, медицинском обслуживании, близости магазинов, возможностях отдыха, обучения детей, а также о формах и порядке оплаты труда занятого за рубежом сотрудника, определении различных надбавок, налоговых правилах, а также о переводе жалованья за границу.

Административные услуги. В обязанности действующего в интернациональной среде работодателя входит предложение командированному сотруднику услуг административного характера. Они включают, например, помощь в выборе жилья или разрешение проблемы «походов по инстанциям». По заключению одного из консультантов по кадровым вопросам, каждый, кто хотя бы раз брал на себя подобные задачи, знает, как важна опека командированному и его семье. Для разгрузки служб персонала решением значительного числа подобных проблем занимается так называемый специализированный «сервис перемещений».

Поддержание отношений с правительством принимающей страны. Такая деятельность актуальна, прежде всего, в тех странах, где разрешение на работу и другие сертификаты проще получить при налаженных личных отношениях представителя мультинационального предприятия с ответственным представителем правительства.

Услуги по переводу. Перевод внешней и внутренней корреспонденции персонала часто является дополнительной задачей для интернационально функционирующей кадровой службы. Согласно практическому опыту, роль таких услуг часто расширена, что дает возможность оказывать их наем исполнительным отделам интернационального предприятия, связанным с границей.

Глобальные перспективы. Как правило, менеджеры по управлению человеческими ресурсами предприятия, функционирующего в национальной среде, проводят работу с группой занятых одной национальностью, для которых используется единая политика вознаграждения и действуют обязательства уплаты налогов только в одной стране. Ответственные за работу с персоналом на интернационально действующем предприятии, напротив, стоят перед проблемой координации разнонациональных групп. Реализация потребности в комплексном и одинаковом подходе, возникающем при совместной деятельности работников многих национальностей, является одной из важных задач, входящих в поле деятельности интернационального менеджмента персонала.

Значение личной сферы сотрудника. При отборе, развитии сотрудников, командируемых за границу, а также их эффективном управлении, личная сфера затрагивается в большей степени, чем у других коллег. Отдел, занимающийся международными делами, должен удостовериться в том, что у командируемого работника сформировалось понимание и представление основных директив по его работе за рубежом. Из-за неактуальности этих аспектов на национальном уровне менеджеры по персоналу часто незнакомы с относящимися к ним вопросами, компетенцию по решению которых им приходится приобретать при переходе предприятия к деятельности в интернациональной среде.

Весомость деятельности по работе с персоналом. За повышением степени интернационализации предприятия, как показывает практика, следует изменение значимости различных функций менеджмента человеческих ресурсов. На начальных этапах деятельности в интернациональной среде часто руководят менеджеры из головного предприятия. При снижении потребности в отправке за рубеж «своих» сотрудников средства, ранее направляемые на такие сферы, как налогообложение занятого за границей персонала или организацию переезда, направляются на отбор и подготовку местного контингента. Особого внимания требует разработка мотивационного механизма, который, как правило, не идентичен используемому в родной стране. Во-первых, формат материального стимулирования соотносят не с существующим на родине, а с принятым в принимающей стране. В противном случае, уборщица интернационального предприятия, расположенного на ее территории, может иметь жалование, многократно превышающее доход руководителя соседнего предприятия, действующего на национальном уровне. Во-вторых, премии к праздникам, традиционным в европейских странах, не будут иметь аналогичной стимулирующей роли в азиатских, где работники исповедуют другую религию и имеют праздники в иное время. В-третьих, качество моральных побудителей к труду определяют на основании изучения специфики потребностей местного населения. Опыт свидетельствует также о необходимости изменения активности менеджеров по персоналу и в других сферах кадровой работы на интернациональном уровне.

Учет факторов риска. Последствия неудачной деятельности на интернациональном уровне часто, как показывает практика, приносят больший финансовый и моральный ущерб, чем на национальном. Постоянной проблемой, требующей денежных затрат, является преждевременное возвращение командированного сотрудника.

Практика командирования за границу высококвалифицированного работника эффективна, если «он» приживается в другой стране и социализируется в условия работы и культуру. Если же командировка прерывается из-за сложностей интеграции в новых условиях предприятие-отправитель должно предусмотреть и моральные риски: всегда успешный, возвратившийся специалист, как правило, угнетен, он находится под собственным давлением оправдаться в произошедшем дома, на работе, отмечены случаи регресса в его продвижении по службе.

Различие экономических систем. Серьезными внешними факторами, влияющими на интернациональный менеджмент человеческих ресурсов, являются особенности политической и экономической систем принимающей страны, на территории которой находится интернациональное предприятие, а также общепринятые культурные доминанты в осуществлении бизнеса. В практике исследования этого вопроса различают варианты группировок стран со схожей экономико-политической спецификой. Одна из них, сформированная по признаку степени экономического развития принимающего государства, предполагает выявление особенностей в двух группах стран - развитых и развивающихся. В более развитых - труд дороже, лучше организован, правительства требуют от работодателя строгого соблюдения директив, касающихся трудовых отношений, налогообложения, безопасности труда. Эти факторы во многом определяют характер кадровой политики и содержание персонал-технологий на предприятиях.

Различия ценностных баз. Практика показывает, что управление и координация деятельностью организации осуществляются в значительной степени через основные ценности. Специалисты считают, что ценность управляет делом. Этот аспект учитывается при рекрутинге персонала. Согласно опыту, общая база ценностей

упрощает руководство, так как партнеры одинаково определяют проблемы и схожим образом ведут дело.

Возможность единой ценностной ориентации на национальном уровне оказывается затрудненной на международном. Основным отличительным признаком интернациональной деятельности предприятия это столкновение различных культур и связанные с этим различия в системах ценностей.

Выводы. Таким образом, интернационализация управления человеческими ресурсами является следствием расширения предпринимательской деятельности за пределы национальных границ. Комплексность интернационального менеджмента человеческих ресурсов по сравнению с национальным уровнем способствует повышению их международной конкуренции, определяет характер кадровой политики и наполняет новым содержанием персонал-технологии мирового уровня.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Кибанов А.Я. Управление персоналом организации: стратегия, маркетинг, интернационализация: учеб. пособие / А.Я. Кибанов, И.Б. Дуракова. – М.: ИНФРА-М, 2005. – 301 с.
2. Weber W. Internationales Personal management / W. Weber, M. Festing, P.J. Dowling. – Wiesbaden: Gabler, 1998 – 656 S.
3. Дуракова И.Б. Управление персоналом: учеб. пособие, выпуск 5 / И.Б. Дуракова, О.А. Родин, С.М. Талтынов. – Воронеж: изд-во Воронеж.гос.ун-та, 2006. – 99с.

Поступила в редакцию 14.03.2016 г.

PROVISION OF INTERNATIONAL COMPETITIVENESS OF HUMAN RESOURCES IN THE INTERNATIONALIZATION OF BUSINESS

E. Shilets

The article deals with the internationalization of business, directions and features of human resource management: selection, development, compensation of employees of international companies and ensuring their international competitiveness.

Key words: Internationalization, business activities, international competitiveness, human resource management.

Шилец Елена Станиславовна

доктор экономических наук, профессор

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк

shilec1@mail.ru

+38-050-693-37-73

Shilets Elena

Doctor of Economics, Professor

Donetsk National University, Donetsk

УДК 330.34.01

METHODICAL APPROACH TO ELIMINATING THE DISPROPORTIONATE DEVELOPMENT OF THE REGIONS

© 2016. *M. Savchenko*

The practicability of consideration of structural disparities in socio-economic development of Ukrainian regions within the process of government socio-economic policy creating has been justified. The methodic approach to disparities elimination within the development of structural elements of the state and to improvement of the level of economy efficiency of states has been developed. The obtained results indicate that the most secured regions according to introduced methods of economic risks evaluation are Donetsk, Lughansk and Dnipropetrovsk regions.

Key words: socio-economic development, socio-economic government policy, region, unbalanced development of regions, regional economic risks.

Problem statement. The world financial and economic crisis of the last years boosted various changes on the global level, such as active processes of investment and labor capital outflows from low profitable branches of economy to the sphere of innovations and technology, prospective types of economic activity as well as world exchanging and financial markets. Under such conditions, the existing potential of development of Ukraine is one of the factors of its competitive advantage on the world capital market. However, the unbalanced pace of socio-economic development of region, which can be observed in current economic system of Ukraine may be the future reason of ineffective capital outflows from economically active regions to slowly developing ones through the institute of budgetary policy. Thus, an important condition is to create a state economy, which would be based on a dynamic system, where sustainability and diversification with orientation on innovative way of development are present.

Moreover, the current prospective of Ukrainian integration with the world financial and economic system via attracting foreign and domestic investments poses a number of questions to the government. Among them, creating socially oriented market economy, where the basic concept is unity of national economy and elimination of unbalanced regional development. Consequently, the search for new ways of reaching equally high level of life as well as the necessity of identification of weak branches of Ukrainian economy becomes an important issue.

Analysis of recent research and publications. The scientific works by I.G. Babets, V.V. Zasiadko, D. Bell, V. Berns, L. Lndebur, M. Dolishniy, S. Zlubko, V. Popova, V. B. Rodchenko, S.S. Proskunya, A. Losch were devoted to formation of socio-oriented market economy, based on investment and innovative way of development, as well as to the problem of unbalanced development of regions.

The main achievement of the above-mentioned researches lies in the identification of fundamental principles of the sources of disparities in socio-economic regional development. However, the issue of methodology of defining on which level to find possible ways of national economy disparities elimination requires further development.

The aim of the research. The general aim of the conducted research is to define the level of socio-economic disparities among regions in process of their development and, using it as a basis, to work out a methodical approach to elimination of the above-mentioned disparities, as well as improving the level of social orientation of Ukrainian economy.

Basic material of research. The problems of asymmetric socio-economic development of separate regions exist in every country of the world. Their influence on a social, economic,

political and investment climate in the state induces to the necessity of finding ways of prevention of negative consequences of the territorial inequalities, introduction of strict and effective regional policy. Considerable regional asymmetry in socio-economic development can be observed in Ukraine as well. This process is getting stronger permanently, that is conditioned by a present break between the financial and real sectors of economy, by considerable divergences in the levels of wages, incomes of population, unemployment, access to medical service, and also puts difficult tasks within the process of providing of the unique national standards of living, overcoming of poverty.

Forming of modern state strategy of development of regions is based on the results of analysis of the socio-economic conditions of regions, the disproportions of regional development of Ukraine have been found out, determination of strategic tasks of regional policy has been performed, and the mechanism and measures for its realization has been developed. Thus, the modern scenario of development of national economy and improvement of regional policy of the state must take into account the necessity of diminishing of asymmetries for socio-economic development of regions, imperfection of structure of their economies and structural disparities in levels of investment-innovative activity.

A necessary condition for development of scenario of subsequent development of national economy and improvement of regional policy of the state is a choice of criteria of determination of level of disproportions in socio-economic development of regions. Under the criterion of exposure of the disproportionate development of regions it follows to understand the formed permanent proportion between two (or more) interconnected and interdependent factors, the change of which results in the negative phenomena (asymmetries) in a national economy, and also in substantial decrease of life standards [1, 7].

Thus, regional asymmetries are represented by disparities between functioning of separate economic and social elements of development of regions in the structure of national economy. It is a result of different degree of efficiency of every separate region, when the problem of one region goes outside the set parameters and leads to disequilibrium of the entire country's socio-economic system. Unfortunately, the problem of determination of such parameters, nowadays also remains unsolved. To our opinion, it follows to conduct the search of criteria of origin of asymmetries within the interconnectedness between the separate phenomena of economic character inside separate regions and reasoning of normative values. Then, comparing this information between the regions of country, it is possible to give estimations to presence or absence of interregional disproportions in socio-economic development and efficiency of the use of investment capital.

The distinctive influence of regional disproportions is possibility of achievement of certain critical limit, when a region becomes a weak link in a national economy. In such conditions the separate problems of every region outgrow scopes of the territory and start negatively influence on the condition of whole economic system.

The typical example of regional disproportion is a situation, when dynamics of profits of citizens in a region, of social development expenditures considerably falls behind from the dynamics of gross regional product, here also there is considerable lag in the level of regional by medical, educational, cultural and other services provision. This results in mass migration of domestic residents within the country or abroad.

According to the conducted researches, the modern stage of functioning of economy of Ukraine is also characterized with considerable lags in socio-economic development of regions. It is determined by the territorial and natural conditions of placing of structural elements of country, and also by inequality of concentration of natural minerals in separate districts and according to the different degree of efficiency of the use of own and external investment resources [2, 3].

One of the most effective indexes of level of participation of every region in the process of creating of gross domestic product of a country is its share in an aggregate volume [4, 6]. The analysis of average share of regions in gross domestic product of Ukraine for period 2002-2011 allows divide regions into three groups. Dividing into groups was conducted after the following criterion, where L is share of region in the general volume of GDP of country (table 1).

Table 1

	Regional share in country's GDP, L		
	$7,23 \leq L$	$3,63 \leq L < 7,23$	$L < 3,63$
Group I	+	-	-
Group II	-	+	-
Group III	-	-	+

According to the introduced system of division of regions by their participation in the process of forming of GDP of Ukraine, the largest regions (with the share larger or equal to 7,23%) compose group I; the share of regions of the second group is between 3,63% and 7,23%; the share of regions of the third group, accordingly, must be less than 3,63%.

According to the to the obtained results, group I consists of the city of Kyiv (18.07%), Donetsk region (12.48%) and Dnipropetrovsk (10.14%) region. Combined amount of regional GDP of these 3 regions is 40,70% from GDP of Ukraine and is equal to 197854.69 million UAH. This fact stipulates considerable influence of economic efficiency of functioning and investment activity of economic agents in these regions on providing of steady development of national economy. However, it leads to specific problems as well.

First of all, as the economic structure of these regions is considerably oriented at foreign economic activity, their efficiency depends on the state of affairs on international markets, and promotes dependence of steady economic development of a country from external factors.

Secondly, these regions are the locomotives of national economy and this factor becomes a precondition for a necessity to be supported by the state.

Thirdly, these regions are the biggest taxpayers, and consequently the state budget depends on their profits a lot. In this case, through the budgetary institution, the investment resources are spread throughout the national economy instead of being reinvested for the sake of future stability and development. In its turn, this results in slowing down economic growth of these regions, and consequently the national economy recession.

Among the regions of group II Kharkiv region (6,09 %) has maximum share of regional GDP, Kyiv region has minimum share (3,78 %), average level is 4,47 %. Total share of representatives of II group in GDP of Ukraine is 31,27 %, which is equal to 151767,47 million UAH.

Finally, 17 regions were included to the group III. The regions with share less than 1 % of GDP of Ukraine are Tchernivtsi region (0,93 %) and the city of Sevastopol (0,69 %). The total stake of regions of the group II in GDP of Ukraine is 28,04 % or 135799,03 million UAH.

Thus, using the regional share of GDP of Ukraine as a qualitative criterion of dividing of regions into groups, the average real rates of growth of regional GDP per capita according to groups are: groups I and II – 1,13 %, group III - 1,08 %. The same indicator in average throughout Ukraine is equal to 1,11 %. However, considerable variations are present inside the groups, namely: group I – (min – 1,07%, max – 1,22 %, difference – 0,15 %); group II – (min – 1,07 %, max – 1,21 %, difference – 0,14 %); group III – (min – 1,00 %, max – 1,12 %,

difference – 0,12 %), what shows the necessity of search of more effective criterion of distributing of regions after groups for the indication of problematic areas. The determination of effective criterion of division of regions according to the level of risk allows forming methodical approach to elimination of disproportions in socio-economic development of structural elements of country as well as improvement of level of social orientation of Ukrainian economy.

For the determination of level of interdependence between the rates of economic growth in every separate region and investment-innovations indexes, which demonstrate the capacity of separate regions for the effective use of the external investment resources, we will make six following hypotheses (table. 2).

Table 2

Hypotheses of dependence of rates of the economic growth from investment-innovative activity in the regions of Ukraine

Code	Formulation of hypothesis	Effective direction of dependence between indexes
1	2	3
<i>H-K</i>	Growth of the real regional gross domestic product rates has direct dependence on the volume of capital investments in a current period	↑
<i>H-I</i>	Growth of regional gross domestic product rates must be in direct dependence on the volume of foreign direct investments to the economy of region, what characterizes its investment attractiveness	↑
<i>H-F</i>	The increase of regional economy at modern market conditions and present level of competition must be based on introduction of innovative technologies in a productive process	↑
<i>K-I</i>	The presence of cross-correlation dependence between the volume of capital investments and volume of direct foreign investments shows the same investment attractiveness of region for domestic and foreign investors	↑
<i>K-F</i>	Capital investments must be accompanied by the process of the expanded reproduction of the fixed assets and financing of innovative technologies	↑
<i>I-F</i>	In nowadays conditions of national economy integration in outer economic space, the level of cross-correlation dependence between growth of foreign direct investments rates and implementation of innovative technologies in the process of producing goods and services must be positive and close to 1	↑

The results of the verification of the introduced hypotheses showed problematic areas in the economy of Ukraine and defined the regions, where the government should tighten the control of investment processes, sources of investment capital, and of fulfilling of the duties by investors, financial institutions and representatives of real the sector of economy. Such approach must improve investment climate in the regions, as well as raise efficiency of redistribution of investment resources.

For the estimation of coefficients of correlation between the indexes of the introduced hypotheses the following distribution of points (table 3) system is suggested to use.

According to the introduced hypotheses, the most effective situation is when the level of correlation between indexes equals or close to 1. As $(-1 \leq j \leq 1)$, where j is the level of cross-

correlation dependence, then on a 100-point scale every 0,1 correlation equals 5 points. According to the aim of research, exposure of estimation of dependence between the rates of the economic growth of region and investment-innovative activity, a neutral index is an equation where $j = 0$, that corresponds to 50 points. When $(-1 \leq j \leq -0,6)$, that corresponds to 0 and to 20 points accordingly, the dynamics of constituents of the investigated hypothesis takes different directions. This shows the ineffective usage of investment resources and stipulates the necessity of revision of directions of investment-innovative strategy of regional development. The situation when $(-0,6 < j < 0,6)$, there is a low level of cross-correlation dependence between the indexes in accordance with the investigated hypothesis serves as a condition for low grade. Accordingly, when $(0,6 \leq j \leq 1)$, dynamics between indexes is considered to be the most effective, which preconditions the greatest amount of points accordingly from 80 to 100.

Table 3

The distribution of points system according to the level of correlation

Level of correlational dependence, j	-1,0	-0,9	-0,8	-0,7	-0,6	-0,5	-0,4	-0,3	-0,2	-0,1	0
Amount of points, g	0	5	10	15	20	25	30	35	40	45	50
Level of correlational dependence, j	0	0,1	0,2	0,3	0,4	0,5	0,6	0,7	0,8	0,9	1
Amount of points, g	50	55	60	65	70	75	80	85	90	95	100

In the situation when rounding off of level of cross-correlation dependence to the second sign after comma equals 0,99 or 1, then g after this hypothesis equals 100 points. As in the process of estimation of investment-innovative strategy of region six hypotheses are investigated, then a general estimation is calculated as follows:

$$G_i = \frac{g(H-K)_i + g(H-I)_i + g(H-F)_i + g(K-I)_i + g(K-F)_i + g(I-F)_i}{n}, \quad (1)$$

where G_i – general estimation of investment-innovative activity and its correlation with the dynamics of economics growth in region i ;

$g(H-K)_i, g(H-I)_i, g(H-F)_i, g(K-I)_i, g(K-F)_i, g(I-F)_i$ – estimation of levels of correlation between the elements of corresponding hypothesis in region i ;

n – the number of investigated hypotheses.

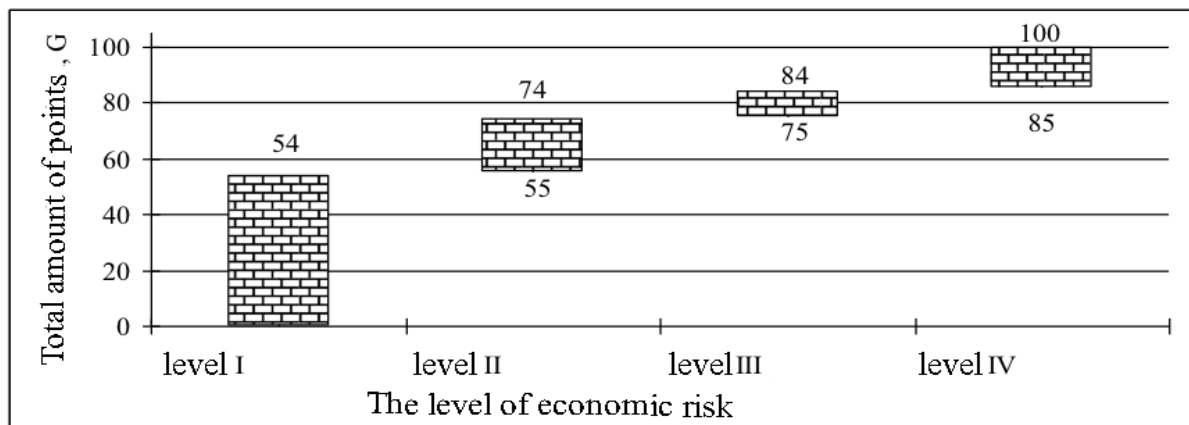
According to obtained results, the lowest level of average grade (less than 55 points), of all regions, corresponds to hypotheses H-1, K-F and I-F that equals 34, 39 and 49 correspondingly. The highest grades according to H-1 hypothesis (higher than 55 points) go to Dnipropetrovsk (75 points), Lugansk (60 points) regions and the city of Sevastopol (75 points). The lowest grades according to H-1 go to Odessa, Chernihiv, Volyn, and Ternopol regions (35 points); Kyiv, Zakarpatie, Khmelnytska regions (30 points); Rivno, Zaporizhya, Lviv regions (25 points); Donetsk, Zhytomir, Kherson, Ivano-Frankivsk, Cherkasy and Chernivtsi regions (20 points). This can be interpreted as:

the ineffective use of foreign direct investments for achieving of economic growth in the regions of Ukraine;

considerable part of financing of capital investments from the own financial resources of enterprises and domestic investors;

low level of the interest of foreign investors in financing of innovative activity in Ukraine.

This becomes a condition for the next criteria of corresponding of regions of Ukraine according to general estimation investment-innovative activity, its correlations with the dynamics of the economic growth in region*i*, and determination of the level of economic risk (picture 1).



Pic. 1. The criterion of distribution of regions of Ukraine by the level of economic risk according to general points estimation

The usage of the introduced criterion of distribution of regions of Ukraine by the degree of economic risk allows to find out problematic fields: the higher is a general number of points, the lower is the level of economic risk in a region. Thus, most economic effective and protected regions belong to the IV level of risk, which corresponds general estimation in 85-100 points. The distribution of regions according to levels runs as follows.

Conclusions. The obtained results showed that 10 regions of Ukraine are on the highest level of economic risk (level I), with minimal number of 41,67 points to Kharkov region, maximum – 53,33 points of Khmelnytsky region and average number of 46,75 points throughout the level I. The most secured regions according to introduced methods of economic risks evaluation are Lughansk (76,76) and Dnepropetrovsk (84,17 points, level IV) regions.

Thus, in Ukraine there is only one region the efficiently uses potential of foreign direct investments in the process of stimulation of the economic growth (IV level) is Dnepropetrovsk region. A lot of regions correspond to level I of the risk and the improvement of the state methods of distribution and usage of financial recourses is needed, as well as the existing legislative acts that define the rules for investment activities should be improved.

BIBLIOGRAPHY

1. Бабець І.Г. Удосконалення механізму державного управління міжнародним співробітництвом регіонів у науково-технічній сфері / І.Г. Бабець, В.В. Засадко [Електронний ресурс]. – Режим доступу: http://www.niss.niisp.org/public/File/Str_prioritetu/2010_2-16.pdf.
2. Белл Д. Грядущее постиндустриальное общество / Д.Белл. – М.: Academia, 1999.
3. Бернз В., Нові регіональні економіки / В. Бернз, Л. Лндебур; пер. з англ. А. Пехник. – Львів: Літопис, 2003. – 196 с.
4. Долішній М. Соціально-трудовий потенціал: теорія і практика / М. Долішній, С. Злубко. – К.: Наук. домка, 1994. – 264 с.
5. Офіційний сайт державної служби статистики [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua>.
6. Попова В. Інституціонально-господарські орієнтири формування ВВП / В. Попова // Економіка України. – 2006. – №2. – С. 27-33.
7. Родченко В.Б. Методический подход к оценке уровня развития территорий региона / В.Б. Родченко, С.С. Проскурня // Экономика и управление. – 2010. - № 3-4. – С. 39-43.
8. Losch A. Gospodarka przestrzenna. Teoria lokalizacji / A. Losch. – Warszawa: PWE, 1961. – 407 s.

Поступила в редакцію 14.03.2016 г.

МЕТОДИЧЕСКИЙ ПОДХОД К ЛИКВИДАЦИИ ДИСПРОПОРЦИОНАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ РЕГИОНОВ

М. В. Савченко

В статье обоснована целесообразность учета диспропорционального развития регионов Украины в процессе формирования социально-экономической политики государства. Разработан методический подход к устранению диспропорций в социально-экономическом развитии структурных составляющих и повышению уровня эффективности экономики государства. Полученные результаты свидетельствуют о том, что к наиболее защищенным регионам согласно предложенной методики оценки экономического риска относятся Днепропетровская, Луганская и Донецкая области.

Ключевые слова: социально-экономическое развитие, социально-экономическая политика государства, регион, диспропорциональное развитие регионов, экономический риск регионов

Савченко Марина Васильевна

доктор экономических наук, доцент

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк

профессор кафедры управления персоналом и экономики труда

savmur@rambler.ru

+38-095-573-04-40

Savchenko Marina

Doctor of economics, Associate professor

Donetsk National University, city Donetsk

ПРАВИЛА ДЛЯ АВТОРОВ

1. Для публикации в научно-практическом журнале «Вестник Донецкого национального университета. Серия В. Экономика и право» принимаются не опубликованные ранее научные работы по проблемам экономики и права, а также критические обзоры современных экономико-политических работ.

В печать принимаются научные статьи на русском и английском языках, которые имеют необходимые элементы:

 постановка проблемы в общем виде и её связь с важнейшими научными и практическими задачами;

 анализ последних достижений и публикаций, в которых рассмотрена данная проблема и на которые ссылается автор, выделение нерешенных ранее частей общей проблемы, на решение которых направлена данная статья;

 формулирование цели и постановка задач;

 изложение основного материала исследования с полным обоснованием полученных научных результатов;

 выводы из этого исследования и перспективы дальнейших исследований в данном направлении.

2. Текст статьи – шрифт TNR, размер 12 пт., с выравниванием по ширине; резюме, список литературы, таблицы, подрисуночные подписи – шрифт TNR, размер 10 пт. Без автоматической расстановки переносов. Формулы, их компоненты и все переменные в тексте и отдельно в строках набираются только с помощью редактора формул Microsoft Equation 3.0 или MathType 5.0–6.0. Рисунки и таблицы располагаются по тексту строго в пределах печатного поля книжной ориентации страниц после первого упоминания. Каждый рисунок имеет подпись (не совмещенную с рисунком), а таблица – заглавие (выравнивание – по центру). Все рисунки и таблицы должны быть последовательно пронумерованы арабскими цифрами. Сканированные рисунки не принимаются. Формулы выравниваются по центру и имеют, в случае необходимости, сквозную нумерацию по правому краю. Нумеровать следует только те формулы, на которые имеются ссылки в тексте.

Объем статьи до 10 страниц печатного текста. Поля зеркальные: верхнее – 3,0 см, нижнее – 3,0 см, внутри – 3,0 см, снаружи – 2,0 см. Междустрочный интервал – одинарный. Абзацный отступ – 1 см.

Текст статьи должен соответствовать следующей структурной схеме: Индекс УДК в верхнем левом углу страницы; **НАЗВАНИЕ** статьи – полужирный, по центру (прописными буквами без переноса слов); копирайт, год, **инициалы и фамилия авторов**, полужирный, курсив, по левому краю **аннотация** объемом до 100 слов, должна кратко отражать предмет статьи, примененные методы исследований и основные результаты, полученные авторами, и заканчиваться **ключевыми словами** (до 10 слов, отделяются друг от друга точкой с запятой); **введение** (постановка проблемы в общем виде и связь с важнейшими научными и практическими задачами, анализ последних исследований и публикаций, в которых начато решение данной проблемы и на которые опирается автор, выделение нерешенных ранее частей общей проблемы, которым посвящена статья, формулировка целей статьи); **основная часть** (где излагаются основные материалы исследования с полным обоснованием полученных научных результатов), как правило, содержит такие структурные элементы: **постановка задачи, анализ результатов; выводы** по данному исследованию (кратко и четко подытоживаются основные результаты, полученные авторами и перспективы дальнейших изысканий в данном направлении); **СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ** (оформляется в соответствии с требованиями ГОСТ Р 7.0.5-2008 «Библиографическая ссылка»).

3. После списка литературы дублируются: название статьи, а также фамилия и инициалы авторов двумя языками (русском и английском).

4. Рукопись статьи сопровождается заявлением, ведомостями про автора или авторов, название файла с анкетными данными начинается со слова «анкета», а потом идет фамилия автора (авторов).

5. Все статьи, направляемые в редакцию, подвергаются рецензированию и в случае положительной рецензии – научному и техническому редактированию.

7. Окончательное решение о публикации, публикации после доработки или отклонении статьи принимается редакционной коллегией.

8. **Авторы несут полную ответственность за содержание предоставляемых в редакцию материалов**, в том числе, отсутствия в них информации, нарушающей нормы международного авторского, патентного или иных видов прав каких-либо физических, или юридических лиц.

Редактор: **В.В. Краснова**
Технический редактор: **А.А. Кужелева**
Компьютерная верстка: **А.А. Кужелева**

Свидетельство о государственной регистрации № 364 от 18.01.2016 г.

Адрес редакции:
ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»,
ул. Университетская, 24,
83001, г. Донецк
Тел.: (062) 302-92-56, 302-09-71
E-mail: donnufakultet.ek@yandex.ru
URL: <http://donnu.ru/econom>

Подписано в печать 25.03.2016 г.
Формат 60 × 84/8. Бумага офсетная.
Печать - цифровая. Усл. печ. л. 8,6
Тираж 100экз. Заказ № 16-Май-88

ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет»
83001, г. Донецк, ул. Университетская, 24
Свидетельство о внесении субъекта издательской деятельности
в Государственный реестр
серия ДК № 1854 от 24.06.2004 г.