

УДК 338.43:636.5

## ОПТИМИЗАЦИЯ РАСПРЕДЕЛЕНИЯ РЕСУРСОВ, ЗАТРАЧЕННЫХ НА ОПЛАТУ ТРУДА

**ДОЛГОШЕЕВ А. В.,**  
аспирант, ГОУ ЛНР «Луганский  
национальный аграрный  
университет»

В статье затронуты вопросы распределения средств, направленных на оплату труда, решается задача распределения ограниченного ресурса, направленного на оплату труда. Одним из актуальных вопросов в современном мире является вопрос о способах наиболее эффективного распределения ресурсов, затраченных на оплату труда в ситуации модернизации экономической и политической сфер общества. В этих условиях возрастает роль субъективного фактора в управленческом процессе.

**Ключевые слова:** оплата труда; мотивация; заработная плата; распределение ресурсов.

У статті порушено питання розподілу коштів, спрямованих на оплату праці, вирішується завдання розподілу обмеженого ресурсу, спрямованого на оплату праці. Одним з актуальних питань в сучасному світі є питання про способи найбільш ефективного розподілу ресурсів, витрачених на оплату праці в ситуації модернізації економічної та політичної сфер суспільства. У цих умовах зростає роль суб'єктивного фактора в управлінському процесі.

**Ключові слова:** оплата праці; мотивація; заробітня плата; розподіл ресурсів.

One of the pressing issues in the world today is the issue of how the most efficient allocation of resources spent on salaries in the situation of the modernization of economic and political spheres of society. In these circumstances, the role of the subjective factor in the management process.

**Keywords:** wages; motivation; wages; allocation of resources.

**Постановка проблемы.** Каждое предприятие, организация тратит определённые ресурсы, которые направляет на оплату, стимулирование и мотивацию труда. Результативность использования этих ресурсов разная, в зависимости от того, где они используются. Проблема заключается в том, чтобы обеспечить оптимальное использование этих ресурсов на основе установления характера влияния и зависимости данного вида затрат на конечный результат работы предприятия.

**Изложение основного материала исследования.** Действующая система оплаты труда, используемая на предприятиях, сложилась ещё со времён административной экономики. Нормативы, соотношения заработной платы и премии, заработной платы и бонусов не проверялись на результативность и влияние на конечный результат. Эти нормативы, как правило, отображают следующую структуру заработной платы: 20 % – бонусы, до 40 % – премия, остальное – основной оклад. На сколько эффективен такой подход, конкретного ответа, по сути, нет. Эффективная модель оплаты труда работников предприятия представляет собой комплекс взаимных уступок между возможностями компании и требованиями сотрудников. Эффективная модель оплаты труда позволяет компании завоевать конкурентное преимущество и способствует её постоянному развитию.

На некоторых предприятиях и фирмах пытаются построить иную систему оплаты, выделяя минимальную заработную плату, на уровне установленного законодательством прожиточного минимума, а всю остальную часть предлагают в виде премии и бонусов. Считается, что такой подход более эффективен. На первый взгляд,

улучшается мотивирующее воздействие, так как работник большую часть заработной платы получает в зависимости от тех реальных показателей, которых он достиг. На практике это не всегда так. Человек гарантировано имеет очень низкий уровень средств, требуемых ему для реализации своих потребностей, что вызывает неуверенность и неустойчивость в работе. Достижения работника в труде часто зависят не только от него самого, но и от внешних факторов, обстоятельств, которые выше его возможностей, которые он преодолеть не может. В результате работник теряет заработную плату по обстоятельствам, которые лично от него могут не зависеть. Получается, что замысел, сводящийся к резкому увеличению мотивационной части, не даёт желаемого результата.

С переходом на рыночный путь развития, наблюдается тенденция снижения интереса и внимания к проблемам труда, анализа состояния и перспектив развития трудовой мотивации, хотя оценка состояния дел в сфере труда – необходимое условие правильного выбора направления и методов реализации мероприятий по оздоровлению экономики.

Внедрение методик по повышению мотивации труда и их анализ дают возможность повысить комплексность оценки работы персонала, повысить согласованность и удовлетворенность трудом в коллективе, позволяют получить объективную экономическую оценку деятельности предприятия и его подразделений с целью стимулирования, как его управляющих, так и коллектива в целом.

Большой потенциал, наработанный в области мотивации труда отечественной наукой, часто оказывается малоприменимым к современной экономической ситуации. Практика управления персоналом требует новых инструментов воздействия на работников, мотивирующих их к развитию, что позволит создать хорошо работающие системы подразделений предприятия, оптимизировать его организационную структуру.

Различные теории мотивации не решают эту задачу. Все они сводятся к тому, что у человека есть три группы потребностей, связанных с обеспечением жизнедеятельности, его социальным статусом, а также духовным комфортом и психологическим состоянием. Деньги используются на удовлетворение первой группы потребностей, они также участвуют в удовлетворении второй группы. Для реализации третьей группы, идут средства, связанные с хозяйственными нуждами. Видно, что различные источники средств направлены на мотивацию труда и задача стоит в правильном их распределении. В основе поиска решения проблем по управлению трудовыми ресурсами лежат задачи оценки трудовой деятельности работника, которые опираются на принципы мотивации. Для создания моделей мотивации работника, выполняющего возложенные на него функции и задачи на конкретном рабочем месте, необходимо исследование поведения человека в процессе трудовой деятельности.

Понятие потребностей человека берётся за основу при выборе исходной позиции изучения состава мотивации, когда внимание людей в основном сосредоточено на оценке внешних условий. При актуализации потребностей, важная роль отводится внешним факторам-стимулам, то есть наборам внутренних и внешних причин, вызывающих нужную реакцию субъекта управления при выполнении им задач, поставленных руководителем.

Мотивация труда работника – это процесс, который направлен на формирование мотивов поведения, побуждающих человека к деятельности для достижения либо личных целей, либо целей предприятия [2].

Фактически возникает задача распределения ограниченного ресурса, направленного на оплату труда, нацеленного на максимальный результат. Эта функция будет включать сумму затрат по различным направлениям и ограничения, связанные с использованием этих ресурсов. Проблема заключается в том, чтобы установить

характер влияния и зависимости затрат на конечный результат. Это задача для моделирования.

Она требует дополнительных исследований, проведения различных анализов, выявления характера зависимости отдельных факторов на конечный результат по имеющимся статистическим данным. Данная задача будет включать совокупность функций затрат, распределённых по различным направлениям. Главное – принять в качестве конечного результата: индивидуальные показатели производительности труда, показатели деятельности подразделения, либо конечные результаты деятельности предприятия. Это три критерия, по которым будет строиться функция. Можно исследовать каждый из них отдельно, а можно анализировать сразу три критерия и проследить, где показатели затрат будут оптимальные. Вид зависимости этих затрат будет определён масштабом деятельности предприятия и зависеть от его структуры.

Для решения поставленной задачи можно использовать классическую оптимизационную модель распределения ограниченного ресурса вида:

$$F = \sum a_i x_i \rightarrow \max$$

$$\text{При } \sum b_i x_i \leq B_i; \quad x_i > 0,$$

где:

$a_i$  – постоянная, отражающая влияние  $x_i$  затрат на конечный результат;

$x_i$  – затраты  $i$ -го вида;

$b_i$  – потребность в затратах;

$B_i$  – ограничение ресурса  $i$ -го вида.

Реализация модели требует проведения специальных исследований для определения зависимости переменных.

В отличие от отечественных, предприятия западных и азиатских стран имеют более обширный, накопленный десятилетиями опыт в организации мер, направленных на создание и внедрение систем мотивирования и поощрения сотрудников организаций, включающих оценку целеустремленности и согласованности персонала, а также оценку использования функциональных и квалификационных возможностей персонала.

Важным фактором в системе мотивации персонала является материальное стимулирование работников, гарантирование тесной связи оплаты труда с его конечным результатом. В свою очередь, это требует применение прогрессивных форм оплаты, которые бы позволили учесть индивидуальные особенности каждого из членов коллектива в его трудовой деятельности.

Также стоит заметить, что при формировании системы оплаты труда на отечественных предприятиях, нельзя не учитывать особенности менталитета сотрудников. Организационная культура работников предприятий на постсоветском пространстве характеризуется низкой дисциплиной, наличием всевозможных организационных проблем, несогласованностью между структурными подразделениями, а как следствие нарушением сроков производства, простоями, недостачами, браком.

Исходя из практики управления, нужно добавить, что руководство отечественных компаний, помимо решения стратегических задач, вынуждено решать проблемы организационного характера, оперативно реагировать на настроения в трудовом коллективе, своевременно принимать меры по организации стабильной работы предприятия. Проблемы организационного характера приводят к сбоям в производственном процессе, что влечёт снижение эффективности работы предприятия, а как следствие, снижение получаемой прибыли. Возникает дефицит средств, не позволяющий проводить работы по модернизации технологического оборудования, внедрять новые системы контроля и автоматизации производственного процесса.

Существующие системы мотивации и оплаты труда, успешно реализуемые на зарубежных предприятиях, не могут внедряться на отечественных предприятиях без внесения соответствующих изменений и корректив.

Построение эффективной системы оплаты труда должно проводиться наряду с формированием рациональной модели трудовых отношений и дисциплины в трудовом коллективе. Задачей руководства является создание условий, при которых каждый работник предприятия будет исполнительным и высококвалифицированным, строго выполняющим указания руководства, опирающийся в своих действиях на правила и нормы модели трудовых отношений в коллективе.

Разработка и внедрение рациональной системы оплаты труда и мотивирования сотрудников предприятия, позволит повысить трудовую дисциплину и исполнительность персонала, слаженность структурных подразделений предприятия. При внедрении мер повышения эффективности работы предприятия, нужно учитывать особенности трудового коллектива и анализ работы за предшествующие периоды.

*Выводы.* Применение в организациях моделей и методик по повышению мотивации труда персонала и их анализ даёт возможность комплексной оценки трудовой активности персонала, позволит увеличить согласованность в трудовом коллективе и повысить удовлетворенность трудом. Суть данных внедрений заключается в возможности получить объективную экономическую оценку деятельности предприятия и его подразделений с целью оптимального стимулирования, как его руководителей, так и коллектива в целом.

Переход от эмпирического метода и эвристических решений к более точным, основанным на математических расчётах методам, должно обеспечить более эффективное использование средств, затраченных на оплату труда. Разработанные математические модели могут быть адаптированы к различным типам предприятий. Данный подход позволит более эффективно и результативно использовать средства, затраченные предприятием на мотивацию труда персонала, достичь лучших результатов в работе организации на основе имеющихся ресурсов.

#### *Список использованных источников*

1. Управление персоналом организации. Практикум: учебное пособие для студентов вузов по специальности «Менеджмент» / Ред. А. Я. Кибанов. – М. : ИНФРА, 2002. – 296 с.
2. Мотивационные модели и системы стимулирования / А. В. Жаворонков, Г. П. Гришина // Российское предпринимательство. – 2004. – № 10 (58). – С. 72-77.
3. Шапиро С. А. Основы управления персоналом в современных организациях / С. А. Шапиро, О. В. Шатаева. – М. : ГроссМедиа, РОСБУХ, 2008. – 468 с.
4. Чингос Питер Т. Оплата по результату. Из опыта оплаты труда персонала в США.: Пер. с англ. – М.: Издательский дом «Вильямс», 2004. – 416 с.
5. Гончаров В. Н. Формирование организации управления производственным потенциалом предприятий: монография / В. Н. Гончаров, С. В. Захаров, В. П. Рябоконт, О. А. Павленко. – Новочеркасск: ЮРГПУ (НПИ), 2015. – 179 с.

УДК 330.336.6

## ФАКТОРЫ, ВЛИЯЮЩИЕ НА МЕХАНИЗМ СТИМУЛИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ АКТИВНОСТИ НАСЕЛЕНИЯ

**ИСТОМИНА О. И.,**  
аспирант каф. финансов, ГОУ ВПО  
«Донецкий государственный  
университет управления»

В статье рассмотрена роль инвестиционной активности населения в экономике, а также факторы, влияющие на создание сбережений и механизм стимулирования инвестиционной активности населения.

*Ключевые слова:* сбережения; инвестиционная активность; факторы влияния; доходы; расходы населения; инвестиционный климат.

У статті розглянута роль інвестиційної активності населення в економіці, а також фактори, що впливають на створення заощаджень і механізм стимулювання інвестиційної активності населення.

*Ключові слова:* заощадження; інвестиційна активність; фактори впливу; доходи; витрати населення; інвестиційний клімат.

The article discusses the role of public investment activity in the economy, as well as the factors influencing the creation of savings and mechanism stimulation of investment activity of the population.

*Keywords:* savings; investment activity; influencing factors; revenues; expenses in the investment climate.

*Постановка проблемы.* В настоящее время сбережения населения являются одним из важных и существенных источников инвестиционных ресурсов, влияющих на реструктуризацию и оздоровления любой экономики.

Актуальность темы исследования обусловлена тем, что в контексте устойчивого развития экономики, инвестиционной активности населения отводится особая роль, поскольку, экономический рост взаимосвязан с уровнем совокупных сбережений, а сам факт наличия сбережений – признак богатства и конкурентоспособности страны. В связи с этим важным становится вопрос связанный с эффективностью деятельности механизма стимулирования инвестиционной активности населения и определения факторов, влияющих на данный механизм и тем самым – на создание сбережений населения, а также их использования в экономике в виде инвестиций.

*Анализ последних исследований и публикаций.* Проблемой изучения роли сбережений населения и факторов, влияющих на инвестиционную активность населения занимались многие ведущие отечественные, а также зарубежные учёные, в частности: Т. А. Найденова [1], И. В. Охотников [3], Н. Р. Геронина [4], Ю. А. Божевольнов [5], С. Н. Кобзева [5], А. Н. Коротаев [5].

Но несмотря на значительный интрес к данному вопросу, особенности влияния некоторых факторов на данный механизм в кризисной ситуации остаются нерешёнными.

*Целью статьи* является выявление и рассмотрение факторов, влияющих на механизм стимулирования инвестиционной активности населения.

*Изложение основного материала.* Сбережения населения являются важным инвестиционным источником, поэтому изучение процессов, связанных с трансформацией денежных сбережений в инвестиции, и выработка на этой основе рекомендаций для хозяйствующих субъектов по эффективному использованию ресурсов денежных сбережений населения в инвестиционных целях, имеет и теоретическую и практическую ценность [1].

Неорганизованная форма сбережений (наличные деньги) приводит к оттоку средств из кругооборота доходов. Что отрицательным образом влияет на рост национального дохода. Если приток денежных средств в виде инвестиций в кругооборот доходов больше, чем утечка сбережений из него, то происходит рост национального дохода и, наоборот, превышение сбережений над инвестициями приводит к сокращению национального дохода. Равенство противоположных потоков оставляет национальный доход без изменений. Таким образом, если население сберегает больше, чем инвестирует, государство может предотвратить спад производства посредством фискальной и монетарной политики. В другом случае, когда происходит превышение спроса на инвестиции над предложением сбережений, на помощь могут прийти иностранные инвестиции, но, как показывает отечественный опыт, их объём достаточно мал [2].

Кроме того, сбережения играют одну из главных ролей в повышении качества и уровня жизни населения. Домохозяйства как основной участник сберегательного процесса формируют потребности, удовлетворение которых требует развития производства. В передовых в экономическом отношении странах накоплен положительный опыт инвестирования сбережений населения. Однако, он не может быть успешно задействован без учета специфических условий страны.

Необходим поиск новых решений, в частности, в области специфических вопросов исследования доходов, их структуры, природы и назначения сбережений домохозяйств, экономического механизма стимулирования инвестиционной активности населения. Оценка величины денежных сбережений населения, готовых для инвестирования, ещё не выработана, не разработан и механизм вовлечения этих средств в инвестиционный процесс. Значительная часть сбережений выбывает из экономического оборота и связывается в виде наличных и валютных накоплений, хранящихся у населения [3, с. 5].

Население имеет возможность использовать свои сбережения либо напрямую, либо опосредованно – через финансовые институты, либо комбинируя эти способы. При этом происходит перераспределение средств между различными секторами экономики исходя из рыночных критериев привлекательности вложений, ориентированных на достижение максимальной прибыльности при допустимом уровне риска [4, с. 9-10]. При определении этих факторов, оказывающих влияние на механизм стимулирования инвестиционной активности населения, а также на формирование сбережений и последующему их распределению внутри указанных фондов (между фондами текущих сбережений, сбережений на непредвиденный случай и старость, инвестиционных сбережений), возможно использовать следующую классификацию (рис. 1).

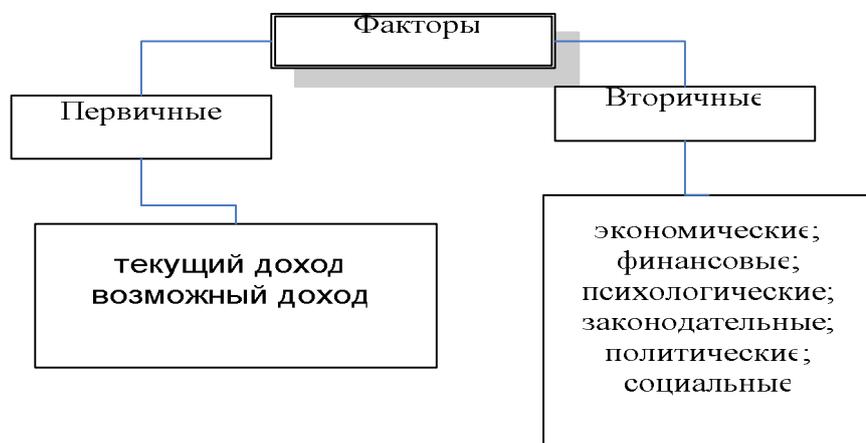


Рис. 1. Факторы, оказывающие влияние на инвестиционную активность населения

Первичные факторы – к указанной группе факторов относится доход, полученный домашним хозяйством. Влияние фактора дохода на формирование фондов потребления и накопления различается в зависимости от вида дохода (текущий или перманентный).

Вторичные факторы – к указанной группе относятся следующие виды факторов:

- экономический – фактор, обусловленный экономическими условиями, сложившимися на территории определённого государства. Речь здесь в данном случае идёт о состоянии реального сектора экономики (рост, снижение, стагнация, кризис), степени развитости инфраструктуры рынка в целом и финансового рынка, в частности. Под инфраструктурой рынка в настоящей работе будем понимать совокупность технологий, используемых на рынке для заключения и исполнения сделок, материализованной в разных технических средствах, институтах, нормах и правилах делового оборота;

- финансовый – фактор, обусловленный существующей системой налогообложения в отношении доходов физических лиц;

- политический – фактор, обусловленный политической ситуацией в стране, а именно наличием военных конфликтов, стабильностью выбранного политического и экономического курсов, осуществление ветвями власти скоординированных действий;

- законодательный – фактор, обусловленный наличием (отсутствием) чётко регламентированной законодательной базы, позволяющей говорить о государстве как правовом пространстве, особенно в вопросах организации и регулирования инвестиционной активности населения;

- социальный – фактор, обусловленный социальной напряжённостью в стране, неравномерным распределением доходов, между различными социальными группами, проведением активных мероприятий по защите наименее защищённых слоев населения;

- психологический – фактор, обусловленный особенностями менталитета населения, наличием (отсутствием) традиций, опыта, знаний в сфере формирования сбережений посредством использования механизма коллективного инвестирования [4, с. 11-12].

С позиции неоклассической экономической теории объём и активность инвестиций зависит от распределения получаемого дохода на потребление и накопление (сбережение). В условиях низких среднедушевых доходов населения основная их доля (75–80 %) расходуется на потребление. Рост доходов граждан вызывает повышение доли, направляемой на сбережения, которые являются источником инвестиционных ресурсов, что ведёт к значительному увеличению объёма инвестиций. Чтобы превратить сбережения в инвестиции, необходима мобилизация ресурсов населения. Однако население практически лишено возможности непосредственно осуществлять инвестиции в производство. Его участие в основном осуществляется с помощью финансового рынка. Таким образом, ещё одним фактором, влияющим на уровень и интенсивность инвестиций, является степень организованности финансового рынка. И если финансовый рынок хорошо организован, то в инвестиционный процесс вовлекаются и те денежные средства, которые оказываются свободными на незначительный срок. Финансовая система должна давать достаточно возможностей направлять в реальный сектор избыточные средства.

Согласно широко распространённым представлениям, наиболее существенное влияние на объём инвестиций (инструмент механизма стимулирования инвестиционной активности населения) оказывает ставка ссудного процента (и, в особенности, реальная ставка процента, так как в процессе инвестирования обычно используются не только (и не столько) собственные, но и заёмные средства. Если

ожидаемая норма чистой прибыли от использования занятых средств превышает величину процентной ставки, то такое инвестирование будет рентабельным [5].

Фактор уровня прибыли на инвестиции всегда действует в совокупности с фактором безопасности. Обычно, чем выше ожидаемая прибыль от вложений, тем выше риск данных инвестиций. Менее рискованные вложения, как правило, приносят меньшую прибыль. Но даже если мы имеем дело с практически безрисковыми вложениями (к каковым обычно относят вложения в государственные ценные бумаги), то и эти инвестиции должны иметь какой-то минимальный размер прибыльности, ниже которого владельцы сбережений не захотят осуществлять инвестиции [5]. В качестве очень важного негативного фактора инвестиционной активности обычно рассматривается уровень инфляции.

Действительно, инвестиционный процесс нередко достаточно чутко реагирует на темпы инфляции. При прочих равных условиях чем выше этот показатель, тем в большей степени будет обесцениваться будущая прибыль инвестора и меньше стимулов к увеличению объёма инвестиций (особенно в процессе долгосрочного инвестирования). В условиях галопирующей инфляции, когда калькуляция издержек представляет значительную неопределённость, процессы реального капиталобразования становятся непривлекательными, скорее будет отдано предпочтение спекулятивным операциям [5].

*Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме.* Таким образом, негативное влияние факторов на механизм стимулирования инвестиционной активности населения может решить эффективная инвестиционная политика государства, которая должна строиться на следующих принципах: гарантированность возвратности вкладов; защищённость вложений населения; обеспеченность высокого качества инвестиционной среды. Реализация этих условий возможна на основе разработки системы соответствующих механизмов, которая включает: оценку надёжности вкладов для каждого вида инвестиционного института; эффективную работу со средствами населения для коллективных инвесторов и банков; формирование инвестиционных инструментов для привлечения сбережений населения; защиту вкладов населения во все виды инвестиционных институтов; снижение рисковости работы со сбережениями населения; налоговое стимулирование работы со средствами населения.

Главным условием улучшения качества и эффективности государственного регулирования должно стать усиление защиты прав и интересов инвесторов, что должно обеспечить восстановление доверия населения к инвестиционным институтам и укрепление финансового рынка в целом. Не прямые государственные инвестиции, а меры по поднятию благосостояния населения и привлечение его средств для развития экономики могли бы позволить добиться начала устойчивого экономического роста, который является основным условием обеспечения качества жизни населения.

Совершенствование государственного регулирования в этой области позволит не только увеличить объём привлечения сбережений, но и значительно расширить сферу инвестиционного приложения привлекаемого таким образом капитала, необходимого для развития экономики.

#### *Список использованных источников*

1. Найденова Т. А. Сбережения населения как источник роста финансовых ресурсов региона / Т. А. Найденова / Вестник Научно-исследовательского центра корпоративного права, управления и венчурного инвестирования Сыктывкарского государственного университета / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://koet.syktso.ru/-vestnik/2005/2005-4/17.htm>

2. Лекции по экономическому росту/ [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://newinspire.ru/lektsii-po-ekonomicheskomu-rostu/sberezheniya-naseleniya-kak-istochnik-inves-titsiy-2645>

3. Охотников И. В. Сбережения как фактор повышения качества населения : автореф. дис. ... к.э.наук: 08.00.05 / Охотников, Илья Викторович. – М., 2006. – 22 с. / [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://economy-lib.com/sberezheniya-kak-faktor-povysheniya-kachestva-zhizni-naseleniya-rossii#ixzz3wHjPZnCM>

4. Геронина Н. Р. Инвестиционная активность населения: теория и практика управления / Н. Р. Геронина. – М. : Издательство «Палеотип», 2005. – 216 с.

5. Божевольнов Ю. А. Факторы инвестиционной активности / Ю. А. Божевольнов, С. Н. Кобзева, А. Н. Коротаев / Системный мониторинг: Глобальное и региональное развитие». – 2010 [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://polit.ru/article/2010/01/12/investactivity/>

УДК 332.8

## ОБЪЕКТИВНЫЕ ФАКТОРЫ, ЗАМЕДЛЯЮЩИЕ РАЗВИТИЕ ЖИЛИЩНО-КОММУНАЛЬНОГО ХОЗЯЙСТВА

**КОРШУНЕВСКАЯ А. В.,  
аспирант, ГОУ ВПО «Донецкий  
государственный университет управления»**

В статье научно обоснованы основные особенности несовершенного функционирования жилищно-коммунального комплекса как сверхсложного объекта хозяйственной деятельности. Особенности проявляются в монополизме, убыточности, несовершенной тарифной политике, зависимости от государственного бюджета, технической отсталости сферы. Такие особенности проанализированы через призму современного неудовлетворительного состояния. Автором исследованы взаимосвязи между причинами и последствиями неудовлетворительного состояния жилищно-коммунального хозяйства для социального благополучия населения.

**Ключевые слова:** жилищно-коммунальное хозяйство; монополизм; государственный бюджет; хозяйственная деятельность.

У статті науково обґрунтовано основні особливості недосконалого функціонування житлово-комунального комплексу як надскладного об'єкта господарської діяльності. Особливості проявляються в монополізмі, збитковості, недосконалій тарифній політиці, залежно від державного бюджету, технічної відсталості сфери. Такі особливості проаналізовано через призму сучасного незадовільного стану. Автором досліджено взаємозв'язки між причинами і наслідками незадовільного стану житлово-комунального господарства для соціального благополуччя населення.

**Ключові слова:** житлово-комунальне господарство; монополізм; державний бюджет; господарська діяльність.

The article is scientifically justified main features of the imperfect functioning of the housing and utilities complex as complicated economic activity in Ukraine. Features are shown in monopoly, unprofitability, imperfect tariff policy, depending on state budget, the technical backwardness of the sphere. These characteristics are analyzed through the prism of the modern condition. The author investigated the relationship between the causes and consequences of poor condition of housing and utilities for social welfare.

**Keywords:** housing and utilities; monopolizm; the state budget; economic activity.

*Постановка проблемы.* Жилищно-коммунальное хозяйство (ЖКХ) – наиболее социально значимая сфера экономики, важная приоритетная отрасль хозяйственного комплекса и вместе с тем наименее реально реформированная сфера, которая обеспечивает жизнедеятельность населения и оказывает значительное влияние на развитие экономических отношений. ЖКХ – структурно сложный объект хозяйственной деятельности, в котором действует более или менее двух десятков подотраслевых комплексов.

Отрасль всегда была в поле зрения государства, региональных управленческих учреждений, самих коллективов, занятых в этой сфере. Все существующие несовершенства в функционировании жилищно-коммунального комплекса имеют соответствующие причины, носящие различный характер. Поиск взаимосвязей между факторами, замедляющими выход ЖКХ из социально-экономической пропасти, позволит видеть полную картину всех препятствий на таком пути.

*Анализ последних исследований и публикаций.* Проблемами и причинами отсталости отрасли ЖКХ занимались многие учёные, среди них Апостолок А., Болгаров Ю. В., Дорофиенко В. В., Драган И. А., Запатрина И., Карелина А. Ю., Кириченко А. А., Логвиненко В. И., Петрушевский Ю. Л., Почтенный А. С., Рыбачук В. Л. и др. Но проблема требует выделения основных особенностей, классификации и определения взаимосвязей между основными факторами торможения развития отрасли.

*Изложение основного материала.* Современное состояние коммунального комплекса можно охарактеризовать следующими особенностями.

1. ЖКХ работает в условиях монополизма. Термин «монополия», согласно большому экономическому словарю, означает большую компанию, корпорацию, которая объединяет несколько компаний и достигает благодаря этому положения на рынке определённого товара или группы товаров, когда рынок имеет только одного продавца и множество покупателей. Другими словами, это компания, контролирующая производство или сбыт определённого товара или услуги [3].

В современных условиях жилищно-коммунальный комплекс является естественной монополией. Естественная монополия – официально признана неизбежной на производство и продажу товаров и услуг, в отношении которых монополизм обусловлен либо естественными правами монополиста, или соображениями экономической выгоды для всего региона и населения. Так, естественная монополия возникает в тех регионах, где действует авторское право, потому что автор является монополистом по закону. С другой стороны, в интересах государства выгодно иметь единые трубопроводные, энергетические сети, железнодорожные магистрали. Государственная монополия возникает также в тех сферах, где её наличие обусловлено необходимостью общественной безопасности [3].

Коммунальные предприятия имеют гарантированные рынки сбыта предоставляемых ими услуг, а также значительные объёмы реализации, что является определённым преимуществом по отношению к другим объектам инвестирования [6, с. 5].

2. Предприятия коммунального комплекса являются убыточными. В течение 2010-2013 годов объём полученной жилищно-коммунальными предприятиями области прибыли возрос в 2,4 раза, а понесенные убытки – в 1,4 раза (рис. 1).

В целом жилищно-коммунальное хозяйство Донецкого региона характеризовалось отрицательным совокупным финансовым результатом, который по результатам 2010 г. составил 688,5 млн. грн., а через три года увеличился до 948,6 тыс. грн., или на 37,8 % [8].

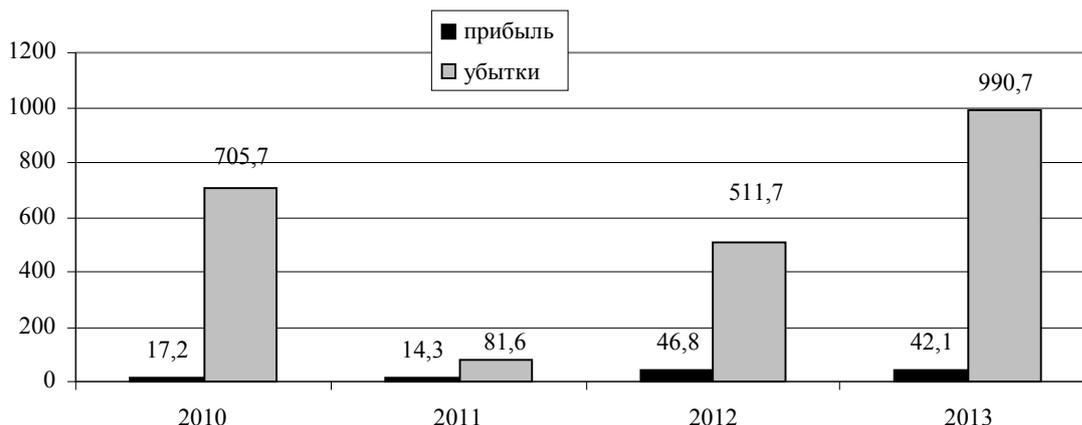


Рис. 1. Динамика прибылей и убытков жилищно-коммунальных предприятий Донецкой области

3. Отрасль является технически отсталой. Предприятия и организации ЖКХ используют различные виды основных фондов. Одна часть из них – технологическая (инженерные сооружения, сетевое хозяйство, транспортные объекты, дороги, тоннели, мосты, подземные переходы и т. д.), а другая часть – эксплуатационная – обеспечивает обслуживание объектов коммунального хозяйства (производственные базы, машины и оборудование, ремонтные мастерские, транспортные и вспомогательные средства и т. д.). Первая группа основных фондов является материальной базой жизнеобеспечения комплекса территорий, а вторая необходима для обеспечения надёжной работы коммунальных систем [4, с. 35].

Но, имея большие площади обслуживания, ЖКХ вместе с этим имеет оборудования для производства и предоставления жилищно-коммунальных услуг, которое не соответствует определенным нормам и стандартам. Средства производства сохранились со времен советского союза и имеют высокий уровень износа.

4. Несовершенство тарифной политики. Расходы предприятий ЖКХ возмещает населения и потребители коммунальных услуг – предприятия. Жилищные организации получают квартирную плату. Возмещаются не только их расходы и расходы сторонних организаций (например, вывоз мусора).

Тарифы на ЖКУ регулируемые, поэтому нужно предусматривать возмещение не только прямых, но и всех других операционных расходов, то есть полной себестоимости услуг. Но в большинстве случаев тарифы не покрывают затраты предприятий ЖКХ, поэтому местные бюджеты должны «латать дыры», возмещая разницу [1, с. 10].

5. Зависимость от бюджета. Отрасль является дотационной и зависимой от финансирования из бюджета. Это финансирование осуществляется в двух формах: финансирование, связанное с регулированием цен (дотации, адресные субсидии малообеспеченным категориям граждан, возмещение льгот потребителям) и финансирование с целью поддержки в других целях (на ремонт основных средств, субвенции на подготовку осенне-зимнего периода и т. д.) [2].

Исходя из современного состояния ЖКХ на сегодня и оценивая его как неудовлетворительное, необходимо определить причины такого положения и проанализировать взаимосвязи причин и последствий, изображенные на рис. 2.

Естественные монополисты – предприятия ЖКХ выполняют две важные функции государственного масштаба – предоставляют услуги жизнеобеспечения и поддерживают баланс рабочих мест в экономике.

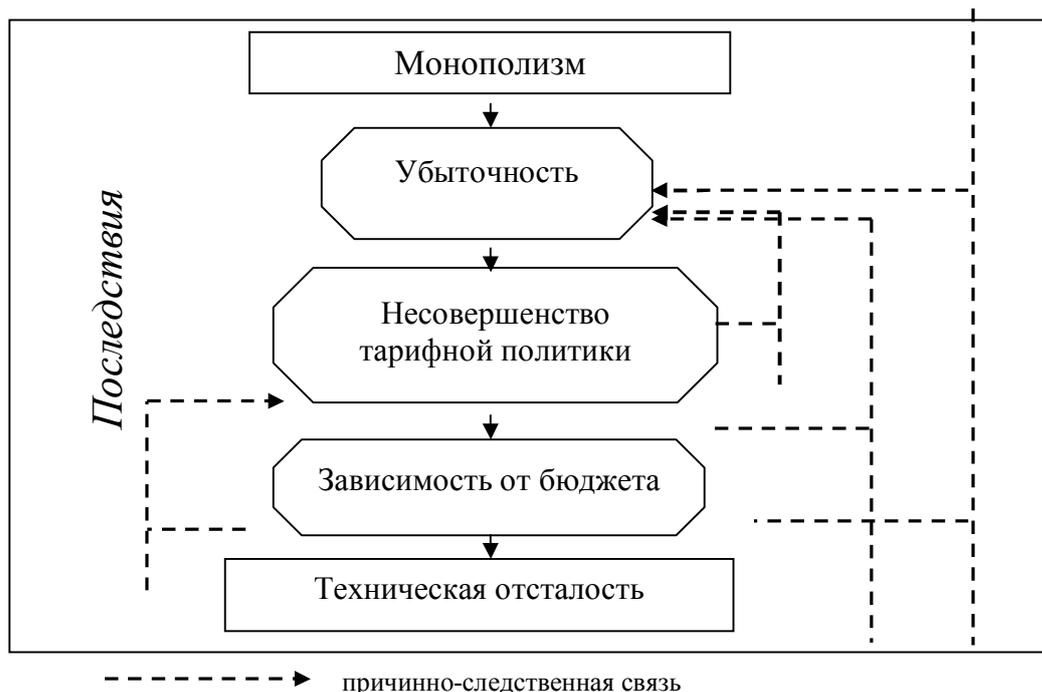


Рис. 2. Взаимосвязь причин и последствий неудовлетворительного состояния ЖКХ [авторская разработка]

В сферу ЖКХ входит широкий круг вопросов, непосредственно связанных с жизнеобеспечением наших граждан: это формирование системы обеспечения населения жильем, определение принципов государственной поддержки человека в приобретении им жилья, организация обслуживания, капитального ремонта и реновации жилых домов.

В современных условиях наличие ЖКХ как естественной монополии обусловлена социальной необходимостью. Кроме ЖКХ как непроизводственной отрасли, коммунальных услуг ни одна отрасль не предоставляет, поскольку не имеет необходимых средств и предметов производства таких услуг. Поэтому это является причиной монопольного положения отрасли. Нет конкуренции на рынке жилищно-коммунальных услуг (один производитель – множество потребителей).

Основными причинами убыточности предприятий ЖКХ являются: несовершенство тарифной политики (отсюда низкая платёжная дисциплина населения), зависимость от бюджета (недостаточность ресурсов), изношенность инфраструктуры предоставления ЖКУ (высокие операционные расходы). Соответственно, последствия современного состояния отрасли являются теми же причинами, которые порождают убыточность предприятий.

Причиной технической отсталости коммунального комплекса является недостаточность финансовых ресурсов для переоснащения. Поскольку отрасль финансируется из местных бюджетов, то средств на обновление основных фондов недостаточно (утверждённые бюджеты выделяют малую часть средств на поддержку отрасли), а инвесторы не видят потенциальных выгод от вложения средств в это направление.

Причиной несовершенства тарифной политики является зарегулированность тарифов на услуги. С одной стороны, есть доля правды в этом направлении, ведь предприятия тогда не завышают тариф для населения. С другой стороны, нет установленного перечня затрат, которые включаются в себестоимость, – отсюда непрозрачность тарифа. Но есть ещё одна причина необоснованности тарифа.

Тариф, регулируемый для отдельного региона, и ранжируется по услугам, включая все расходы предприятий ЖКХ (по закону), но это не является объективным для населения, ведь необоснованные и непроизводительные расходы не должны включаться в себестоимость услуг.

Непроизводительные расходы, прежде всего, связаны с недостатками технологии и организации производства. Необоснованные расходы – это, например, задолженности по оплате жилищно-коммунальных услуг, ведь такие расходы сегодня предприятия ЖКХ включают в себестоимость. Такие расходы должны быть включены в расходы периода или снижены до минимума путём использования мер против должников.

Причиной зависимости ЖКХ от бюджета является то, что отрасль является социально значимой и должна поддерживаться (льготы, субсидии и т. д.). Также недостаточность финансовых ресурсов от инвесторов делает её зависимой. Частные компании не инвестируют в коммунальный комплекс – нет мотивации, ведь отрасль убыточна (превышение уровня расходов над уровнем тарифов), отсутствие рыночной системы хозяйствования, ограниченность в формах собственности.

Так что в данном случае можно проследить «эффект домино»: зависимость от государственного бюджета – это тот результат, который становится причиной отсутствия рыночной системы хозяйствования, отсюда – ограниченность в формах собственности, другое направление – убыточность, что сама по себе является и следствием и причиной.

*Выводы.* Учитывая особенности отрасли, взаимосвязи причин и последствий процесса торможения развития, следует сказать, что сфера ЖКХ очень сложная в контексте решения проблем. На первый план из всех факторов, а именно: убыточности, технической отсталости, несовершенной тарифной политики, зависимости от государственного бюджета, всё же выходит финансовая необеспеченность, а отсюда – насущная потребность в инвестиционно-инновационном развитии.

Системный кризис, возникший в жилищно-коммунальном комплексе на основе множества технических, информационных, финансовых, организационных недостатков, является следствием непоследовательной политики реформирования, промедление в использовании действенных экономических стимулов. Устранение неполадок требует комплексного подхода на региональном уровне.

#### *Список использованных источников*

1. Борисов А. Б. Большой экономический словарь. – М.: Книжный мир, 2003. – 895 с.
2. Рибачук В. Л. Організаційно-економічний механізм трансформації та розвитку ринку житлово-комунальних послуг [текст] / В. Л. Рибачук // Інвестиції: практика та досвід. – 2012. – № 22. – С. 86-92.
3. Статистична інформація Держкомстату України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.ukrstat.gov.ua/>
4. Драган І. О. Шляхи удосконалення системи взаємодій місцевих органів влади та підприємств житлово-комунальної сфери [текст] / І. О. Драган // Інвестиції: практика та досвід. – 2008. – № 19. – С. 34-37.
5. Апостолюк О. Оцінка потенціалу та стану розвитку ринку житлово-комунальних послуг [текст] / О. Апостолюк // Українська наука: минуле, сучасне, майбутнє. – 2008. – Випуск № 13. – С. 3-13.
6. Атамас П. Й. Бухгалтерський облік у галузях економіки. К.: Центр учбової літератури, 2008. – 392 с.

7. Кареліна О. Ю. Концесія як один зі шляхів інвестування житлово-комунального господарства [текст] / О. Ю. Кареліна // Наукові праці КНТУ. Економічні науки. – 2010. – Випуск 17.

УДК 631.11:633.15

## ПЕРСПЕКТИВИ РОЗВИТКУ ВИРОБНИЦТВА ТА СПОЖИВАННЯ ЗЕРНА КУКУРУДЗИ

**САВКІНА В. М.,**  
аспірант кафедри економіки  
підприємства та управління  
трудовими ресурсами, ДОУ ЛНР  
«Луганський національний  
аграрний університет»

Статтю присвячено дослідженню умов збільшення експорту кукурудзи вітчизняного виробництва в поточному році, та визначенню його значення в розвитку потенціалу України.

**Ключові слова:** експортний потенціал; вітчизняне виробництво; зовнішні ринки.

Статья посвящена исследованию условий увеличения экспорта кукурузы отечественного производства в текущем году и определению его значения в развитии потенциала Украины.

**Ключевые слова:** экспортный потенциал; отечественное производство; внешние рынки.

The article focuses on research of the terms of home-produced corn export increase in the current year, and the determination of its value in the development of potential of Ukraine.

**Keywords:** export potential; national manufacture; export markets.

*Постановка проблеми.* В даний час кукурудза в Україні є експортно-орієнтованою культурою – із загального обсягу пропозиції якій понад 60 % поставляється на зовнішні ринки. Поряд з цим, збільшення обсягів внутрішньої переробки української кукурудзи є одним з важливих напрямків її ефективної реалізації на тлі можливих складнощів з експортними поставками, обумовлених світовою кон'юнктурою і станом інфраструктури зернового ринку України.

*Аналіз останніх досягнень та публікацій.* За даними «Української зернової асоціації», за станом на 24 лютого 2014 р. з України з початку 2013/14 маркетингового року (липень-червень) експортовано 23,9 млн. т зернових і зернобобових культур (на 17 лютого – 23,3 млн. т), що на 36,7 % більше, ніж на аналогічну дату у минулому сезоні. За даними Міністерства аграрної політики і продовольства, зокрема, за кордон поставлено 7,29 млн. т пшениці (у т. ч. 5,96 млн. т продовольчої), 2,14 млн. т ячменю, 14,23 млн. т кукурудзи. При чому в попередньому році у січні 2013 р. експорт зернових, за попередніми даними, склав 2,78 млн. тонн, у тому числі пшениці – 150 тис. т, ячменю – 86,4 тис. т, кукурудзи – 2,5 млн. т., тобто спостерігається майже шестиразовий приріст експорту кукурудзи.

Така динаміка потребує дослідження ситуації [2; 3; 9].

*Основною метою статті* є дослідження умов збільшення експорту кукурудзи вітчизняного виробництва в поточному році.

*Виклад основного матеріалу.* Кукурудза відноситься до культур багатостороннього використання. Зерно кукурудзи – важливий харчовий продукт, основний концентрований корм, а також важлива сировина для промислової переробки. Зріле зерно кукурудзи залежно від сорту чи гібриду містить приблизно 77 % крохмалю, 2 % цукру, 9 % білка, 5 % олії, 5 % пентозану і 2 % золи в розрахунку на суху речовину.

Організація наукового промислового використання кукурудзи перераховує більше 500 основних і побічних продуктів з кукурудзи, а також їх використання. Промислове використання кукурудзи можна розділити на 3 категорії: крохмалопаточної промисловості (мокрий помел), борошномельної (сухий помел) і бродильної промисловості. Подібна класифікація не є взаємовиключною, оскільки одна і та ж фірма може виробляти продукти крохмалопаточної, борошномельного та бродильного виробництва.

Основними харчовими продуктами борошномельної промисловості є кукурудзяна мука, крупа, кукурудзяні пластівці та ін. Борошномельне виробництво полягає у механічному розподілі зерна кукурудзи на його складові частини: оболонки, ендосперм і зародок. У звичайній борошномельній практиці борошно дрібного помелу використовується як складова частина бісквітної борошна, як наповнювач або речовина для різних ковбасних виробів або як заміна пшеничного борошна.

Головною сировиною для бродильної промисловості служать крохмаль і цукор. У розвинених країнах спиртова і бродильна промисловість займають четверте місце за обсягом споживання кукурудзи. Вони виробляють етиловий і бутилові спирти, ацетон, різні кислоти, гліцерин. Етиловий спирт або біоетанол можна отримувати з подрібненої кукурудзи, борошна або крохмалю.

Ринок глибокої переробки кукурудзи в Україні представлений поки, в основному, кукурудзяним крохмалем. Загальна ситуація з виробництва та споживання кукурудзи така: порівняно з минулим періодом збільшиться загальне споживання зерна кукурудзи – щонайменше на 15 % або на 1,2 млн. т., її кінцеві запаси – на 37 % або на 1,95 млн. т. та експорт – на 35,3 % або на 4,7 млн. т. Обсяги загального споживання кукурудзи прогноуються на рівні 9 млн. т., запаси на кінець маркетингового року – 2,77 млн. т. Експорт кукурудзи складе 18 млн. т., що забезпечить Україні 4 місце серед провідних світових експортерів.

Прогнозується, що у 2013/14 МР в Україні виробництво кукурудзи у порівнянні з 2012/13 МР збільшиться на 34 %, або на 7,1 млн. т., та складе 28,0 млн. т. (за прогнозними оцінками Міжнародної ради по зерну) – 25,5 млн. т. (за прогнозними оцінками УкрАгроКонсалт). Зазначений обсяг виробництва забезпечить Україні 6 місце серед провідних світових виробників кукурудзи (3 % від світового виробництва зерна кукурудзи) (рис. 1).

Щодо світових тенденцій, то за оцінками Міжнародної ради по зерну світове виробництво зерна кукурудзи в 2012/13 МР очікується на рівні 863 млн. тонн (на 14 млн. тонн або на 1,6% менше ніж в 2011/2012 МР), загальне споживання порівняно з минулорічним періодом зменшиться на 5 млн. тонн (на 0,6 %) і складе 872 млн. т., кінцеві запаси також знизяться на 10 млн. тонн (на 7,6 %) та становитимуть 121 млн. т., обсяги торгівлі залишаться майже на рівні минулого періоду – 96 млн. т. (рис. 1).

За прогнозами у 2013/14 МР світове виробництво кукурудзи порівняно з 2012/13 МР збільшиться на 9,3 % (на 80 млн. т.) та становитиме 943,2 млн. т. Збільшаться також її загальне споживання (на 5,2 % або на 45 млн. т.), експорт (на 4,2 % або на 4 млн. т.) та кінцеві запаси (на 22,3 % або на 27 млн. т.). Обсяги загального споживання зерна кукурудзи прогноуються на рівні 917 млн. т., обсяги торгівлі на світовому ринку складуть 100,4 млн. т., запаси на кінець маркетингового року – 148 млн. т. (рис. 1).

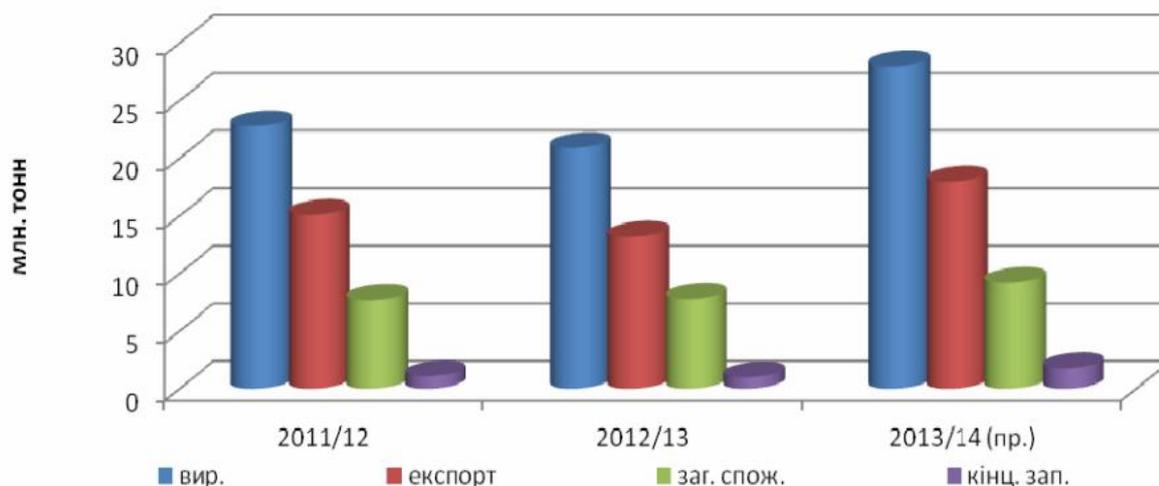


Рис. 1. Виробництво кукурудзи в Україні у 2011/12 – 2013/14 маркетингових роках (джерело – IGC)

За 10 років кукурудза подорожчала в 3 рази, втім, як і інші сільгоспкультури. ООН вважає, що причиною тому є мода на біопаливо, переробляють сільгоспсировину на біоетанол, а потім його використовують як паливо для автомобілів. Приблизно 26-30 % виробленої кукурудзи в США споживається для виробництва біоetanолу. У 2011 р. для цих цілей було використано понад 94 млн. т. кукурудзи.

FAO – продовольча організація ООН вважає, що такий процес не веде до вирішення проблеми голоду в бідних країнах і закликає припинити переробку продовольчої продукції на паливо. Така позиція FAO не сприяє прогресу – низькі ціни на продовольчу сировину не будуть стимулювати аграрні компанії до інвестицій у технології вирощування сільгоспкультур. Що відіб'ється на їх врожайності. Хімічні компанії не будуть вкладати гроші в розвиток екологічно чистих виробництв, у тому числі і в дослідження в області виробництва енергії і матеріалів з відновлюваних джерел. А людство з подвоєною швидкістю буде продовжувати спалювати залишилися в надрах Землі запаси традиційних енергоресурсів, генеруючи в атмосферу парникові та інші гази.

Встановлення курсу на використання сумішей бензину з біоетанолом може розширити щорічне внутрішнє споживання кукурудзи в Україні на 800 тис. т. До такого висновку прийшли експерти асоціації «Український клуб аграрного бізнесу», аналізуючи положення закону України № 4970-VI від 19 червня 2012 р. «Про внесення змін до деяких законів України щодо виробництва та використання моторних палив з вмістом біокомпонентів», які передбачають поетапне збільшення вмісту біоetanолу в моторних бензинах, вироблених та / або реалізуються на території України, передає прес-служба УКАБ. Згідно з даним законом, прийнятим Верховною Радою 19 червня, в 2013 р. рекомендується вміст біоetanолу в бензині не менше 5 %, в 2014-2015 рр. 5 %-ное зміст стане обов'язковою, а з 2016 р. вміст біоetanолу має зрости як мінімум до 7%.

За оцінками експертів УКАБ, для забезпечення 5 % вмісту біоetanолу в бензині Україні потрібно буде виробляти 320 млн. л біоetanолу щорічно. Як сировина для виробництва біоetanолу, швидше за все, буде використовуватися кукурудза. Враховуючи, що з однієї тонни зерна кукурудзи можна отримати 380-400 л біоetanолу, на покриття потреби в 320 млн л етанолу потрібно близько 810 тис. т зерна кукурудзи. Наслідком такого кроку може бути не тільки зменшення енергозалежності України, а й підвищення стабільності на українському ринку кукурудзи, який зараз є переважно експортно-орієнтованим. Додатковою перевагою, що формує ефект синергії від симбіозу аграрного комплексу та промислового виробництва, є стимулювання розвитку галузі

тваринництва, яка може використовувати побічний продукт виробництва біоетанолу (барди) в якості здешевленого концентрованого корму.

Спиртова барда – один з видів рідких кормів. Вона здавна використовувалася в годівлі тварин у господарствах прилеглих до спиртовироблюваним підприємствам. Кормова цінність барди коливається від 0,4 до 0,9 кормових одиниць в 1 декалітр барди в залежності від виду сировини Використання барди дозволяє заощадити близько 50 кг концентратів на 1 свиню на відгодівлі, що веде до зменшення витрат на корми при тому ж часі відгодівлі.

*Висновки та пропозиції.* Таким чином, збільшення обсягів внутрішньої переробки української кукурудзи є одним з важливих напрямків її ефективної реалізації на тлі можливих складнощів з експортними поставками, обумовлених світовою кон'юнктурою і станом інфраструктури зернового ринку України. Використання кукурудзи при виробництві біоетанолу призведе не тільки до зменшення енергозалежності України, а й підвищення стабільності як на українському ринку кукурудзи, так і в галузі агропромислового виробництва в цілому.

#### *Список використаних джерел*

1. Анализ мирового рынка кукурузы используемой для производства биоэтанола [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://bio-energy.com.ua>
2. АПК-Информ [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.apk-inform.com/ru>
3. Департаменту сільського господарства США [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.fas.usda.gov](http://www.fas.usda.gov)
4. Державна служби статистики України [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [www.ukrstat.gov.ua](http://www.ukrstat.gov.ua)
5. Использование свежей барды на откорме свиней [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://soft-agro.com>
6. Почему в Украине отсутствуют производства биоэтанола? [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://additive.spb.ru>
7. Производство биоэтанола создаст дополнительный спрос [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rbc.ua>
8. Производство и рынок биотоплива в Украине [Електронний ресурс]. – Режим доступу: <http://www.rtp.com.ua>
9. Украинская зерновая ассоциация [Електронний ресурс]. – Режим доступу: [uga-port.org.ua](http://uga-port.org.ua)

УДК 331.107.5: 339.94

## СОЦИАЛЬНОЕ ПАРТНЁРСТВО: ЗАРУБЕЖНЫЙ ОПЫТ

**СУРОВЦЕВА А. А.,  
аспирант каф. хозяйственного права,  
ГОУ ВПО «Донецкий государственный  
университет управления»**

В статье рассматривается история развития социального партнёрства, проводится анализ моделей социального партнёрства в странах Запада, показан опыт зарубежных стран в развитии и использовании моделей социального партнёрства.

*Ключевые слова:* социальное партнёрство; модель; социально-трудовые отношения; трип артизм; предприятия; представительства.

У статті розглядається історія розвитку соціального партнерства, проводиться аналіз моделей соціального партнерства в країнах Заходу, показано досвід зарубіжних країн у розвитку і використанні моделей соціального партнерства.

**Ключові слова:** соціальне партнерство; Модель; соціально-трудові відносини; трипартізм; підприємства; представництва.

The article discusses the history of the development of social partnership, the analysis of social partnership models in Western countries, illustrates the experience of foreign countries in the development and use of social partnership models.

**Keywords:** social partnership; model; social and labor relations; tripartism; businesses; offices.

*Постановка проблеми.* К началу XXI века мировое сообщество накопило огромный опыт регулирования конфликтов и противоречий, включая социально-трудовую сферу. Во многих странах сформировалась и институционально оформилась система социального партнёрства, роль которой в последнее время существенно модернизируется и повышается в связи с изменениями на рынке труда, трансформации отношений между работодателями и наёмными работниками, процессами глобализации в целом.

Понятие «социальное партнёрство» включает в себя многие аспекты социально-трудовых отношений, поэтому существуют различные подходы к его определению. Социальное партнёрство в широком смысле определяется как политическая идеология и практика гражданско-мирного, неконфронтационного способа регулирования социальных отношений между группами и классами общества.

Существуют более развёрнутые определения, например: «социальное партнёрство – сложный, многоплановый социальный феномен, присущий цивилизованному обществу рыночной экономики, и составляет: *во-первых*, специфический тип социально-трудовых и связанных с ними экономических и политических отношений, обеспечивает баланс реализации интересов основных групп общества; *во-вторых*, цивилизованный метод регулирования социально-трудовых отношений, основанный, в первую очередь, на переговорах и заключении соответствующих соглашений и коллективных договоров; *в-третьих*, идеологию цивилизованного общества рыночной экономики, выступающую как альтернатива любой диктатуры (класса или личности) и направленную на достижение социальной стабильности и согласия в обществе». Итак, можно сделать вывод о том, что социальное партнёрство является категорией рыночного общества и возникает на определённом уровне экономического, социального, правового развития общественных отношений. Обязательным условием существования социального партнёрства является цивилизованный рынок труда и наличие профсоюзов как представителей работников.

Сама идея социального партнёрства была сформулирована в конце XIX – начале XX вв. в Западной Европе в результате длительного опыта разрешения противоречий между трудом и капиталом (между наёмными работниками и работодателями), между этими двумя классами и государством. Глобальные изменения в мире, которые произошли после Первой мировой войны, ведущая роль рабочего класса в революциях начала XX века, социалистическая революция в России поставили на повестку дня необходимость изменения всей системы социально-трудовых отношений в Западной Европе – как на национальном уровне, так и на международном. По мнению многих учёных, «формальным моментом возникновения социального партнёрства в новейшей истории можно считать создание Международной организации труда (МОТ), основывающей свою работу на принципах трипартизма – участия трёх партнёров в формировании норм и правил регулирования социально-трудовых отношений».

Основной причиной создания Международной организации труда являлись требования международного рабочего движения о социальной справедливости и

улучшении условий жизни. МОТ была образована в 1919 г. в соответствии с частью 13 Версальского мирного договора и в скором времени стала важной составляющей международной системы. Устав МОТ (принят в 1919 г.) закрепил уникальный принцип трёхстороннего представительства (трипартизма) при построении организации: руководящие органы МОТ (Международная конференция труда, Административный совет) формируются из представителей национальных правительств, организаций нанимателей и трудящихся. Международная конференция труда – высший орган, собирается ежегодно, состоит из представителей государств-членов (два представителя от правительства, по одному от организаций нанимателей и трудящихся), определяет основные направления работы организации, принимает конвенции и рекомендации, утверждает бюджет и программу организации, избирает Административный совет.

Административный совет – исполнительный орган МОТ, состоит из 56 членов: 50 % – представители правительств, по 25 % – представители работодателей и трудящихся, причём 10 правительственных мест являются постоянными и выделены для промышленно развитых стран. Административный совет организует работу МОТ в период между конференциями, готовит проекты решений МКТ, реализует принятые решения, направляет деятельность различных комитетов организации, избирает Генерального директора Международного бюро труда. Международное бюро труда (МБТ), или секретариат, является административным и исполнительным органом МОТ, действующим на постоянной основе.

В 1920-1930-е гг. организация сыграла важную роль в формировании международно-правовых норм в области социально-трудовых отношений. В течение двух первых лет существования организации было принято 16 конвенций и 18 рекомендаций. СССР являлся членом МОТ в период 1934-1940 гг., однако в тот период государство не ратифицировало ни одной конвенции. В послевоенный период в рамках организации осуществлялось достаточно эффективное взаимодействие социалистических и капиталистических государств, продолжалось развитие международно-правового регулирования трудовых отношений и совершенствование контрольного механизма.

Деятельность МОТ в послевоенный период основывалась на положениях принятой в 1944 г. и ставшей частью устава Филадельфийской декларации. Декларация в качестве основополагающих принципов отвергала определение рабочей силы как товара; свобода слова и объединений рассматривались как необходимые предпосылки стабильного развития общества; бедность в любом уголке мира определялась как источник угрозы для процветания всех стран; провозглашалось, что вне зависимости от цвета кожи, пола или убеждений все люди имеют право на материальное благополучие и духовное развитие в условиях свободы, достоинства, экономической стабильности и равных возможностей.

В 1946 г. МОТ стала первым специализированным учреждением системы Организацией Объединенных Наций. С определёнными проблемами организация столкнулась в конце 1970-х гг.: выход США из МОТ в 1977-1980 гг., сокращение бюджета и др. Новый этап в деятельности МОТ начался после распада биполярной системы международных отношений.

Как отмечается в основных документах организации, МОТ в настоящее время имеет четыре главные стратегические цели: развитие и реализация норм и основополагающих принципов и прав в сфере труда; создание более широких возможностей для женщин и мужчин по обеспечению достойной занятости; расширение охвата и повышение эффективности социальной защиты для всех; укрепление трёхсторонней структуры и поддержание социального диалога.

Главным методом и основой всей деятельности МОТ является разработка конвенций и рекомендаций в сфере социально-трудовых отношений и контроль над их применением.

Основные социально-трудовые права закреплены в восьми основополагающих конвенциях МОТ: № 29 (1930 г.) о принудительном труде; № 87 (1948 г.) о свободе ассоциации и защите права на организацию; № 98 (1949 г.) о праве на организацию и на ведение коллективных переговоров; № 100 (1951 г.) о равном вознаграждении; № 105 (1957 г.) об упразднении принудительного труда; № 111 (1958 г.) о дискриминации в области труда и занятий (1958 г.); № 138 (1973 г.) о минимальном возрасте; № 182 (1999 г.) о наихудших формах детского труда (1999 г.). В июне 1998 г. делегаты 86-й сессии Международной конференции труда приняли Декларацию МОТ об основополагающих принципах и правах в сфере труда и механизм её реализации. Декларация призывает государства-члены МОТ соблюдать принципы, заложенные в восьми ключевых конвенциях, независимо от факта их ратификации, и содействовать всемерному их применению.

Деятельность МОТ на международном уровне содействовала закреплению систем социального партнёрства на национальном уровне.

В настоящее время при рассмотрении систем трудовых отношений в экономически развитых странах мира традиционно выделяется несколько моделей, каждая из которых имеет свои особенности. В рамках каждой из них наблюдаются различия, обусловленные особенностями национального, политического и правового развития отдельной страны. За основу классификации принят один из важнейших методов социального партнёрства – коллективный договор.

В Великобритании, США, Австралии широко применяется так называемая «волюнтаристская модель». Для неё характерен децентрализованный процесс коллективных переговоров при минимальном вовлечении государства. В странах с такой моделью процент охвата трудящихся коллективными договорами практически совпадает с процентом трудящихся – членов профсоюзов, влияние государства на трудовые отношения минимизировано, характерно отсутствие отраслевых соглашений. Особенность данной модели – коллективные договоры не закреплены каким-либо законодательством, и отношения на рынке труда отделены от политики.

«Германская» модель (Германия, Бенилюкс, страны Скандинавии) предусматривает заключение большого количества отраслевых соглашений, что практически нейтрализует переговоры на уровне предприятия. В данном случае государство играет поддерживающую роль. Оно создаёт рамки и условия для переговоров и решения конфликтов и законодательно распространяет коллективные договоры на «неюнизированных» занятых. Трудовое законодательство характеризуется высокой степенью развития.

«Латинская» модель (Италия, Франция, Испания и др.) также является отраслевой, однако здесь доминирует локальное или региональное заключение коллективных договоров. Государство активно вовлечено в процесс подготовки договоров, создаёт законодательные рамки проведения коллективных договоров и распространяет их на предприятия, официально не участвующие в переговорах. Трудовое законодательство в странах с этой моделью не так развито (за исключением Франции).

«Японская» модель близка к «волюнтаристской» и характеризуется децентрализацией процесса переговоров, менее конфликтным их характером, координацией на национальном уровне. Вмешательство государства носит менее формализованный характер по сравнению с Европой.

Отметим, что модели социального партнёрства являются в основном достижением и результатом деятельности социал-демократических партий, пришедших

к власти либо добившихся своих программных целей мирным путём именно благодаря развитости институтов демократии и гражданского общества. Среди европейских моделей социального партнёрства одной из наиболее успешных, стабильных и зрелых является германская. Эффективное функционирование института социального партнёрства в Германии стало возможным благодаря наличию ряда политических, общественных, экономических, социальных предпосылок и условий.

Германский опыт показывает, что для формирования успешного института социального партнёрства необходимо соблюдение основных принципов демократического правового государства и гражданского общества. Экономической основой развития системы социального партнёрства является социально ориентированная рыночная система хозяйства. В процессе налаживания социального партнёрства необходимо, чтобы государство создало для его эффективности определённые организационные и правовые рамки.

Согласно Основному закону «Федеративная Республика Германия является демократическим и социальным государством» и путём принятия соответствующих законов государство в значительной степени определяет рамочные условия в области социально-трудовых отношений. Важную роль в Германии играют традиции взаимодействия социальных партнёров, опыт бесконфликтного решения проблем, высокой гражданской сознательности. Формирование системы социального партнёрства в Германии берёт своё начало в конце XIX в. В течение середины XX в. была выработана система, включавшая, в том числе, страхование от безработицы, государственные меры по содействию занятости, переговорный механизм между профсоюзами и союзами работодателей (тарифная автономия) и другие механизмы.

Для развития социального партнёрства необходима социальная потребность в этом. Для Германии в период после Второй мировой войны в целях восстановления и развития экономики, ликвидации последствий фашизма в условиях процесса объединения страны крайне важно было избежать социально-трудовых конфликтов, внутривнутриполитической напряжённости. Как отмечают германские эксперты, «социальное партнёрство между профсоюзами и работодателями обеспечивает достаточно прочный социальный мир».

Опыт Германии свидетельствует, что важным условием является осознание, оформление и институционализация интересов основных участников социального партнёрства. В Германии в одной из первых в Европе возникли организации рабочих – профсоюзы. В начале XXI в. в своих рядах они объединяют менее 50 % наёмных работников. Крупнейшей профсоюзной организацией страны является Объединение германских профсоюзов, объединяющее в своих восьми отраслевых организациях более 6,5 млн. человек [см. 39]. Интересы работодателей представляют региональные и федеральные отраслевые союзы. Главной организацией союзов работодателей является Федеральное объединение союзов германских работодателей.

Эффективное функционирование механизма социального партнёрства тесно связано также с уровнем социально-экономического развития. Высокие темпы экономического развития Германии сделали возможным рост благосостояния наёмных работников, формирование у них соответствующих интересов и потребностей, способствующих развитию социального диалога. В свою очередь, социальное партнёрство во многом содействует устойчивому развитию экономики.

Для функционирования социального партнёрства необходима отлаженность механизмов и процедур социального диалога. В частности, германская модель социального партнёрства предполагает взаимодействие между участниками социального партнёрства на двух уровнях. Первый уровень – общественно-публичный, на котором интересы профсоюзов наёмных работников, объединений работодателей,

государства согласуются по наиболее крупномасштабным социальным проблемам (безработица, коллективные договоры и др.).

На втором уровне – предприятий – интересы наёмных работников и работодателей решаются путём взаимодействия в таких конкретных сферах, как сокращение или создание рабочих мест, приём на работу или увольнение, внедрение новых технологий, повышение квалификации и т. д. («производственная демократия»). Соответственно, в Германии применяется несколько видов коллективных договоров, заключаемых профсоюзами с союзами работодателей или отдельными нанимателями.

Типовые коллективные договоры, заключаемые на несколько лет, регулируют наиболее общие вопросы, такие, как рабочее время, продолжительность отпуска, сроки и условия увольнения, оплата сверхурочных работ и др. Обе стороны при заключении договоров обязаны учитывать положения Основного закона ФРГ и других законов.

Например, согласно законодательству ФРГ, максимальное рабочее время в неделю составляет 48 часов, однако в действительности рабочее время, определяемое договором, составляет в пределах 40-35 часов в неделю. Аналогична ситуация и с отпуском – в соответствии с законом минимальный отпуск составляет 24 рабочих дня, в действительности – 30 рабочих дней.

Договоры о тарифной сетке заключаются на более короткий срок (обычно на год) и регулируют оплату труда рабочих и служащих. Благодаря договорной практике существуют различные выплаты, и фактически выплачиваемая заработная плата гораздо выше тарифных ставок. Существуют также специальные коллективные договоры, регулирующие такие проблемы, как условия профессионального обучения, дополнительное социальное обеспечение по старости, защита от мер по рационализации производства и др.

Одной из главных составляющих системы социального партнёрства Германии является участие наёмных работников в делах предприятий и фирм. Согласно закону об уставе предприятия наёмные работники принимают участие в работе совета предприятия и наблюдательного совета. Совет предприятия представляет интересы наёмных работников перед работодателями; обобщает и направляет предложения от трудового коллектива работодателям; следит за соблюдением действующих в отношении наёмных работников законов, трудовых соглашений; имеет право получить информацию, касающуюся деятельности предприятия; принимает участие в решении вопросов в отношении правил внутреннего распорядка, организации рабочих мест, профессионального обучения, кадровой политики, увольнения и т.д.

Наёмные рабочие также могут влиять на управление предприятием через своих представителей в наблюдательном совете, работа которого охватывает все сферы предпринимательской деятельности (назначение администрации предприятия, заслушивание отчёта о деятельности предприятия, участие в принятии решений по инвестиционным проектам и т. д.).

Система социального партнёрства, функционирующая в Германии, не только опирается на взаимодействие участников социально-трудовых отношений, но и предусматривает также возможность забастовочной борьбы. Забастовки в Германии разрешены только по вопросам, связанным с заключением трудовых договоров и, соответственно, их могут инициировать только профсоюзы. В течение срока действия коллективного договора стороны обязаны соблюдать мир.

Для объявления забастовки необходимо получить большинство голосов всех членов профсоюза в ходе тайного голосования (это требование записано в уставах профсоюзов). В ответ на забастовку работодатели вправе объявить локаут, который признаётся в Германии как допустимое (с определёнными ограничениями) средство борьбы. В споре работодателей и наёмных работников государство придерживается нейтральной позиции. В ходе забастовки бастующие и отстранённые от работы не

получают пособий из фонда страхования на случай безработицы, члены профсоюза могут рассчитывать на пособие из профсоюзных фондов, а лица, не являющиеся членами профсоюзов, чаще всего вынуждены жить на свои сбережения.

Процесс глобализации, применение новых технологий, постепенное размывание границ между различными отраслями экономики, возросшая мобильность работников, необходимость адаптации к новым условиям труда значительно изменяют место и роль профсоюзов в Германии. В 1990-е гг. вследствие замедленного реагирования на происходящие процессы профсоюзы ФРГ потеряли в своём составе почти три миллиона человек. У молодёжи возросло недоверие к профсоюзам. В последние годы профсоюзы ФРГ претерпевают процесс изменений: меняется имидж традиционных профсоюзов, произошло объединение ряда отраслевых профсоюзов, трансформируются функции. Опыт стабильного функционирования системы социального партнёрства Германии, основанной на длительном использовании в неизменном виде форм регулирования социально-трудовых отношений, создаёт в настоящее время определённые проблемы в развитии государства и, по оценкам ряда экспертов, «превращается сегодня в институциональную ловушку, становится тормозом развития. Такая инверсия системы, считавшейся ещё недавно показательной, вызывает необходимость её радикального реформирования» [3]. Модернизация рамочных условий функционирования социально-трудовой сферы – одна из задач нынешнего правительства Германии.

В целом германская система социального партнёрства в XX веке являлась одной из самых эффективных и может быть своего рода примером для постсоветских государств.

Существуют факторы, объективно способствующие данному процессу, – определённая близость правовых систем (романо-германская правовая семья), использование универсальных международно-правовых актов в регулировании трудовых отношений, конституционно декларированные социально-трудовые права граждан, социальная ориентация государств.

Формирование социального партнёрства могло реально начаться и началось тогда, когда появилась организованность рабочих, их профессиональные союзы. До того момента работодатели могли диктовать все свои условия работнику. Когда же сформировались профсоюзы, капиталистам труднее стало пользоваться своими односторонними преимуществами по отношению к наёмным рабочим, и они вынуждены были пойти на определённые уступки.

На основе выработки соответствующих критериев проводится классификация социального партнёрства, сформировавшегося в зарубежных странах.

Так, в зависимости от *уровня переговоров процессов* можно выделить *три основные модели* социального партнёрства. *Первая модель* сформировалась на севере Европы – в Швеции, Финляндии, Норвегии, Бельгии. Она характеризуется активным вмешательством государства в трудовые отношения и их регулирование. Кроме того, в этой модели считается важным *трёхуровневость* партнёрства: уровень общенациональный, затем отраслевой и, наконец, уровень предприятия.

В Бельгии, к примеру, на высоком общенациональном уровне существует Национальный совет по труду. В него входит равное число участников от каждого из трех партнеров. Государство берёт на себя ещё и законодательную функцию. На втором, отраслевом уровне создаются «паритетные комиссии». На уровне же предприятия вопросы решаются на двусторонней основе: предприниматели – профсоюзы.

Особенно активно трехстороннее сотрудничество стало складываться на Западе в период мирового кризиса 1929-1933 гг. и сразу после него. Считается, что во многом

именно благодаря этому странам, особенно вставшим на путь социальной ориентации, удалось достичь общественного согласия.

*Вторая модель* социального партнёрства отличается одноуровневостью. Она ограничивается заключением коллективных договоров в основном на уровне предприятий. Эта модель характерна для Канады и США, Японии, ряда стран Латинской Америки.

Объединения предпринимателей, как и профсоюзов, через своих депутатов стараются оказать влияние на законодательство, а уже через него — на отношения между социальными партнёрами.

*Третья модель* типична для Центральной Европы (Германия, Австрия и др.). Она может рассматриваться как промежуточная между первой и второй моделями. В третьей модели главный акцент в социальном партнёрстве ставится на его отраслевом уровне. На уровне же всей страны в целом совместные соглашения трёх сторон не принимаются, дело ограничивается консультациями, и то не вполне обязательными.

Главный переговорный процесс по этой модели идёт в отраслях. Коллективные же договоры на предприятиях, как правило, не заключаются. Предприятия при этом ориентируются на параметры отраслевого соглашения и руководствуются им.

Одной из форм реализации такой модели является так называемое «образцовое» соглашение, которое создаётся и заключается в промышленной отрасли и служит затем своего рода ориентиром для других. В литературе есть такой пример: доминирующее положение в германской отрасли промышленности компании «JG Metall» привело к тому, что её партнёрское соглашение служит «пилотным» для остальной германской экономики.

Широко применяется эта модель в Голландии и Швейцарии. В Голландии 200 отраслевых соглашений распространяются на большинство компаний и их работников. В Швейцарии принимают около 500 региональных и отраслевых соглашений, которые охватывают почти 1,5 млн работников.

Особо следует отметить развитие социального партнёрства на уровне Европейского Союза (ЕС). ЕС использует при этом первую, т. е. трёхстороннюю модель. В трёхсторонних переговорах на уровне созданного Экономического и Социального совета ЕС участвуют также представители объединений работодателей (ассоциация UNICE) и представители объединения профсоюзов ЕС.

В 1992 г. в Маастрихте социальными партнёрами стран ЕС (без Великобритании) был подписан протокол, признававший работодателей и работников партнёрами, с которыми Союз должен согласовывать свои меры. Модель трипартизма была поддержана и на встрече глав государств по социальному развитию, прошедшей под эгидой ООН в 1995 г. в Копенгагене. Там отмечалось, что социальный прогресс недостижим, если надеяться только на механизм рынка. Главными задачами были названы обеспечение полной занятости, а также борьба с бедностью. Средством для этого названы вложения в «развитие человеческих ресурсов».

Одним из критериев классификации социального партнёрства в разных странах рассматривается уровень участия работников по представительству их интересов в партнёрских отношениях. Здесь тоже выделяются три основные модели.

*Модель профсоюзного представительства* характеризуется тем, что профсоюзы по закону являются представителями работников, причём часто и той части работников, которые не являются членами профсоюзов. Эта модель представлена в США, Канаде, Японии, Великобритании, Ирландии и других странах.

Следует отметить, что в зависимости от особенностей профсоюзов и их поведения эта модель может рассматриваться в виде подмоделей, когда:

- а) профсоюзы ориентированы на сотрудничество с властью;
- б) профсоюзы нацелены на конфликтность с государственной властью.

*Модель чистого представительства* работников отличается тем, что трудовой коллектив выбирает своих собственных представителей в совет (или комитет) предприятия, которые и ведут переговорный процесс с работодателем. Правда, в основном такой совет (комитет) имеет консультативно-информационные полномочия. Степень обязательности учёта мнений совета работодателем должна быть специально определена в коллективном соглашении. Такую модель используют в Испании, Греции, Португалии и некоторых других странах.

*Модель смешанного представительства* выделяется тем, что в советы, избираемые трудовым коллективом, включаются также представители работодателя. Здесь полномочия совета более широкие, так как совет может участвовать в принятии решений на основе консенсуса. Правда, круг вопросов, по которым могут приниматься решения (трудовой распорядок, охрана труда, условия труда, продолжительность рабочего времени), должен специально оговариваться законодательством либо соглашением.

Например, во Франции глава предприятия по закону обязан ежегодно представлять комитету (совету) доклад о хозяйственном обороте, заработной плате, штатах и их изменениях, об условиях труда. Если же работодатель примет решение по этим вопросам без консультации с комитетом (советом), оно может быть аннулировано в судебном порядке.

Такая модель характерна также для Бельгии, Дании, Ирландии и других стран.

Многообразный опыт развития социального партнёрства в зарубежных странах Запада подтверждает его эффективность. Социальное партнёрство всё больше играет роль эффективного фактора социальной стабилизации и устойчивости. А это главное, неперемное условие всех других успехов человеческого сообщества, особенно с учётом условий и тенденций начавшегося нового, XXI века.

Таким образом, отношения в сфере социального партнёрства фактически регулируются посредством множества противоречивых подзаконных нормативно-правовых актов. Общая стратегия развития социального партнёрства должно базироваться на принципах добровольности, равноправия сторон, учёта интересов участников переговоров, экономической заинтересованности сторон социального партнёрства в участии в договорных отношениях, обязательного выполнения договоренностей и ответственности за нарушение соглашений должны получить законодательно обоснованные нормы, направленные на усиление содействия государства в развитии социального партнёрства, формирование его многоуровневой системы как необходимого условия демократизации социально-трудовых отношений.

Как показывает зарубежный опыт развития социального партнёрства, в индустриально развитых странах социальное партнёрство приобретает различные формы. В Австрии, Швеции, Японии, Германии, Швейцарии и Нидерландах применяется корпоративная система социального партнёрства, которая предусматривает использование специальных органов, процедур и механизмов.

В Великобритании, США и Канаде, где специальные институты социального партнёрства отсутствуют, действует так называемая плюралистическая система социального партнёрства, по которой согласование противоречивых интересов осуществляется на уровне всего общества с помощью обычного политического процесса, а также развития сотрудничества работников и работодателей на уровне отдельных компаний.

В Украине и России применяется система трипартизма социального партнёрства, которая предусматривает определённые механизмы, обеспечивающие реализацию соглашений.

Мировой опыт подтверждает, что ни одна страна с развитой рыночной экономикой не обходится без активного вмешательства государства в процессы

регулирования социально-трудовой сферы. Во многих западных странах (ФРГ, Франция, Бельгия, Италия) при содействии государственных органов разработаны справочно-методические материалы по вопросам тарификации работ и персонала, нормирования труда, регламентации трудовой деятельности. В Мексике, Аргентине, Бразилии, Чили профсоюзные объединения пытаются всячески влиять на создание новых рабочих мест

*Выводы.* Обобщая практику функционирования объединений работодателей в зарубежных странах, можно выделить следующие задачи работодателей:

- обеспечение представительства и защиты общих интересов и прав работодателей в социально-трудовых отношениях;
- участие в проведении переговоров и заключении сделок;
- координация действий в выполнении обязательств, взятых согласно заключённым договорам;
- содействие урегулированию коллективных трудовых споров и предотвращению забастовкам;
- координация деятельности по выполнению научно-технических и социально-экономических программ;
- налаживание постоянных контактов со средствами массовой информации и общественностью;
- развитие сотрудничества с иностранными и международными организациями работодателей, объединениями, союзами и т. д.

#### *Список использованных источников*

1. Бурляева В. А. Социальное партнёрство и психолого-педагогические особенности подготовки к планированию профессиональной карьеры в студенческом возрасте в условиях непрерывного профессионального образования. – Невинномысск: НГГПИ, 2005. – 151 с.
2. Гусякова Л. Г. Социальное партнёрство: проблемы, реалии, перспективы. – Барнаул: 2003. – 106 с.
3. Михеев В. А. Социальное партнёрство: теория, политика, практика. – М.: Ин-т экономики, упр. и социал. отношений, 2003. – 549 с.
4. Олейникова О. Н. Социальное партнёрство в сфере профессионального образования. – М.: Центр изучения проблем проф. образования, 2001. – 85 с.

**УДК 334.7**

## **РАЗВИТИЕ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЁРСТВА В КОНТЕКСТЕ КОРПОРАТИВНОЙ СОЦИАЛЬНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ КАК ФАКТОР СОЦИАЛЬНО- ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ РЕСПУБЛИКИ**

**ФИЛИПЮК А. О.,  
аспирант ГОУ ВПО «Донецкий  
государственный университет  
управления»**

В статье выявлены предпосылки взаимовыгодного сотрудничества государства и бизнеса в контексте корпоративной социальной ответственности, что позволило обосновать сущность их взаимодействия.

Определены трудности и дальнейшие направления социально-экономического развития региона.

**Ключевые слова:** социально-экономическое развитие; регион; корпоративная социальная ответственность; взаимодействие; фактор; становление.

У статті виявлені передумови взаємовигідного співробітництва держави і бізнесу в контексті корпоративної соціальної відповідальності, що дозволило обґрунтувати сутність їх взаємодії. Визначено труднощі і подальші напрями соціально-економічного розвитку регіону.

**Ключові слова:** соціально-економічний розвиток; регіон; корпоративна соціальна відповідальність; взаємодія; фактор; становлення.

The article reveals the prerequisites of mutually beneficial cooperation between the state and business in the context of corporate social responsibility, which allowed to substantiate the nature of their interaction. Identify challenges and future directions of social and economic development of the region.

**Keywords:** socio-economic development; the region; corporate social responsibility; cooperation; a factor becoming.

*Постановка проблемы в общем виде.* Современный уровень социально-экономического развития Республики формирует новые направления и приоритеты развития социально-экономических систем. Основой таких систем является малый и средний бизнес, который испытывает следующие трудности:

- неразвитость финансовой инфраструктуры, недостаток финансовых ресурсов для развития бизнеса;
- неэффективность налоговой политики;
- недостаточные возможности поиска новых деловых партнёров и формирования деловых связей;
- недостаток квалифицированных кадров, знаний и информации для ведения предпринимательской деятельности;
- административные барьеры.

Учитывая существующие проблемы в развитии малого и среднего бизнеса, партнерство между бизнесом и госорганами является основным путём развития экономики и стимулом социально-экономического развития Республики. Партнерство обеспечит государственную поддержку, которая выражается в форме государственно-частного партнёрства (ГЧП).

Так как приоритетные направления ГЧП – это восстановление социальных объектов инфраструктуры, то реализация корпоративной социальной ответственности (КСО) бизнеса является ключевой направленностью реализации ГЧП.

*Анализ последних исследований и публикаций.* Среди зарубежных экономистов, исследовавших проблемы ГЧП и его влияние партнёрства на развитие мировой и национальных экономик, следует отметить У. Больца, М. Б. Геррарда, В. Гримсей, И. Р. Ескомби, А. Линхарда, М. К. Льюиса, У. Смита, А. Хайд, Д. Шафритц и др.

Изучением вопросов относительно сущности и влияния КСО занимались такие ученые, как: Л. П. Веревкин [8], К. С. Львова, О. В. Дудкин [9], Ф. Котлер [11], К. Годпастер [12], Т. Джонс [13], Л. Лес [14], М. Палацци и Дж. Статчер [15], М. Фридман [16] и др.

В российской экономической науке исследования в сфере ГЧП проводятся такими авторами как: А. А. Алпатов [6], В. Г. Варнавский [5], И. А. Василенко, Ш. М. Валитов [6], А. В. Виллисов [7], Р. М. Джапаридзе [10] и др.

*Цель статьи.* Выявление предпосылок взаимовыгодного сотрудничества государства и бизнеса в контексте корпоративной социальной ответственности. Обоснование сущности их взаимодействия. Определение трудностей и дальнейшего направления социально-экономического развития региона.

*Актуальность.* В условиях изменения геополитических реалий и ведения военных действий на территории Республики особую актуальность приобретает поиск путей и механизмов социально-экономического развития.

В условиях становления и развития Республики социально-экономические процессы региона характеризуются наличием определённых трудностей, вызванными объективными процессами трансформации геополитических отношений. Однако согласно умеренно-оптимистичному прогнозу Министерства экономического развития Донецкой Народной Республики (ДНР), тенденции социально-экономического развития положительные (табл. 1) [2].

Таблица 1

## Прогноз социально-экономического развития Республики

№	Показатель	Ед. измер.	2015 г.	2016 г.	2017 г.	Абсол. отклон. 2017 г. от 2015 г. (+,-)	Темп прироста 2017 г. от 2015 г., %
1	Количество физических лиц предпринимателей	тыс. чел.	54,9	59,9	65,4	10,5	19,1
2	Среднесписочная численность штатных работников	тыс. чел.	344,5	358,1	372,2	27,7	8,0
3	Объём реализованной промышленной продукции	млн. руб.	110881,6	126484,0	151724,3	40842,7	36,8
4	Объём розничного товарооборота предприятий (юридических лиц), осуществляющих деятельность по розничной торговле и ресторанному хозяйству	млн. руб.	36890,3	41130,1	43183,2	6292,9	17,1
5	Объём реализованных услуг в действующих ценах	млн. руб.	4816,9	5085,1	5711,5	894,6	18,6

Согласно прогнозу, наблюдается наибольший темп прироста объёма реализованной промышленной продукции. Промышленность – основная сфера деятельности Республики (рис. 1).

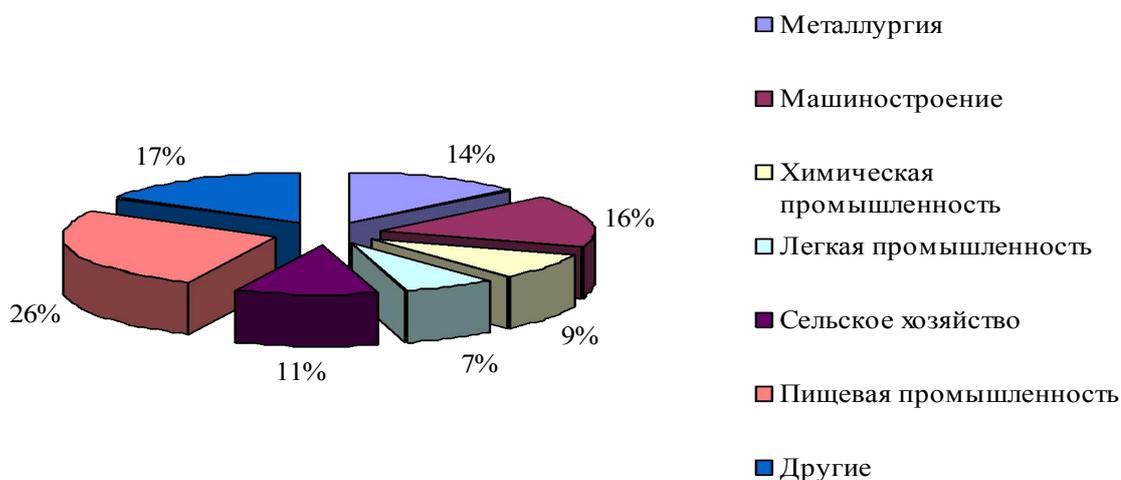


Рис. 1. Процентное соотношений сфер деятельности предприятий ДНР в 2015 г.

Отслеживается тенденция ухода от тяжёлой промышленности вследствие социально-экономической, политической и институциональной нагрузки. Почти все макроэкономические показатели промышленности демонстрируют негативные тренды.

Перспективным направлением является переход от индустриальной экономики к экономике смешанного типа. От эффективности этого перехода зависят перспективы создания новых рабочих мест, уровень и динамика заработной платы, доходы местных бюджетов, а в конечном итоге – социально-экономическое развитие Республики. Социально-экономическое развитие влияет на скорость восстановления ключевых сфер хозяйственных комплексов.

*Изложение основного материала исследования.* Государственная политика в целях восстановления ключевых сфер хозяйственных комплексов направлена на реализацию четырёх направлений социально-экономического развития (рис. 2) [2].



Рис. 2. Направления государственной политики согласно умеренно-оптимистическому прогнозу социально-экономического развития ДНР

Особого внимания заслуживает повышение конкурентоспособности и эффективности ведущих отраслей промышленности, а также малого и среднего бизнеса, так как именно он является основой экономического развития Республики в современных реалиях.

Решить социально-экономические проблемы и реализовать стратегические направления в полном объеме возможно лишь с помощью малого и среднего бизнеса ввиду ликвидации крупных производственных предприятий. Больше половины предприятия региона – это малый и средний бизнес (рис. 1).

Динамика роста малого и среднего бизнеса в Республике свидетельствует о достаточном внутреннем его потенциале, желании и возможностях широких слоёв населения обеспечить собственными силами свою экономическую самостоятельность. В целом малый и средний бизнес является достаточно успешным, однако его потенциал не реализуется в полной мере, вследствие наличия ряда проблем, определяемых современными условиями. Развитие малого и среднего предпринимательства в Республике зависит от оптимального использования существующего экономического, природно-ресурсного, человеческого, инвестиционного потенциалов и экономической политики проводимой органами государственной власти. На сегодняшний день в обществе отношения между Республикой и бизнесом выходит на принципиально новый уровень. Данный уровень предполагает взаимодействие власти и бизнеса,

ориентированный на повышения уровня социально-экономического развития и реализацию приоритетных направлений развития.

Приоритетные направления развития Республики – это социальные объекты и повышение конкурентоспособности бизнеса, которые включают:

1. Восстановление инфраструктуры и обеспечение стабильности работы объектов систем жизнеобеспечения.

2. Создание благоприятных условий для развития бизнеса.

3. Повышение качества жизни населения.

4. Нарастивание темпов экономического роста.

Социальная сфера менее привлекательна для инвестиций со стороны бизнеса, а государство не в состоянии полностью покрыть все расходы, связанные с восстановлением инфраструктуры и обеспечение стабильности работы объектов систем жизнеобеспечения. Именно поэтому реализация КСО бизнесом в рамках ГЧП актуальна на сегодняшний день и подразумевает:

1. Совершенствование организационно-экономического механизма взаимодействия государства и бизнеса в социальной сфере (совершенствование организационной структуры ГЧП, использование социально-экономических программ взаимодействия государства и бизнеса).

2. Формирования инвестиционной привлекательности механизма реализации ГЧП и КСО (использование налоговой программы льгот и компенсаций. Использование системы государственных и частных гарантий).

3. Реформирования системы подготовки кадров в сфере КСО.

*Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок.* Вследствие того, что регион испытывает социально-экономическую, политическую и институциональную нагрузку, обусловленную изменением геополитической ситуации, перспективным направлением является переход от индустриальной экономики к экономике смешанного типа, где превалирует малый и средний бизнес.

Полнота реализации функций малого и среднего бизнеса зависит от чёткости определения существующих экономических и социальных проблем. В современной действительности обязательства Республики, связанные с развитием социальных сфер возрастают. Это сталкивает с проблемой дефицита финансирования – государственный бюджет не всегда способен обеспечить поддержку необходимых отраслей, а сами отрасли не являются высоко прибыльными, но являются довольно капиталоемкими. Решение данной проблемы видится в реализации взаимодействия государства или социальных институтов с частным сектором через ГЧП.

ГЧП должно быть направлено на восстановление инфраструктуры и обеспечение стабильности работы объектов систем жизнеобеспечения. Только в таких условиях возможна реализация социальных потребностей общества за счёт реализации КСО и интересов государства и бизнеса через ГЧП. Таким образом, отношения власти, бизнеса и общества на сегодняшний день должны выстраиваться не только вокруг экономических интересов. Социально-экономическое поле в современных тенденциях должно стать приоритетными для осуществления ГЧП через реализацию КСО.

*Дальнейшие разработки в этом направлении.* Совершенствование форм государственно-частного партнёрства через корпоративную социальную ответственность требует дальнейшей систематизации и исследования.

#### *Список использованных источников*

1. Целевая программа развития и поддержки малого и среднего предпринимательства в городе Донецке на период до 2020 года: моногр. / А. А. Лукьянченко, А. И. Амоша, Г. А. Гришин, В. И. Ляшенко и др.; НАН Украины,

Институт экономики промышленности. – 2-е изд., доп., перераб. и испр. – Донецк, 2013. – 214 с.

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

3. Каталог промышленных и торговых предприятий ДНР.

4. Алпатов А. А. Особенности рисков в государственно-частном партнёрстве / А. А. Алпатов // Известия Волгоградского государственного технического университета. Серия «Актуальные проблемы реформирования российской экономики (теория, практика, перспектива)» / ВолгГТУ. – Волгоград, 2011. – Вып. 11. – С. 17-22.

5. Варнавский В. Г. Исследование взаимосвязи социального инвестирования и качества экономического роста / В. Г. Варнавский // ФЭС: Финансы, экономика, стратегия. Серия «Инновационная экономика: человеческое измерение». – 2011. – С. 57-61.

6. Валитов Ш. М. Неоднозначность трактовки понятия «государственно-частное партнерство» / Ш. М. Валитов // Молодёжь и экономика: новые взгляды и решения: межвуз. сб. тр. молод. учёных / Под ред. Л. С. Шаховской. – Волгоград: ИУНЛ ВолгГТУ, 2010. – С. 86-89.

7. Виллисов А. В. Социальная ответственность бизнеса и её роль в повышении конкурентоспособности национальной экономики / А. В. Виллисов // Перспективы развития современного общества в аспекте глобализации экономических процессов: материалы международной научно-практической конференции (26 апреля 2011 г.) – в 2-х частях. – Ч.2. / Отв. ред. Л. А.Тягунова. – Саратов: Издательство ЦПМ «Академия Бизнеса», 2011. – С. 223- 226.

8. Верёвкин Л. П. Социальная ответственность бизнеса / Л. П. Верёвкин. – Мониторинг общественного мнения. – 2010. – №1(95). – Режим доступа: [http://wciom.ru/-fileadmin/Monitoring/95\\_1/2010\\_1\(95\)\\_3\\_Verevkin.pdf](http://wciom.ru/-fileadmin/Monitoring/95_1/2010_1(95)_3_Verevkin.pdf)

9. Дудкин О. В. Організаційно-економічні основи розвитку соціальної відповідальності промислового підприємства: дис. канд. екон. наук: 08.00.04 / Сумський державний університет. – Суми., 2011. – Режим доступа: <http://www.ecstudy.com/ua/work/-t040084.htm>

10. Джапаридзе Р. М. Приоритетные направления развития механизмов государственно-частного партнёрства в России / Р. М. Джапаридзе // Материалы XIV региональной научно-технической конференции «Вузовская наука – Северо-Кавказскому региону». – Т. 3. Экономика / Ставрополь: СевКавГТУ, 2010. – С. 101-102.

11. Котлер Ф. Корпоративная социальная ответственность. Как сделать как можно больше добра для вашей компании и общества / Котлер Ф. – Ж.: Издательство А. Капусты, 2005. – 302 с.

12. Goodpaster K. Conscience and Corporate Culture. – Blackwell Publshhttp: Malden, MA. – 2007.

13. Jones T. An Integrating Framework for Research in Business and Society. A Step Toward the Elusive Paradigm? //Academy of Management Review. 1983. – Vol. 8. – N 4. – P. 559-564.

14. Lewis S., 2001, Measuring Corporate Reputation. Corporate Communications: An International

15. Palazzi, M., J. Statcher Corporate Social Responsibilityand business success. – M., 1997. С.17.

16. Milton Friedman The Social Responsibility of Business is to Increase its ProfitsThe New York Times Miltonne, September 13, 1970. Copyright @ 1970 by The New York Times Company.