

УДК 331.08 331.45

КОРПОРАТИВНАЯ СОЦИАЛЬНАЯ ОТВЕТСТВЕННОСТЬ КАК ЭЛЕМЕНТ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

ВАСИЛЬЕВ А. С.,
аспирант ГОУ ВПО «Донецкий
национальный университет»

В статье рассмотрена сущность стратегического управления человеческими ресурсами на предприятии и обосновано использование принципов и практик корпоративной социальной ответственности в отношении работников. Разработаны мероприятия, по которым следует совершенствовать систему корпоративной социальной ответственности в отношении сотрудников предприятия.

***Ключевые слова:** корпоративная социальная ответственность; человеческие ресурсы; кадровая политика; охрана и безопасность труда.*

В статті розглянуто сутність стратегічного управління людськими ресурсами на підприємстві та обґрунтовано використання принципів в практиці корпоративної соціальної відповідальності відносно працівників. Розроблено заходи, за якими слід удосконалювати систему корпоративної соціальної відповідальності у відношенні співробітників підприємства.

***Ключові слова:** корпоративна соціальна відповідальність; людські ресурси; кадрова політика; охорона і безпека праці.*

The article considers the essence of strategic human resource management in the company and it justifies the use of the principles and practices of corporate social responsibility in respect of the employees. Developed measures by which to improve the system of corporate social responsibility in relation to employees.

***Keywords:** corporate social responsibility; human resources; personnel policies; security and safety.*

Постановка проблемы. Возникновение новой концепции управления человеческими ресурсами предприятия даёт понять, что именно персонал предприятия является неисчерпаемым резервом повышения эффективности деятельности предприятия.

В Украине, как и во всем мире, значительное распространение приобрела концепция корпоративной социальной ответственности. ПАО «ММК им. Ильича» как одно из крупнейших металлургических предприятий Украины стремится к укреплению своих позиций на внутреннем и на внешних рынках металлургической продукции.

С этой целью предприятие использует принципы и практики корпоративной социальной ответственности, что может стать значительным конкурентным преимуществом комбината как на национальном, так и на мировом рынке. Однако для этого должны не только декларироваться отдельные гарантии и применяться определённые практики, но и корпоративная социальная ответственность должна быть согласована и тесно связана со стратегией управления человеческими ресурсами предприятия.

Актуальность исследуемой проблемы. Изменение общей парадигмы управления обусловило возникновение новой концепции управления человеческими ресурсами предприятия. Распространение приобретает концепция корпоративной социальной ответственности, так как персонал предприятия является неисчерпаемым резервом повышения эффективности деятельности предприятия, который влияет на его конкурентоспособность, определяет направления дальнейшего развития предприятия. Возникновение новых целей и задач управления персоналом предприятия в соответствии

с определяющей ролью работников предопределяет необходимость осуществления стратегического управления человеческими ресурсами.

Анализ последних исследований и публикаций. Основой исследований являются труды отечественных и зарубежных экономистов, специализирующихся по стратегическому управлению человеческими ресурсами и корпоративной социальной ответственности М. Армстронг, Д. А. Баюры, Ф. Берни, Г. А. Дмитренко, С. В. Ивченко, Г. Минз, М. С. Потапенко и других.

Формирование цели статьи. Совершенствование корпоративной социальной ответственности по отношению к персоналу на предприятии (на примере ПАО «ММК им. Ильича»).

Основной материал исследования. К настоящему времени нет единого определения понятия «корпоративная социальная ответственность».

По определению Европейской Комиссии корпоративная социальная ответственность (КСО) – это концепция, согласно которой компании интегрируют социальные и экологические вопросы в свою коммерческую деятельность и взаимодействуют с заинтересованными сторонами на добровольном основе.

Мировой Экономический Совет по вопросам устойчивого развития определяют КСО как: «Постоянно действующее требование к бизнесу действовать в рамках этических норм и обеспечивать экономический рост, в том числе путём улучшения стандартов жизни работников и их семей в той же мере, что и улучшение жизненных стандартов для жителей своего региона, и общества в целом» [1].

В широком понимании КСО является добровольной деятельностью компании частных и государственных секторов, направленной на соблюдение высоких стандартов операционной и производственной деятельности, социальных стандартов и качества работы с персоналом, минимизацию вредного воздействия на окружающую среду и т. д., с целью выравнивания существующих экономических и социальных диспропорций, создание доверительных взаимоотношений между бизнесом, обществом и государством.

Корпоративная социальная ответственность базируется на следующих принципах:

- 1) производство качественной продукции и услуг для потребителей;
- 2) создание привлекательных рабочих мест, инвестиций в развитие производства и человеческого потенциала;
- 3) неукоснительное выполнение требований законодательства: трудового, налогового, экологического и т. д.;
- 4) построение взаимовыгодных отношений со всеми заинтересованными сторонами;
- 5) эффективное внедрение бизнеса, ориентированное на создание добавленной стоимости, повышение национальной конкурентоспособности в интересах акционеров и общества;
- 6) учёт ожиданий общества и общепринятых этических норм в деловой практике;
- 7) вклад в формирование гражданского общества с помощью партнёрских программ и проектов общественного развития [2].

Следование принципам корпоративной социальной ответственности подразумевает встраивание идеи социальной ответственности в стратегию корпоративного управления предприятием, и в стратегию управления человеческими ресурсами как составного элемента. Основным документом, на который следует опираться предприятию при разработке стратегии корпоративной социальной ответственности, является ISO 26000:2010 «Системы управления социальной ответственностью. Требования». Данный документ является международным стандартом, в котором прописаны руководящие указания по социальной ответственности. По направлениям реализации корпоративную социальную ответственность можно дифференцировать по трём направлениям:

1. Внутренняя. Социальная ответственность выражается в отношении к персоналу, акционерам, к развитию человеческих ресурсов на предприятии в целом.

2. Внешняя. Социальная ответственность выражается в отношении к развитию местного сообщества и общества в целом.

3. Комбинированная. Социальная ответственность выражается в отношении одновременно и к внутренним, и к внешним заинтересованным сторонам.

К внутренней социальной ответственности, направленной на работников предприятия, относятся следующие формы реализации.

1. Развитие и поддержка персонала. Предоставленный спектр мероприятий по развитию и поддержке персонала позволяет компании способствовать стимулированию, закреплению персонала, повышению лояльности работников к организации и созданию условий для эффективного, инициативного и качественного труда. А именно: повышение квалификации; обучение и обеспечение профессионального роста и карьеры; программы адаптации сотрудников; поддержание внутренних коммуникации в организации; формирование корпоративной культуры.

2. Социально-ответственная реструктуризация. Это намеренное изменение формальных отношений между составляющими элементами компании, подразумевающее использование одного или ряда способов учёта интересов всех заинтересованных сторон, включая персонал компании. Оно предусматривает: реорганизацию трудовых процессов; уменьшение уровней иерархии; упразднение структурных элементов посредством аутсорсинга и придания самостоятельности структурным подразделениям; отказ от некоторых видов деятельности; экономически обоснованное сокращение рабочих мест.

3. Охрана здоровья и безопасные условия труда. Данная деятельность направлена на создание и поддержание, прежде всего, дополнительных по отношению к законодательно закреплённым нормам охраны здоровья и условий безопасности на рабочих местах, а именно: охрана труда и техника безопасности; поддержание санитарно-гигиенических условий труда; медицинское обслуживание персонала на предприятии и их семей; профилактика профессиональных заболеваний; обеспечение лечебно-реабилитационных мероприятий; создание эргономичных рабочих мест [3].

На примере, в связи с ухудшением экономической ситуации, связанной с кризисными явлениями, происходившими в мировой системе производства в 2011 году, на ПАО «ММК им. Ильича» была утверждена кадровая политика, в рамках которой планируется снижение численности персонала за счёт резкого ограничения приема новых работников и продолжение работы по реорганизации, ликвидации и вывода отдельных производственных активов предприятия. Данная кадровая политика комбината связана с долгосрочной стратегией технического перевооружения и модернизации производства рассчитанной на период до 2020 года.

В 2013 году кадровая политика направлена на обеспечение социальной защиты наиболее социально незащищённой категории населения, предусматривающая приоритетное трудоустройство на комбинат инвалидов, имеющих медицинские ограничения, и молодёжи, которая закончила высшие учебные заведения, базовое Мариупольское высшее металлургическое профессиональное училище и другие учебные заведения региона. Данная кадровая политика учитывается в основных нормативных документах предприятия, в частности, в Коллективном договоре.

Соответствие ключевых моментов кадровой политики на ПАО «ММК им. Ильича» Требованиям ГОСТУ ISO 26000:2010 «Системы управления социальной ответственностью» представлено в табл. 1 [4].

В рамках политики сокращения численности персонала предприятия в Коллективном договоре предусмотрена статья «Обеспечение занятости», положения которой касаются высвобождённого персонала.

Таблица 1

**Соответствие нормативных документов предприятия
ГСТУ ISO 26000:2010 в сфере найма и трудовых отношений**

<i>Требования ГСТУ ISO 26000:2010 В сфере найма и трудовых отношений организация должна:</i>	<i>Нормативные документы ПАО «ММК им. Ильича»</i>
Уведомлять и своевременно информировать работников, и в максимально возможной мере смягчать негативные последствия, которые влияют на занятость персонала.	В коллективном договоре имеется статья «Обеспечение занятости», которая содержит ряд мероприятий, направленных на смягчение негативных последствий, связанных с высвобождением трудящихся.
Обеспечивать равные возможности для всех сотрудников и не допускать прямой и не прямой дискриминации в любых трудовых практиках.	Согласно Кодексу этики на предприятии недопустимо: допускать дискриминацию по расовой, национальной, гендерной, языковой, религиозной и политической принадлежности, социальному статусу, роду занятий, физически особенностям и т. д; нарушать права человека.
Не увольнять персонал без оснований или по дискриминационным признакам.	Коллективный договор содержит статью о недопущении увольнения сотрудников предпенсионного возраста.

Данная статья Коллективного договора содержит следующие положения:

- предоставлять работникам, которых планируют высвободить, возможность поиска в течение 2-х месяцев и в рабочее время новой работы с сохранением 100 % средней заработной платы;
- предоставлять лицам, уволенным с работы по сокращению штатов, преимущественное право возвращения на предприятие и занятие открывшихся вакансий;
- предоставлять бесплатно трудящимся возможность (но не более 6 месяцев) обучения и переобучения по необходимым комбинату профессиям в соответствии с действующим штатным расписанием;
- не увольнять по сокращению штатов работников предпенсионного возраста, которым осталось 1-2 года до ухода на пенсию, проработавших на предприятии: мужчины – более 25 лет, женщины 20 лет.

Таким образом, кадровая политика ПАО «ММК им. Ильича» направлена на решение стратегических задач предприятия в сфере управления человеческими ресурсами, соответствует стратегии деятельности предприятия и ориентированна на решение социальных вопросов.

Согласно требованиям ГСТУ ISO 26000:2010 «Системы управления социальной ответственностью. Требования», предприятия должны «предоставлять оплату труда в соответствии с национальным законодательством, в т. ч. в соответствии с коллективным договором. Предприятия должны учитывать общий уровень заработной платы в государстве, прожиточный минимум, потребительскую корзину и т. д. Предприятию также следует рассчитывать экономические факторы, включая уровень производительности труда работников», а также предоставлять оплату труда, сопоставимую с другими предприятиями данной местности и отрасли [4].

Как видно на рис. 1, в период с 2008-2011 гг. средняя заработная плата и производительность труда была нестабильной. Показательным является период 2013-2014 гг.: в 2013 г. рост производительности труда и средней заработной платы был примерно одинаков, а уже в 2014 г. наблюдалось значительное снижение производительности труд при одновременном росте заработной платы на 12 %.



Рис. 1. Динамика темпов роста производительности труда и средней заработной платы в 2008-2014 гг. на ПАО «ММК им. Ильича»

В сфере социальной защиты работников предприятия это является положительным моментом – заработная плата выполняет свою воспроизводственную функцию, однако, с экономической точки зрения, такая ситуация для предприятия является нежелательной.

Оценить социальную эффективность заработной платы на предприятии возможно через показатель соотношения фактической средней номинальной заработной платы предприятия за отчётный период к минимальной заработной плате, рекомендуемой МОТ:

$$СЭ = \frac{ЗП_{отч.}}{СЗП \times 0,6},$$

где $СЭ$ – социальная эффективность заработной платы;

$ЗП_{отч.}$ – средняя заработная плата на предприятии в отчётном году;

$СЗП$ – средняя заработная плата по государству за отчётный период;

$СЭ > 1$, следовательно, уровень средней заработной платы на предприятии обеспечивает не только простое, но и расширенное воспроизводство рабочей силы [1].

Можно отметить, что качество трудовой жизни работников комбината улучшается, что свидетельствует об устойчивом развитии предприятия, а также о том, что система управления человеческими ресурсами, основанная на реализации принципов и использовании форм корпоративной социальной ответственности в отношении работников, является эффективной [5].

Выполнив SWOT-анализ социальной среды комбината, была разработана матрица, позволяющая определить конкретные стратегии для предприятия, при помощи которых можно реализовать существующие возможности за счёт сильных сторон и избежать возможных угроз за счёт преодоления слабых сторон (табл. 2).

Поле «СИВ» (сила и возможность) – необходимо разрабатывать стратегию по использованию сильных сторон предприятия, для того чтобы получить отдачу от возможностей возникающих во внешней среде.

«СЛВ» (слабость и возможность) – стратегия должна быть направлена на преодоление слабых сторон предприятия за счёт существующих возможностей.

«СИУ» (сила и угроза) – стратегия должна быть направлена на использование сильных сторон предприятия для избегания возможных угроз.

«СЛУ» (слабость и угроза) – предприятие должно использовать стратегию преодоления слабых сторон и избежание угроз.

Таблица 2

Матрица SWOT-анализа для ПАО «ММК им. Ильича»

	<i>Возможности:</i>	<i>Угрозы:</i>
	<ul style="list-style-type: none"> * повышение профессиональной компетентности сотрудников; * пересмотр существующих социальных программ; 	<ul style="list-style-type: none"> * тяжёлая экологическая ситуация в г. Мариуполе; * конкуренция на рынке рабочей силы; * отсутствие постоянного источника; * финансирования социальных программ.
<p><i>Сильные стороны:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> * наличие программы социальной политики в отношении работников; * инвестиции в развитие персонала; * охват всех направлений социальной ответственности. 	<p><i>«СИБ»</i></p> <ul style="list-style-type: none"> * в рамках разработанной социальной политики необходимо пересмотреть существующие и разработать новые социальные программы; * в рамках направлений социальной ответственности реализовать социальные инициативы местных сообществ. 	<p><i>«СИУ»</i></p> <ul style="list-style-type: none"> * за счёт инвестиций в развитие персонала увеличить конкурентоспособность персонала; * уделить больше внимания страхованию и обслуживанию работников, чтобы снизить влияние неблагоприятных экологических условий.
<p><i>Слабые стороны:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> * высокий травматизм; * кадровая политика, направленная на снижение численности персонала; * слабое использование массовых коммуникаций. 	<p><i>«СЛВ»</i></p> <ul style="list-style-type: none"> * повышение профессиональной компетентности сотрудников позволит безболезненно осуществить направление кадровой политики; * снижение численности персонала; * поддержка социальных инициатив позволит наладить коммуникации с работниками и местными сообществами. 	<p><i>«СЛУ»</i></p> <ul style="list-style-type: none"> * снижение численности персонала позволит снизить ФОТ, тем самым снизить себестоимость продукции, что приведёт к увеличению доходов; * более полное использование массовых коммуникаций позволит укрепить лидерство на рынке труда.

Данная матрица показывает, что предприятие имеет определённые проблемы, в частности, социального характера, но она может, используя свои сильные стороны и возможности, реализовать определённые стратегии (повышение конкурентоспособности персонала, медицинское обеспечение персонала и т. д.), которые позволят избавиться от слабых сторон и избежать возможных угроз.

Однако реализация указанных стратегий должна проходить комплексно для достижения максимального эффекта. Для того чтобы реализовать все свои стратегии, предприятию необходимо иметь высокий уровень корпоративного управления.

Проведённый SWOT-анализ позволил выделить основные направления, по которым следует совершенствовать систему корпоративной социальной ответственности в отношении сотрудников предприятия, а именно:

1) пересмотреть существующие социальные программы и гарантии в отношении сотрудников и реализовать новые, более совершенные программы, в частности, расширить охват сотрудников медицинским страхованием, что позволит уменьшить выплаты, связанные с оздоровлением сотрудников;

2) разработать социальную программу, направленную на женщин, имеющих детей дошкольного возраста и находящихся в отпуске по беременности и родам;

3) рассмотреть программу добровольного увольнения сотрудников, которая предполагает выплату компенсационного пакета работникам при добровольном увольнении с предприятия. В рамках новой кадровой политики комбината, добровольное увольнение ведёт к снижению затрат на персонал, которые относят на себестоимость продукции. Поэтому за счёт высвобожденных средств можно утвердить постоянное финансирование мероприятий, которые ранее связывались с результатами операционной деятельности;

4) в сфере охраны труда использовать технические средства инструментального контроля параметров производственной среды, разработать программу мониторинга производственной среды с целью снижения травматизма работников;

5) в качестве стратегического направления в сфере охраны труда по примеру зарубежных предприятий сформировать и внедрить в корпоративную культуру комбината, культуру безопасности труда;

6) разработать мероприятия, предотвращающих ошибки сотрудников, а также риски, которые могут привести к травматизму работников;

7) рассмотреть программы подготовки и переподготовки квалифицированных рабочих: производственные курсы для подтверждения разряда; курсы целевого назначения и семинары; стажировки и учебные командировки; профессиональная переподготовка; самообразование сотрудников, совершенствование личностных качеств;

8) внедрить программы работы с молодыми кадрами: профессиональная и социальная адаптация молодых работников; привлечение молодых специалистов к работе в области науки и техники; проведение молодёжных научно-практических конференций; воздействие с профильными учреждениями высшего и среднего профессионального образования;

9) сформировать программы подготовки и повышения квалификации управленцев:

- системное бизнес-образование (МВА по специальностям в ведущих университетах);

- стажировки;

- индивидуальные программы (магистратура, аспирантура, докторантура, зарубежные стажировки);

- специализированные семинары (информационно-аналитические семинары по отдельным проблемам управления на производстве);

- программы повышения квалификации; профессиональная переподготовка;

- наставничество;

- программы ротации, временного замещения должностей;

- вовлечение сотрудников в бизнес-планирование и принятие решений;

- самообразование сотрудников.

Выводы по данному исследованию. Персонал предприятия является неисчерпаемым резервом повышения эффективности деятельности предприятия, влияет на его конкурентоспособность. Возникновение новых целей и задач управления персоналом предприятия в соответствии с определяющей ролью работников предопределяет необходимость осуществления стратегического управления человеческими ресурсами.

В современных условиях предприятия используют в сфере управления персоналом принципы и практики корпоративной социальной ответственности в отношении сотрудников, что позволяет повысить собственную конкурентоспособность. Однако для достижения максимального эффекта необходимо рассматривать социальную ответственность в отношении работников как элемент стратегического управления человеческими ресурсами.

Список использованных источников

1. Корпоративная социальная ответственность: вопросы, теории и практики: монография / Д. Г. Перекрестов, И. П. Поварич, В. А. Шабашев. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rae.ru/monographs/139>
2. Баюра Д. А. Корпоративная социальная ответственность в системе корпоративного управления / Д. Баюра // [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://archive.nbu.gov.ua/portal/Soc_Gum%20/Uap/2009_1/baura.pdf
3. Дмитренко Г. А. Стратегический менеджмент: целевое управление персоналом организации / Г. А. Дмитренко // К.: МАУП, 2006. – 224 с.
4. Социальная политика / Официальный сайт ПАО «ММК им. Ильича» – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://ilyichsteel.metinvestholding.com/ru/responsibility/social_policy
5. Охрана труда / Официальный сайт ПАО «ММК им. Ильича» – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://ilyichsteel.metinvestholding.com/ru/responsibility/-safety/labour>

УДК 331.101.3

**ПРОБЛЕМЫ МОТИВАЦИИ ПЕРСОНАЛА
В ФОРМИРОВАНИИ БАНКОВСКОЙ СИСТЕМЫ
ДОНЕЦКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

**КАРПЕНКО Н. А.,
аспирант ГОУ ВПО «Донецкий
национальный университет»**

В данной работе рассмотрены теории мотивации и возможность их использования для улучшения профессиональной деятельности работников Центрального Республиканского Банка Донецкой Народной Республики.

Ключевые слова: персонал; мотивация; банк; удовлетворённость трудом; руководство банка.

В даній роботі розглянуто теорії мотивації та можливість їхнього використання для поліпшення професійної діяльності співробітників Центрального Республіканського Банку Донецької Народної Республіки.

Ключові слова: персонал; мотивація; банк; задоволеність працею; керівництво банку.

The article discusses the theory of motivation and their ability to use to improve the professional work of employees of the Central National Bank of the Donetsk People's Republic.

Keywords: personnel; motivation; bank; job satisfaction; the bank's management.

Постановка проблемы. Эффективная мотивация персонала является одним из наиболее существенных факторов конкурентоспособности современных организаций, их развития, что является особо актуальным для успешного развития банковской системы Донецкой Народной Республики (далее – ДНР). На данном этапе развития и становления экономики в молодой республике необходимо внедрение новых систем мотивации персонала банка. Поэтому у руководства банка возникает высокий интерес к исследователям, которые занимаются вопросами управления персоналом.

Анализ последних исследований и публикаций: Вопросам мотивации персонала посвящены известные работы зарубежных ученых: Маслоу А. Х., Мак-Клеланда Д., Герцберга Ф., Тейлора Ф. и другие авторы, которые трактовали теории и методологии изучения мотивации и мотивов человека, а также российских и украинских учёных: Кибанова А. Я., Егоршина А. П., Бунтовской Л. Л., Петровой Е. М., Славгородской О. Ю., Сатониной Н. Н., Лукьянченко Н. Д., Ильина Е. П., Шапиро С. А., Верещагиной Л. А., Асеева А. Г. и многих других, которые анализируют представление о сущности мотива, его структуры и разновидности.

Актуальность. В современном мире проблемы мотивации персонала остаются актуальными и сложными в управлении персоналом на предприятиях. Банковская сфера тоже остаётся не без внимания учёных, экономистов в области управления персоналом.

Цель статьи. Решение проблем мотивирования персонала в формировании банковской системы ДНР и разработка практических рекомендаций, направленных на усиление мотивации персонала в банке с целью повышения активности его деятельности.

Изложение основного материала исследования. В настоящее время банковская система является «кровеносной системой» рыночной экономики и стабильности денежной системы ДНР.

Банк – это предприятие особого типа, которое характеризуется специальными видами продуктов, предоставляемых клиентам в виде услуг. На примере российских банков главным принципом является получение прибыли от разницы низкой процентной ставки по депозитным счетам и высокой – по кредитным. Чем больше банк получает прибыли, тем больше у него возможности премировать персонал, что является главным стимулом и мотиватором персонала на сегодняшний день [1; 2].

В банковском практическом менеджменте можно брать за основу определённые теории мотивации. Теории подразделяются на «теории поведения», объясняющие поведение человека, и теории возникновения поведения, которое направляет и поддерживает человека. Мотивационные теории ещё подразделяют на две группы: содержательные и процессуальные.

Традиционно в составе группы мотивационных теорий содержательного характера обычно называют теорию А. Маслоу, теорию Д. МакКлелланда, двухфакторную модель Ф. Герцберга, а в составе группы процессуальных – теорию справедливости С. Адамса и модель мотивации Л. Портера-Э. Лоулера.

Одним из первых исследователей потребностей человека является американский психолог, социолог А. Маслоу. Он разработал иерархию потребностей – так называемую «пятиуровневую пирамиду потребностей». Графическое представление теории А. Маслоу достаточно широко известно. Современные психологи дополнительно к пяти авторским уровням потребностей добавляют в качестве самостоятельных потребностей когнитивные (познавательные) и эстетические (в порядке, справедливости, красоте) и помещают их на уровень выше потребностей в уважении, но ниже потребности в самореализации (самоактуализации) личности.

Для того чтобы достичь самовыражения, индивидуум должен пройти все урны: от самого низшего к высшему. Теория А. Маслоу говорит о том, что только неудовлетворённые потребности действуют как мотиваторы на индивидуума. Применяя на практике данную теорию, руководитель должен знать уровень потребностей работника, и только тогда может определить преобладающий уровень потребности и выбрать нужный эффективный мотиватор. Потребность определяет мотивы поведения [3, с. 17].

В отличие от А. Маслоу, Д. МакКлелланд предложил концепцию, которая не расположена иерархически и имеет различную степень проявления. Теория предусматривает три уровня удовлетворения потребностей работника, такие, как соучастие (стремление к дружеским отношениям), властвование (стремление человека

контролировать людей и процессы окружающие его) и достижение (стремление человека достигать поставленных целей).

Если у работника эти потребности сильно выражены, они заставляют осуществлять действия и прилагать усилия, которые приводят к удовлетворению потребностей. Благодаря этим потребностям происходит связь между общей направленностью работника и успехом банка, в процессе достижения цели. Ссылаясь на эту теорию, руководитель должен определить среди сотрудников лица, которые требуют внешней мотивации, например, финансовое вознаграждение.

Весьма популярной до нашего времени является теория Ф. Герцберга, он со своей командой разработал новую теорию двух факторов, основанную на потребностях: факторы внешней среды (условия работы, заработная плата, межличностные отношения в коллективе) и мотивирующие факторы (продвижение по службе, успех, возможности роста творческого и делового, высокая степень ответственности). Концепция Ф. Герцберга имеет много общего с концепцией А. Маслоу. Например, первый фактор теории Ф. Герцберга соответствует двум нижним уровням потребностей теории А. Маслоу, а второй фактор Ф. Герцберга – соответствует высшим уровням теории А. Маслоу. Руководитель не должен делать акцент только на первом факторе, так как он требует дополнительного вознаграждения, и не должен мотивировать работников, пока не будут удовлетворены потребности второй группы.

Процессуальные концепции мотивации анализируются человеком при распределении усилий для достижения различных целей и выборе конкретного вида поведения. В разных ситуациях поведение личности может также являться функцией ожидания и восприятия и привести к возможным последствиям зависящего от выбранного им типа поведения.

Теория справедливости С. Адамса связывает мотив к дальнейшему труду с оценкой справедливости вознаграждения за работу. Теория справедливости постулирует о том, что работники, которые считают, что им не доплачивают по сравнению с другими, либо могут начать хуже работать, либо стремятся повысить вознаграждение. А сотрудники, которые считают, что им переплачивают, будут стремиться поддерживать интенсивность труда на том же уровне или увеличивать её. В банковской сфере чаще всего встречаются работники, которым не доплачивают, и они начинают работать менее интенсивно, а которым переплачивают – не меняют своего поведения и деятельности. Если работник считает, что он получил вознаграждение меньше, чем его коллега, то у него возникает чувство несправедливости, что обычно приводит к напряжению и осуществлению определённых мер и действий. Многие руководители принимают решение сохранять суммы выплат в тайне, но технически это не всегда возможно.

Опираясь на опыт государственных и коммерческих банков Украины и России, для решения проблемы возникновения у работников чувства несправедливой оценки его работы была введена платёжная система, которая предусматривает конфиденциальность информации, стала использоваться в банке ДНР.

Модель мотивации Л. Портера – Э. Лоулера, сложная для практической реализации в банковской сфере, объединяет теорию ожидания и теорию справедливости. Увязывает в единую систему факторы мотивации, включая усилия работника, его способности, результаты труда, вознаграждение, удовлетворение от работы, от результатов и от вознаграждения, а также субъективность в восприятии этих факторов [4; 5].

Теория партисипативного управления широко используется в зарубежной практике и не является абсолютно новой для отечественной экономики. В украинских и российских банках на практике часто используется теория партисипативного управления. Термин партисипативное управление означает вовлечение работников в процесс управления, которые участвуют в установлении целей, в принятии решений, в анализе и решении

проблем. Применение этой теории способствует усилению мотивации персонала банка [6; 7].

Проанализировав теории мотивации разных ученых, можно сказать, что ни одна из них не является полностью приемлемой в условиях развития банковской системы ДНР.

Отличительные особенности систем мотивации персонала России и Украины от систем мотивации зарубежных стран весьма существенны по некоторым параметрам.

Во-первых, особенность состоит в том, что отечественные мотивационные системы традиционно способствовали уравниванию в системах оплаты труда и премированию работников.

Во-вторых, государственные банки России и Украины широко применяют на практике мотивационную модель «кнута-пряника», которая и сегодня применяется в банке ДНР.

В-третьих, в Республиканском банке модель мотивации остаётся стандартной, и всякое отклонение от стандартов считается нарушением существующих законодательных норм. Поэтому руководители чётко соблюдают эти принципы.

Рассмотрев мотивационные теории, которые характерны для банков в России и Украины, можно сделать вывод о том, что ни одна из мотивационных моделей не способна полностью устранить противоречия в стимулировании персонала. Поэтому проблема разработки теоретических и практических рекомендаций для банковской системы ДНР в сфере мотивации персонала остаётся актуальной и насущной, но большая часть зарубежных практических исследований не работает в экономике ДНР.

Анализируя опыт работы в вопросах мотивации государственных банков России и Украины, была выявлена взаимосвязь между удовлетворённостью персонала трудом и таким аспектом, как уровень заработной платы, отношения руководства и содержание труда. Увеличение заработной платы работникам должно послужить источником для повышения удовлетворённости трудом, что приведёт как следствие к повышению эффективности труда персонала банка. Но повышению заработной платы может препятствовать следующее обстоятельство: ограничение размера фонда оплаты труда. Удовлетворённость трудом работника непосредственно зависит от повышения заработной платы.

В табл. 1 приведены факторы, от которых зависит удовлетворённость трудом в различные периоды жизни человека в зависимости от возраста.

Таблица 1

Удовлетворённость трудом персонала в банковской сфере

<i>Возраст работника</i>	<i>20-30 лет</i>	<i>31-40 лет</i>	<i>41-50 лет</i>	<i>51 год и выше</i>
Факторы удовлетворённости трудом	*оценка руководством; *содержание деятельности; *величина заработной платы и поощрений	*величина заработной платы; *оценка руководством; *ощущение полезности их труда; *возможность продолжить профессиональное образование	*величина заработной платы; *возможность реализовать свои способности; *возможность принимать самостоятельные решения; *чувство значимости своей работы	*защищённость на рабочем месте (разнообразие в работе, уровень заработной платы); *мотивационные факторы (создавать новое, возможность изобретать)

Анализируя факторы удовлетворённости трудом, можно сказать, что для банковской сферы требуется персонал в любом возрасте от «студенческой скамьи».

В коллективе банка ДНР кроме экономических факторов, важными мотивами являются продолжение профессионального обучения, удовлетворённость содержанием труда и разнообразие в работе. Банк ДНР имеет возможность создать свою «кузницу кадров» и вырастить для себя высококвалифицированных работников, что является высокой мотивацией персонала.

В современных условиях ДНР банковская сфера не является конкурентоспособной в социально-экономических отношениях. Центральный Республиканский Банк (далее – ЦРБ) на территории ДНР – финансовая структура, которая не ставит в приоритетах задачу о получении прибыли. Согласно положению о ЦРБ ДНР, банк является республиканским органом государственного управления с особым статусом. Банк осуществляет расчётно-кассовые операции, а также банковские и финансовые услуги [8; 9; 10].

За время формирования банковской системы организационная структура ЦРБ меняется и совершенствуется, что непосредственно влияет на работников банка, так как изменения в организационной структуре приводят к перемещению, делегированию и обучению персонала новым банковским операциям, что не может мотивировать работников более старшего возраста. Делегирование и обучение благоприятно влияет на мотивацию банковских работников среднего и молодого возраста.

На данном этапе формирования банковской системы постоянно требуется работники с опытом работы в банковской сфере.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Таким образом, наиболее значимым мотивационным фактором является заработная плата, которая влияет на отношение работника к труду в банковской системе. В коллективе банка одно из главных мест занимает отношение руководства – чем выше уровень удовлетворенности взаимодействием с руководством, тем позитивнее эмоции испытывает работник по отношению к своей работе. Отношение руководства выражается в заботе о работниках; поддержке и развитии чувства компетентности, самооценки подчинённых. Итак, для удовлетворения потребностей персонала необходимо больше уделять внимания другим видам мотивации, не связанным с материальными стимулами, которые нашли своё применение в практике зарубежных и отечественных банков.

Рассмотрев выше изложенный теоретический и практический материал о мотивации персонала, можно сделать вывод о том, что для достижения эффективного результата в деятельности банка в условиях развития экономики ДНР, необходимо организовывать работу так, чтобы интересы руководства банка были тесно взаимосвязаны с интересами работника. Руководителю следует сформировать мотивационный механизм, который заинтересует каждого сотрудника банка к максимально эффективному использованию своего опыта, умений и интеллектуального потенциала.

Список использованных источников

1. Одегов Ю. Г. Банковский менеджмент: управление персоналом: учебное пособие / Ю.Г. Одегов, Т. В. Никонова, Д. А. Безделов. – М.: Издательство «Экзамен», 2005. – 448 с.
2. Лобанова Т. Н. Банки: организация и персонал. Практическое пособие. – М.: Издательская группа «БДЦ-пресс», 2004. – 448 с.
3. Еськов А. Л. Мотивация труда в системе корпоративного менеджмента / А. Л. Еськов, Л. Л. Бунтовская. – К.: Наук. світ, 2003. – 73 с.
4. Ильин Е.П. Мотивация и мотивы – СПб: Изд-во «Питер», 2000. – 512 с.
5. Верещагина Л. А. Психология потребностей и мотивация персонала / Л. А. Верещагина, И. М. Карелина. – Х.: Гуманитарный Центр, 2002. – 152 с.
6. Егоршин А. П. Управление персоналом. – Н. Новгород: НИМБ, 1997. – 607 с.
7. Бухалков М. И. Управление персоналом. – М.: ИНФРА-М. – 2005. – 368 с.

8. Об утверждении Положения о Центральном Республиканском Банке ДНР и других вопросах его деятельности: Постановление Президиума Совета Министров ДНР от 06 мая 2015 года № 8-2.

9. Донецкие чтения 2016. Образование, наука и вызовы современности: Материалы 1 Международной научной конференции. – Том 3. Экономические науки. Ч. 1. Актуальные научные исследования: экономика, управление, инновации/под общей ред. Проф. С.В. Беспаловой. – Ростов-на-Дону: Изд-во Южного федерального университета, 2016. – С. 278-281, 305-308.

10. Донецкие чтения 2016. Образование, наука и вызовы современности: Материалы 1 Международной научной конференции. – Том 3. Экономические науки. Ч. 2. Актуальные научные исследования: экономика, управление, инновации / Под общей ред. проф. С.В. Беспаловой. – Ростов-на-Дону: Изд-во Южного федерального университета, 2016. – С. 17-19, 46-48.

УДК 330.341.1:330.322

ОБЕСПЕЧЕНИЕ СБАЛАНСИРОВАННОСТИ ИННОВАЦИОННОЙ И ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ХОЗЯЙСТВУЮЩИХ СИСТЕМ

**КУРЕПИНА А. А.,
аспирант ГОУ ВПО «Донецкая
академия управления и
государственной службы
при Главе Донецкой
Народной Республики»**

В статье охарактеризованы принципы, условия и детерминанты обеспечения сбалансированности инновационной и инвестиционной деятельности, проанализировано программно-ориентированный подход к сбалансированному развитию инновационной и инвестиционной деятельности, а также разработаны рекомендации по формированию сбалансированного развития инновационной и инвестиционной деятельности хозяйствующих систем.

Ключевые слова: инвестиции; инновации; инновационная деятельность; инвестиционная деятельность; сбалансированность; программно-ориентированный подход.

В статті охарактеризовані принципи, умови і детермінанти забезпечення збалансованості інноваційної та інвестиційної діяльності, проаналізовано програмно-орієнтований підхід до збалансованого розвитку інноваційної й інвестиційної діяльності, а також розроблено рекомендації щодо формування збалансованого розвитку інноваційної та інвестиційної діяльності господарюючих систем.

Ключові слова: інвестиції; інновації; інноваційна діяльність; інвестиційна діяльність; збалансованість; програмно-орієнтований підхід.

In the article described the principles, conditions and determinants of balance innovation and investment, analyzed the program-oriented approach to the balanced development of innovation and investment activity, as well as recommendations on the formation of a balanced development of innovation and investment activities of economic systems.

Keywords: investment; innovatio; innovation activity; investment activity; balanced; program-oriented approach.

Постановка проблемы. Сложившаяся современная модель развития национальной экономики, ориентированная на сырьевой экспорт и высокотехнологичный импорт, во многом обуславливает низкую восприимчивость различных предпринимательских структур к внедрению как технологических, так и управленческих инноваций. Практически все отрасли отечественного народного хозяйства не только не сократили технологического отставания от аналогичных отраслей развитых стран, но и не смогли переориентироваться на инновационный путь дальнейшего развития. Высокая доля физического и морального износа основных средств, неготовность рядового персонала и менеджмента к инновационным преобразованиям на фоне низкого уровня производительности труда не позволяют в полной мере в настоящее время большинству отечественных предприятий решать задачу повышения технико-экономического уровня выпускаемой продукции, её инновационности и увеличения доли внедряемых НИОКР.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретические и практические аспекты обеспечения сбалансированности инновационной и инвестиционной деятельности хозяйственных систем нашли отражение в работах следующих авторов: Ю. П. Анисимов, С. А. Батчиков, С. Ю. Глазьев, В. В. Дорофиенко, П. Друкер, М. В. Ершов, В. В. Ивантер, В. П. Колосюк, М. А. Меньшикова, Д. А. Митяев, И. Н. Осипенко, И. В. Останин, И. М. Подмолодина, В. М. Палихата, Т. А. Пахомова, Б. А. Райзберг, О. А. Строева, Ю. А. Саликов, Е. В. Сибирская, Г. И. Тамошина, А. И. Татаркин, Г. Г. Фетисов, В. А. Цветков, Й. Шумпетер и другие. Вместе с тем ряд моментов и проблем недостаточно освещён в научной литературе, а именно подходы обеспечения сбалансированности инновационной и инвестиционной деятельности хозяйственных систем, которые бы адекватно соответствовали рыночным условиям хозяйствования в связи с нестабильной политической и экономической ситуацией.

Актуальность. Инновационная и инвестиционная деятельность хозяйственных систем, в силу своей природы, ориентирована на долгосрочную перспективу, которую невозможно рассматривать в отрыве от их сбалансированного развития. Сбалансированность инновационно-инвестиционных сфер экономики является неременным условием интенсификации производства, повышения его эффективности, обеспечения достаточно высоких темпов роста и решения многих других важнейших социально-экономических задач.

В настоящее время в регионе ощущается необходимость овладения подходами обеспечения сбалансированности инновационной и инвестиционной деятельности в условиях динамично меняющихся пропорций. Назревшая потребность в интенсивной перестройке структуры экономики усиливает возможность временных диспропорций, а, следовательно, и необходимость точного учета имеющихся в распоряжении региона ресурсов и оперативного маневрирования ими, совершенствования механизма их распределения. Эти требования относятся ко всем важнейшим факторам воспроизводства: рабочей силе, капитальным вложениям, природным, материальным, потребительским ресурсам.

Согласно расчёту Министерства экономического развития РФ для обеспечения задач по инновационному развитию хозяйственных систем необходимо, чтобы норма инвестиций составляла 35-40 % ВВП. Однако на протяжении нескольких лет норма инвестиций в регионе оставалась на низком уровне и составляла 10-12 % ВВП.

Цель статьи. Разработка рекомендаций по формированию сбалансированного развития инновационной и инвестиционной деятельности хозяйствующих систем с целью повышения эффективности производства и конкурентоспособности экономики страны.

Изложение основного материала исследования. В настоящее время решение актуальной проблемы, связанной с переходом страны на инновационный путь развития,

не представляется возможным без сбалансированности инновационной и инвестиционной деятельности хозяйствующих систем.

Ещё в далёком 1979 году американский учёный, с русским происхождением, Ансофф Игорь в своей работе упоминал о понятии «сбалансированность», создавая модель внешней среды, имеющую пять уровней турбулентности, то есть от самого слабого и легко прогнозируемого до наиболее изменчивого и непредсказуемого. По его мнению, для каждого из этих уровней может быть разработана оптимизирующая модель поведения фирмы. Для того чтобы фирма смогла сбалансировать свои стратегические и операционные возможности, она должна принимать во внимание внешнюю и внутреннюю обстановку и корректировать свою позицию с целью достижения желаемых результатов [1, с. 45].

Сам термин «сбалансированность» и его синонимы прочно вошли в экономический лексикон. Экономисты – теоретики и практики – исходят из того, что сбалансированность экономики является неременным условием интенсификации производства, повышения его эффективности, обеспечения достаточно высоких темпов роста и решения многих других важнейших социально-экономических задач современного этапа [2, с. 148].

В самом общем виде сбалансированность можно определить как взаимное соответствие народнохозяйственных ресурсов и подлежащих удовлетворению потребностей в них, рассматриваемое в аспекте масштабов, динамики, структуры и качественных характеристик тех и других [3].

Научно-информационный портал ВИНТИ под сбалансированным развитием понимает развитие человечества, при котором удовлетворение потребностей осуществляется без ущерба для будущих поколений и окружающей среды [4, с. 34]. Автор же под сбалансированностью понимает взаимодействие и взаимообусловленность, которые способствуют эффективной реализации деятельности.

В настоящее время инновации и инвестиции являются главными составляющими трансформации любой хозяйствующей системы. Неотъемлемым элементом инновационной деятельности хозяйствующей системы являются инвестиции. Инвестиционная деятельность в современных условиях хозяйствования сопровождается проблематикой в сфере инновационной деятельности. Среди множества общих проблем инновационной и инвестиционной деятельности особое значение должно отводиться мероприятиям по их сбалансированности. Автор считает, что баланс развития инновационной и инвестиционной деятельности хозяйствующих систем предусматривает гармонизацию всех составляющих данных процессов, а именно: нормативно-правовую базу инновационно-инвестиционной деятельности, инновационную и инвестиционную политику макро-, мезо и микро- уровней, инвестиционный и инновационный потенциал хозяйственных систем, меры способствующие увеличению инновационной и инвестиционной активности хозяйственных систем и др.

Для определения содержания и сущности сбалансированности инновационной и инвестиционной деятельности хозяйствующих систем автор принял макроэкономические схемы сбалансированного развития хозяйствующих систем В. В. Леонтьева и Н. И. Ведуты, и микроэкономические схемы сбалансированного развития хозяйствующих систем Д. Нортон – Р. Каплана и А. В. Сельскова (табл. 1) [5, с. 172].

В основе всех рассмотренных схем сбалансированного развития инновационной и инвестиционной деятельности лежит взаимозависимость направлений отраслевого (на макроуровне) и функционального (на микроуровне) развития хозяйствующих систем. При этом уровень пропорциональности развития отдельных отраслевых (или функциональных направлений) оказывает большое влияние на интенсивность и эффективность развития экономических систем в целом. Базовыми принципами обеспечения сбалансированности инновационной и инвестиционной деятельности в

хозяйствующих системах являются: системность, устойчивость и непрерывность развития, сфокусированность, дифференцированность и временная определённость [4, с. 102].

Таблица 1

**Базовые подходы к описанию схем сбалансированного
развития хозяйствующих систем**

№	Название модели	Суть модели	Используемые инструменты
1.	Модель межотраслевого баланса «затраты – выпуск» (input–output) В.В. Леонтьева	Определение на основе метода экономического анализа и планирования пропорций процесса расширенного воспроизводства, обеспечивающего баланс межотраслевого производства и распределения общественного продукта	Метод анализа межотраслевых связей на основе таблиц шахматного типа с привлечением аппарата линейной алгебры
2.	Динамическая модель межотраслевого баланса Н.И. Ведуты	Системное согласование балансов доходов и расходов производителей и конечных потребителей – государства, предприятий, домашних хозяйств (внутригосударственный баланс), экспортёров и импортёров (внешнеэкономический баланс)	Метод экономической кибернетики
3.	Сбалансированная система показателей – Balanced Scorecard (BSC) Д. Нортон и Р. Каплана	Сбалансированная система показателей представляет собой концепцию переноса и декомпозиции стратегических целей на задачи планирования операционной деятельности и контроля их достижения по направлениям: финансы, клиенты, внутренние бизнес-процессы, возможности обучения и роста	Ключевые показатели эффективности – Key Performance Indicator (KPI), являющиеся измерителями достижимости целей, а также характеристиками эффективности бизнес-процессов по направлениям: финансы, внутренние бизнес-процессы, возможности обучения и роста
4.	Концепция тактического и стратегического сбалансированного экономического развития промышленной корпорации А.В. Сельскова	Основана на принципах устойчивости и непрерывности процессов взаимодействия инновационного, инвестиционного и производственного циклов (I-F-P) промышленной корпорации	Стратегические карты Balanced Scorecard (BSC)

Принцип системности, основанный на учениях А. А. Богданова, П. Друкера и А. Чандлера, применительно к проблеме сбалансированного развития инновационной и инвестиционной деятельности хозяйствующих систем, предполагает необходимость выделения из множества обособленной совокупности взаимосвязанных объектов, приобретающих свойства системы, характеризующихся целостностью и иерархичностью структуры множества входящих в неё элементов.

Принцип устойчивости и непрерывности развития означает, отсутствие разрывов в инновационной и инвестиционной деятельности хозяйствующих систем при одновременном обеспечении устойчивого роста результатов финансово-хозяйственной деятельности.

Принцип сфокусированности сбалансированного развития означает ориентацию инновационной и инвестиционной деятельности на достижение конкретных целей хозяйствующей системы с учётом имеющегося потенциала, условий и ограничений их достижения.

Принцип дифференцированности сбалансированного развития означает обеспечение в рамках инновационной и инвестиционной деятельности ожидаемого покупателем уровня потребительских ценностей целевых сегментов рынка за счёт инновационного развития продукции, технологий, освоения новых рынков и т. д. с применением инноваций различной степени радикальности.

Принцип временной определённости сбалансированного развития означает наличие горизонтов планирования ресурсов инновационной и инвестиционной деятельности, на которых будет обеспечена их сбалансированность, и результатов реализации этой деятельности.

Сбалансированность хозяйственных систем предполагает собой положительные изменения путём взаимообусловленности внешней и внутренней среды, факторов и может быть представлено как социально-экономический процесс, способствующий увеличению инновационного потенциала, главным элементом которого является формирование и реализация эффективной инновационной и инвестиционной деятельности.

Для определения данного процесса необходимо рассмотреть систему детерминантов, устанавливающую алгоритм достижения поставленных целей, с учётом возможностей наиболее эффективного применения инвестиционных ресурсов, а также из требований научно-технического прогресса (рис. 1) [6, с. 178].

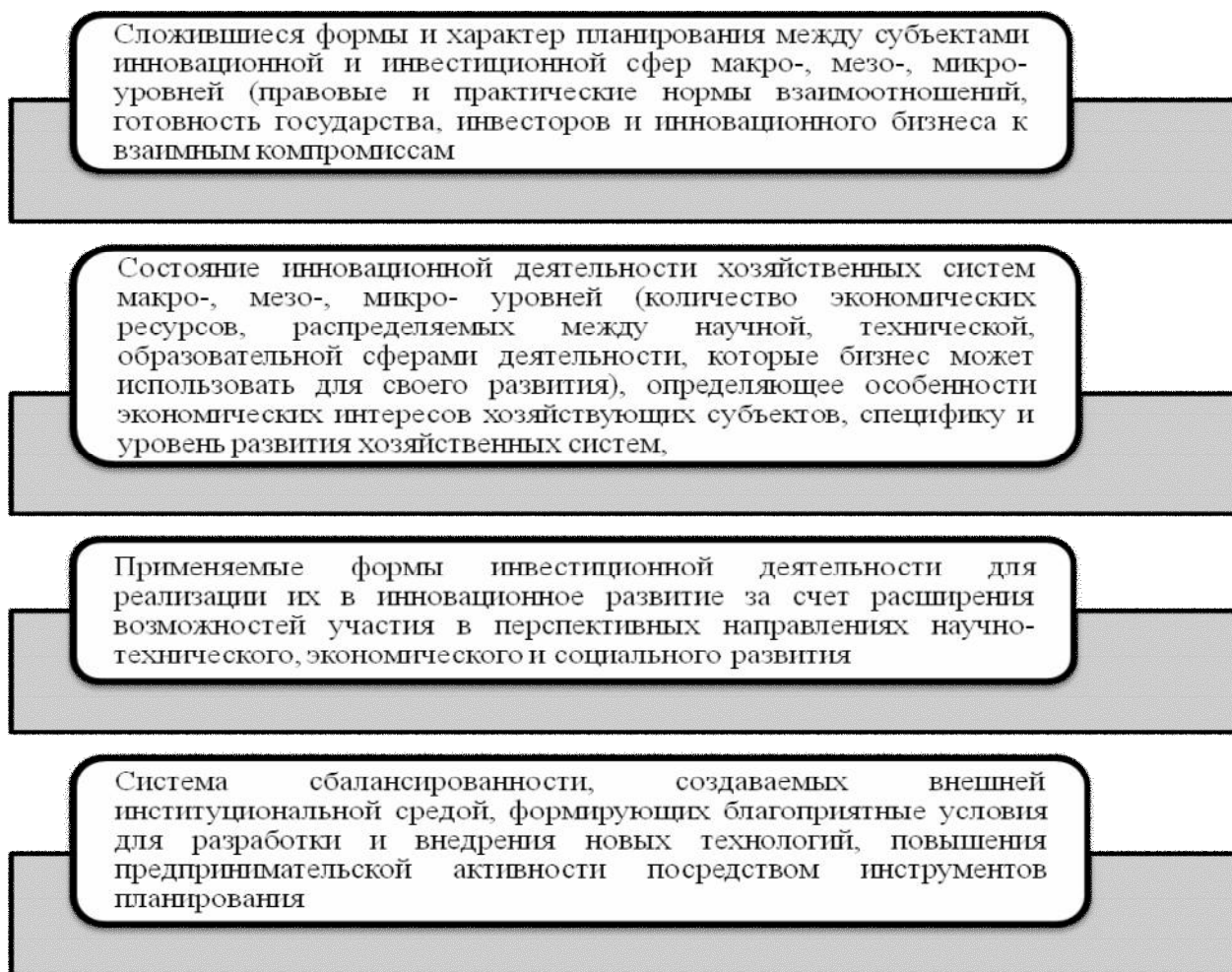


Рис. 1. Детерминанты сбалансированного развития инновационной и инвестиционной деятельности хозяйствующих систем

Рассмотренная система детерминантов основывается на чёткой постановке цели и задач развития всех хозяйственных систем на конкретный период времени, которые обусловлены следующими условиями:

- использованием всех факторов (внешних и внутренних), гарантирующих подходящие условия для эффективного функционирования и развития хозяйственной системы;
- существующей унификацией инновационных процессов в национальном хозяйстве;
- потребностями экономики в максимально быстрой диффузии инноваций в рамках определенной специализации хозяйственной системы;
- необходимостью интеграции усилий всех субъектов инновационно-инвестиционной деятельности;
- нарастанием потребности смещения акцента в управлении на сбалансированное развитие.

В современных условиях поиск рациональных инструментов сбалансированного развития инновационной и инвестиционной деятельности, прежде всего, осложнён отсутствием сбалансированного развития традиционного и инновационного производства продукции, нерациональным сочетанием инноваций различной степени радикальности, неэффективным инвестированием основных направлений инновационной деятельности, необходимостью гарантированного обеспечения инновационного развития.

Таким образом, развитие современной экономики необходимо рассматривать как непрерывный процесс создания условий для сбалансированности всех её составляющих. Поэтому важна и необходима систематизация мер по изменению динамики через сбалансированность, происходящих не только в результате тех или иных процессов, но и в силу необходимости совершенствования, а для этого вносить в них зачастую глубокие изменения, требующие восстановления сбалансированности на новой, более прогрессивной основе. Сбалансированность инновационной и инвестиционной деятельности достигается за счет оптимального и эффективного сочетания внутреннего реального инвестирования в инновационную сферу и внешнего финансового инвестирования в инновационные проекты, инструменты и институты, обеспечивающего необходимую динамику экономического роста страны и повышения её конкурентоспособности.

На рис. 2 изображены условия обеспечения сбалансированности инновационной и инвестиционной деятельности хозяйствующих систем [7, с. 5].

Принцип сбалансированности является всеохватывающим принципом развития, который позволяет исключить равновесие на одних участках ценою её нарушения на других. Это условие трудно реализовать на практике из-за ограниченности или полного отсутствия ресурсов. В зависимости от экономической, социальной или политической ситуации, от текущих целей развития, от характерных для того или иного этапа экономического роста представлений об оптимальности хозяйственной системы меняются приоритеты и имеющиеся ресурсы перебрасываются из одних сфер и отраслей хозяйства в другие.

Для оптимального достижения поставленных целей сбалансированного развития необходимо рассмотреть разработанный на основе отечественного и зарубежного опыта программно-ориентированный подход к сбалансированному развитию инновационной и инвестиционной деятельности хозяйственных систем. Он предполагает определение целей на основе базовых принципов планирования, разработку программ с определением видов и этапов, решение задач ограничительной и созидательной направленности.

Под программой подразумевается комплекс мероприятий, детализированных по векторам и срокам, направленных на достижение поставленных целей. Подготовка структуры и содержания программы сбалансированного развития инвестиционной и

инновационной деятельности хозяйственных систем должна осуществляться при соблюдении конкретных условий и мероприятий.



Рис. 2. Условия сбалансированности инновационной и инвестиционной деятельности

Инвестиционная деятельность хозяйственных систем должна кооперироваться в монолитный союз с операционной и финансовой его деятельностью. Этот союз обеспечивается совокупным формированием финансовых потоков по конкретным видам деятельности и в рамках конкретных периодов времени.

Целью разработки программы сбалансированного развития инновационной и инвестиционной деятельности хозяйственных систем является формирование комплекса мероприятий, в частности, создание инновационной продукции через баланс инвестиционной составляющей [8, с. 210].

Программно-ориентированный подход к сбалансированному развитию инновационной и инвестиционной деятельности хозяйственных систем включает в себя следующие этапы:

1. анализ инвестиционной деятельности;
2. исследования процесса финансирования инновационного проекта;
3. выделение конкретных подпрограмм с конкретными целями и задачами (рис.3).

Значительный акцент внимания необходимо сделать на сбалансированности программы изнутри. Она формируется, прежде всего, за счёт гармонизации таких значимых её параметров, как доходность, риск и ликвидность. При этом необходимо учесть инвестиционную политику – консервативную, агрессивную или умеренную.

В процессе обеспечения сбалансированности программы по ключевым параметрам целесообразно находить резервы снижения риска и повышения ликвидности при определённом значении её доходности.



Рис. 3. Этапы программно-ориентированного подхода к сбалансированному развитию инновационной и инвестиционной деятельности хозяйственных систем

Таким образом, обеспечение сбалансированности инновационной и инвестиционной деятельности хозяйственных систем на макро-, мезо- и микро- уровнях должно обеспечивать соответствие планов и программ, сроков их исполнения, конкретных исполнителей, с одной стороны, и удовлетворение производственных и непроизводственных потребностей общества – с другой.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. На основе проведенного исследования автором разработаны рекомендации по формированию сбалансированного развития инновационной и инвестиционной деятельности хозяйствующих систем:

- активная инвестиционная деятельность способствует развитию инновационной деятельности хозяйствующих систем;
- государственный контроль за расходованием бюджетных средств, направляемых на создание инновационной продукции;
- целевое инвестирование за счёт бюджетов всех уровней через систему кредитования;
- реализация мер, способствующих снижению рисков инвестиционных вложений в инновационную деятельность.
- поддержка со стороны государства инновационных проектов хозяйствующих систем;
- создание многоуровневой системы управленческого консультирования по элементам «инновации-инвестиции», формам связей между ними и фазам жизненного цикла с учётом особенностей принятия инвестиционных решений стратегического характера;

Данные рекомендации предоставляют уникальную возможность сбалансированного создания инновационного продукта и реализации эффективного способа инвестирования хозяйствующих систем.

Список использованных источников

1. Ансофф И. Стратегический менеджмент [Текст] / И. Ансофф [пер. с англ.]. – СПб.: Питер, 2009. – 343 с.
2. Богомолова И. П. Научные аспекты диверсификации как эффективного инструмента развития предприятий [Текст] / И. П. Богомолова, Е. Ю. Колесова // Экономика и предпринимательство. – 2012. – № 2. – С. 148-150.
3. Большой толковый словарь русского языка [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://dic.academic.ru/dic.nsf/kuznetsov/55432/сбалансированность>.

4. Строева О. А. Развитие инновационной деятельности в регионе: теория, методология и практика [Текст]: дис. ... доктора эконом. наук : 08.00.05 / Строева Олеся Анатольевна; Тамбовский государственный университет им. Г. Р. Державина. – Москва, 2011. – 267 с.

5. Сайфуллина С. Ф. Проблемы инновационного развития российских предприятий [Электронный ресурс] / С. Ф. Сайфуллина // Успехи современного естествознания. – 2010. – № 3. – С. 171-173. – Режим доступа: www.rae.ru/use/?section=content&op=show_article&article_id=7784511.

6. Сельсков А. В. Система сбалансированного развития инновационного, инвестиционного и производственного процессов промышленной корпорации [Текст] / А. В. Сельсков. – Москва: Изд-во «Риалтекс», 2009. – 305 с.

7. Салимоненко Е. Н. Обеспечение сбалансированности инновационной и финансово-инвестиционной деятельности компании при оценке инновационной деятельности / Е. Н. Салимоненко // Международная научная конференция «Инновационные преобразования в производственной сфере» Россия, Казань, 12-15 ноября 2013 г.

8. Пахомова Т. А. Программно-ориентированный подход сбалансированного развития инновационной и инвестиционной деятельности хозяйственных систем [Текст] / Т. А. Пахомова // Экономика и предпринимательство. – 2013. – № 12, ч. 1. – С. 618.

УДК 316.342.4

СУЩНОСТЬ И РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО РАЗВИТИЯ ОРГАНИЗАЦИИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

**ЛАВРУК Л. Г.,
аспирант, препод. кафедры высшей
математики, ГОУ ВПО «Донецкая
академия управления и государственной
службы при Главе Донецкой Народной
Республики»**

В статье рассмотрены теоретические аспекты социального развития организации. Раскрыты сущность понятия «социальное развитие», выделены и проанализированы основные факторы, влияющие на его эффективность, определена его роль и необходимость.

Ключевые слова: социальное развитие; социальная среда; социальные отношения.

В статті розглянуто теоретичні аспекти соціального розвитку організації. Розкрито сутність поняття «соціальний розвиток», виділено і проаналізовано основні фактори, які впливають на його ефективність, визначено його роль і необхідність.

Ключові слова: соціальний розвиток; соціальне середовище; соціальні відносини.

The article deals with theoretical aspects of social development organizations. The essence of the concept «social development», identified and analyzed the main factors influence its effectiveness, defined its role and the need

Keywords: social development; social milieu; social relations.

Постановка проблемы в общем виде. В настоящее время Донецкая Народная Республика находится на этапе формирования и становления своей экономики. Развитие

любого государства или региона базируется на укреплении экономики и повышении благосостояния народа. Поэтому обеспечение социальной безопасности населения и постоянный рост его уровня благополучия является главной задачей государственной политики на данном этапе. Необходимо найти такой баланс между экономическими успехами и обеспечением общественных благ, который гарантирует оптимальное их соотношение. Социально-экономическая модернизация является коренным вопросом в современном мире.

Предприятия, организации и корпорации являются не только основой экономических отношений, но влияют на социальные процессы, протекающие в современном обществе. На передний план реформирования и модернизации экономики выходит социальная составляющая, а социальные стратегии приобретают особую важность.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблеме исследования социального развития посвящена значительная часть работ как зарубежных, так и отечественных авторов. Вопрос управления социальным развитием организации рассмотрен в работах таких учёных, как И. Е. Ворожейкина, Г. В. Щекина, Н. Г. Веселова и др. Особое внимание вопросам социального развития коллектива предприятия, трудовому потенциалу уделено в работах Е. А. Михалева, А. П. Егоршина, А. А. Кириченко, А. Н. Комозина, Е. Н. Пшеничной, И. О. Куликовой, Г. В. Слуцкого и др. Аспекты социального планирования рассматриваются в работах В. В. Дорофиевко, В. М. Гончарова, Е. А. Павловой, Н. Л. Захарова, А. Л. Кузнецова, Л. Т. Волчковой, В. Л. Куракова, др.

Цель статьи. Цель данного исследования заключается в том, чтобы выявить сущность, основные особенности и роль социального развития организации в условиях современных вызовов, дать характеристику его основных элементов.

Актуальность темы. Деятельность всех организаций неразрывно связана с нововведениями и изменениями, которые происходят в экономике и социальной среде. Все эти преобразования влекут за собой множество проблем, которые ложатся на плечи предприятий, фирм и учреждений. В результате руководителям организаций необходимо принимать непростые и нетривиальные решения для мотивации трудовых коллективов в современных условиях. С усилением переломных и кризисных явлений в политике и экономике возрастает необходимость контроля этих проблем и разработки соответствующих современных, актуальных мероприятий для их устранения. Возрастает требования к учёным и практикам, заставляя их включаться в исследование и решение проблем, анализировать состояние факторов внешней и внутренней среды организаций, разрабатывать цели, стратегии и способы их реализации. В результате вопросам социального развития организаций уделяется всё большее внимание как действенному и хорошо зарекомендовавшему инструменту в условиях неустойчивой среды.

Изложение основного материала исследования. На сегодня в современной научной мысли нет единой трактовки понятия «социальное развитие».

Некоторые исследователи под социальным развитием подразумевают процесс, в ходе которого происходят существенные количественные и качественные изменения в социальной сфере, общественной жизни или отдельных её компонентах – социальных институтах, социальных отношениях [1] и т. д.

Другие считают, что понятие «социальное развитие» полностью охватывает следующие процессы:

- социальные процессы, связанные с функционированием общественных отношений;
- социальные процессы, обусловленные развитием общественных отношений;
- процессы преодоления негативных социальных явлений;
- процессы улучшения жизненных условий трудящихся [2].

Достаточно много исследователей связывают социальное развитие с повышением благосостояния работников и социальных групп. Так, И. Е. Ворожейкин полагает, что социальное развитие организации – это изменение к лучшему в её социальной среде, достижение желаемых перемен в условиях труда, быта и досуга работников, которое осуществляется следующими направлениями:

- создание единого статуса для всех работников, равенство в отношениях;
- социальное партнёрство, создание тождественности интересов руководителя и сотрудников;
- равенство в возможностях продвижения по карьерной лестнице;
- повышение профессионализма менеджеров;
- забота о нуждах работника [3, с. 321].

По мнению А. Я. Кибанова, социальное развитие организации означает все изменения в её социальной среде. А именно в материальных, общественных и духовно-нравственных условиях, в которых работники организации трудятся и в которых происходят распределение и потребление благ, складываются объективные связи между личностями, находят выражение их морально-этические ценности. Поддерживая точку зрения А. Я. Кибанова, следует отметить, что социальное развитие организации представляет собой развитие социальной среды и сферы социальных отношений, которое основано на законах практической деятельности людей и проявляется во всестороннем улучшении качества жизни работников трудового коллектива.

Как считают Захаров Н. Л., Кузнецов А. Л., к основным факторам непосредственной социальной среды организации относятся: потенциал и социальная инфраструктура организации; социально-психологический климат коллектива; условия работы и охрана труда; социальная защищённость работников; материальное вознаграждение труда и семейные бюджеты; вне рабочее время и использование досуга [4, с. 18].

Михалева Е. А. даёт другое определение и под социальной средой подразумевает сам персонал с его различиями по демографическим и профессионально-квалификационным признакам, социальную инфраструктуру организации, и всё то, что так или иначе отражает и определяет качество трудовой жизни работников, а именно меру удовлетворённости их индивидуальных потребностей благодаря труду в данной организации.

По результатам проведённого анализа, к основным составляющим социальной среды организации можно отнести:

- потенциал организации;
- условия и охрана труда;
- её социальная инфраструктура;
- социальная защита работников;
- материальное вознаграждение трудового вклада, а также семейные бюджеты;
- социально психологический климат коллектива;
- использование вне рабочего времени и досуг.

Что же можно отнести к потенциалу организации? Прежде всего, это её территориальное расположение и размер, численность и качество трудового коллектива, профиль предприятия и принадлежность к отраслям, объём выпускаемой продукции или предоставляемых услуг, форма собственности, технический уровень производства, состояние основных фондов. Кроме этого, следует учесть и такие составляющие как имидж, известность и узнаваемость организации, её традиции. В итоге, потенциал организации представляет собой материально-технические и организационно-экономические возможности организации.

Все эти факторы являются базовыми и выступают как совокупность важнейших средств и стимулов, оказывают разностороннее, комплексное влияние на социальное развитие организации.

К социальной инфраструктуре относится целый ряд объектов. Эти объекты используются работниками организации и членами их семей для обеспечения жизненно необходимых условий и удовлетворения социально-бытовых, культурных и интеллектуальных потребностей в рамках предприятия. Сюда можно отнести подразделения охраны здоровья, общественного питания, жилищно-коммунальные структуры, учебные заведения и другие службы. В сложных экономических условиях у многих предприятий количество таких действующих объектов резко снижается.

Еще одной составляющей социальной среды организации выступает материальное вознаграждение трудового вклада. Это самый важный момент социального развития организации, так как в нём совмещаются основные затраты на рабочую силу, материальная мотивация работников (компенсация трудовых затрат персонала), их статус в обществе, семейные бюджеты. Соединение материальных интересов работников с планами и задачами самого предприятия является целью данной системы. В результате, собственник обеспечивает стабильное получение соответствующей прибыли, а наемный работник – достойное качество жизни.

Неэффективная система компенсаций, наоборот, приводит к нарастанию недовольства работников, снижению производительности труда, нарушению порядка и дисциплины, а значит, может вызвать социальную конфронтацию сторон.

Условия и охрана труда включают факторы, которые, так или иначе, влияют на полезную отдачу работников, обеспечение безопасного ведения работ, предупреждение травматизма и профессиональных заболеваний. Это целая совокупность психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и социально-психологических факторов производственной среды и трудового процесса, которые оказывают влияние на здоровье и работоспособность человека.

Социально-психологический климат – это суммарный эффект от воздействия многих факторов, влияющих на персонал организации. Он позволяет членам трудового коллектива работать эффективно, творчески, с максимальной отдачей и стимулом. Проявляется социально-психологический климат в общении работников, их межличностных и групповых связях, трудовой ответственности и мотивации [5].

Внерабочее время образует ещё одну группу факторов социальной среды организации. С данным понятием связаны отдых и восстановление сил сотрудников трудового коллектива, условия их домашнего быта, выполнение ими семейных и общественных обязанностей, эффективное использование досуга.

Социальную защиту работников организации составляют мероприятия по социальному страхованию, безусловному соблюдению гражданских прав и социальных гарантий, установленных действующим законодательством, коллективным договором, трудовыми соглашениями и иными правовыми актами. В Донецкой Народной Республике эти меры, в частности, предусматривают:

- обеспечение минимального размера заработной платы и тарифной ставки;
- нормальную продолжительность рабочего времени (40 часов в неделю);
- компенсацию за работу в выходные и праздничные дни;
- ежегодные оплачиваемые отпуска, продолжительность не менее 24 дней;
- возмещение вреда здоровью в связи с исполнением трудовых обязанностей;
- отчисления в пенсионный фонд социального страхования;
- выплату пособий по временной нетрудоспособности;
- ежемесячных пособий матерям на период их отпуска по уходу за ребёнком.

Понятие «социальная защита» включает также реализацию мероприятий относительно образования, охраны здоровья, культурного воспитания, социальной работы и другое. Таким образом, социальная защита – это достижение определённого уровня материального благополучия народа государства, т. е. поддержание уровня доходов, благосостояния населения и обеспечение населения культурными ценностями [6, с. 24-30].

Сама система социальной защиты функционирует для того, чтобы защитить работников от риска оказаться в затруднительном материальном положении из-за болезни, утраты трудоспособности или безработицы, придавать им уверенность в надёжной защищённости своих трудовых прав и привилегий.

Все эти гарантии реализуются при прямом участии организации. Государство при этом выполняет функции законодателя и контролирует обеспечение и выполнение прав и работника, и работодателя. Баланс между представителями трёх секторов экономики – работниками, работодателями и государством достигается путём согласования интересов и сотрудничества указанных субъектов.

Эти отношения получили название института социального партнёрства. Такие отношения предполагают наличие расхождений экономических интересов различных социальных групп и право каждого из них при этом отстаивать свои интересы через поиск компромиссов, путей взаимопонимания и сотрудничества. Во всём мире эффективное социальное партнёрство является ключевым направлением регулирования социально-трудовых и социально-экономических отношений.

Социальная среда организации – это совокупность факторов, определяющих качество трудовой жизни работников. То есть применительно к социальной среде организации понятие фактор выражает условия, которые определяют характер и возможные последствия происходящих в ней изменений, в свою очередь, воздействующих на персонал [7].

Эффективность социального развития – характеристика социальной среды организации, выражающая соответствие между воздействием на персонал результатов социальных мероприятий, в том числе внедрения новых социальных технологий, и затратами материально-финансовых и иных ресурсов на их осуществление. Социальная эффективность, её определение и оценка основываются на качественных показателях и признании приоритетности социальных целей: чем в большей степени то или иное мероприятие способствовало решению конкретных социальных проблем, тем оно социально эффективнее [8].

Социальное развитие означает изменения к лучшему в социальной среде организации. В целом оно включает весь сложный механизм, приводящий в действие человеческую активность, последовательно развертывающуюся цепь потребностей, интересов, мотивов и целей, которые побуждают людей к труду, конкретизируют деловую ориентацию и ценностные установки персонала.

По своему назначению социальное развитие ориентируется исключительно на людей, на создание для работников надлежащих условий как труда, так и быта и постоянное улучшение этих условий. Соответственно, его основными целями являются:

- совершенствование социальной структуры персонала;
- улучшение демографического и профессионально-квалификационного состава;
- улучшение эргономических, психофизиологических, санитарно-гигиенических, эстетических и иных условий работы, охраны труда и безопасности работников;
- повышение их образовательного и культурно-технического уровня;
- регулирование численности работников;
- обеспечение социального страхования работников, соблюдение их прав и социальных гарантий;

- стимулирование средствами, как материального вознаграждения, так и поощрения эффективности труда, инициативного и творческого отношения к делу, групповой и индивидуальной ответственности;

- создание и поддержание в коллективе здоровой материально-психологической атмосферы, оптимальных межличностных и межгрупповых связей, способствующих слаженной и дружной работе, раскрытию интеллектуального и нравственного потенциала каждой личности, удовлетворённости совместным трудом;

- удовлетворение потребности в жилье и бытовом устройстве, продуктах питания, непродовольственных товарах и необходимых услугах, полноценное использование досуга;

- рост жизненного уровня работников и их семей.

Услуги социального характера на предприятии иногда являются жизненно важными для обеспечения существования самого предприятия. Иногда их наличие связано с определённым интересом, а именно с привлечением квалифицированных кадров и конкурентоспособностью на рынке. Независимо от этого, их целью является заинтересованность работников в эффективной экономической деятельности предприятия. Следовательно, материальная мотивация, сохранение здоровья персонала, социальное обеспечение работников и развитие их личностных качеств и является условием успеха организации [9].

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок. Таким образом, на основе проведенного анализа научной трактовки понятия социального развития организации можно сделать вывод, что цель социального развития организации заключается в развитии социальной среды и сферы социальных отношений, которое основано на законах практической деятельности людей и проявляется во всестороннем улучшении качества жизни работников трудового коллектива.

Выделены основные направления социального развития в организации, а именно:

- деятельность в области труда и социально-трудовых отношений, включая оплату и охрану труда, социальное партнёрство;

- обеспечение занятости работников;

- развитие кадрового потенциала;

- участие в социальном обеспечении, страховании;

- развитие объектов социальной инфраструктуры предприятия;

- социальная защита персонала.

Рассмотрен такой тип отношений, в котором объективно заинтересованы все важнейшие социальные группы и государство в целом. Результатом таких отношений является достижение социальной стабильности общества, его прогресс и социально-экономическое развитие.

Дальнейшие разработки в этом направлении. Планируется проанализировать особенности функционирования механизма регулирования социального развития организации, рассмотреть международный опыт социального партнёрства.

Список использованных источников

1. Волчкова Л. Т. Планирование социально-экономического развития. – Спб., 2002. – С.60
2. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации. – М., 2010. – 176с.
3. Гордиенко Ю. Ф. Управление социальным развитием организации: учебное пособие. – Ростов на Дону, 2004. – 435 с. – С. 321.
4. Захаров Н. Л., Кузнецов А. Л. Управление социальным развитием организации. – М., 2006. – 263 с. – С. 18.

5. Слуцкий Г. В. Управление социальным развитием персонала предприятия: Учебное пособие. – М.: ГАУ, 2004.
6. Дорофієнко В. В., Гончаров В. М., Лобас В. М., Алфьорова І. Є., Гончаров Є. В. Фінансовий та організаційно-інституційний механізми державного управління розвитком соціально-економічної: монографія / Донецьк: СПД Куприянов В. С., 2010. – 220 с. – С. 24-30.
7. Павлова Е. А. Система планирования развития социальной сферы деятельности предприятия. – Спб., 2003. – 55 с.
8. Кураков В. Л. Стратегия планирования развития социальной сферы: Методология и концепция повышения результативности ее структурных составляющих. – Спб., 2002. – 272 с.
9. Кулікова І. О. «Трудові ресурси» і «трудоий потенціал»: роль держави в регулюванні соціально-трудоих відносин // Науковий журнал «Менеджер. Вісник ДонДУУ». – № 2(52)'2010. – С. 26-29.
10. Ворожейкин И. Е. Управление социальным развитием организации. – М., 2010. – 176 с.
11. Гордиенко Ю. Ф. Управление социальным развитием организации: учебное пособие. – Ростов на Дону, 2004. – 435 с. – С. 321.
12. Захаров Н. Л., Кузнецов А. Л. Управление социальным развитием организации. – М., 2006. – 263 с. – С. 18.
13. Слуцкий Г. В. Управление социальным развитием персонала предприятия: учебное пособие. – М.: ГАУ, 2004.
14. Дорофієнко В. В., Гончаров В. М., Лобас В. М., Алфьорова І. Є., Гончаров Є. В. Фінансовий та організаційно-інституційний механізми державного управління розвитком соціально-економічної: монографія / Донецьк: СПД Куприянов В. С., 2010. – 220 с. – С. 24-30.
15. Павлова Е. А. Система планирования развития социальной сферы деятельности предприятия. – Спб., 2003. – 155 с.
16. Кураков В. Л. Стратегия планирования развития социальной сферы: Методология и концепция повышения результативности её структурных составляющих. – Спб., 2002. – 272 с.
17. Кулікова І. О. «Трудові ресурси» і «трудоий потенціал»: роль держави в регулюванні соціально-трудоих відносин // Науковий журнал «Менеджер. Вісник ДонДУУ». – № 2(52)'2010. – С. 26-29.

УДК: 338.24:622

СУЩНОСТЬ И СОДЕРЖАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ УГЛЕДОБЫВАЮЩЕЙ ОТРАСЛЬЮ

**ТОНКОНОЖЕНКО Ю. А.,
аспирант каф. учёта и аудита,
ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной
Республики»**

В статье рассмотрены основные подходы к управлению угледобывающей отраслью Республики. Рассмотрены определения организационно-экономического механизма управления разных авторов, а также предложена общая схема организационно-экономического механизма управления.

***Ключевые слова:** организационно-экономический механизм; система управления предприятием; система управления угледобывающей отраслью; объект управления; субъект управления.*

В статті розглянуто основні підходи до управління вуглевидобувною галуззю Республіки. Розглянуті визначення організаційно-економічного механізму управління різних авторів, а також запропонована загальна схема організаційно-економічного механізму управління.

***Ключові слова:** організаційно-економічний механізм; система управління підприємством; система управління вуглевидобувною галуззю; об'єкт управління; суб'єкт управління.*

The article deals with the main approaches to the management of the coal mining industry of the Republic. Consider the definition of organizational and economic mechanism of management of different authors, as well as a general scheme of organizational and economic mechanism.

***Keywords:** organizational and economic mechanism, the enterprise management system, the control system of coal-mining industry, the control object, the subject of management.*

Постановка проблемы в общем виде. Сегодня в угледобывающей отрасли Республики по ряду причин, в том числе и в связи с несовершенством организационно-экономического механизма управления предприятиями отрасли, продолжают сохраняться негативные тенденции. Особо отмечается значительные разрушения производственной инфраструктуры, изношенность производственного оборудования и значительное его отставание от зарубежных аналогов, что не обеспечивает нужных темпов экономического роста. На сегодняшний день определено, что в угледобывающей отрасли наблюдается негативная тенденция показателей эффективности, на что прямо влияет снижение объёмов инвестиционных ресурсов.

В связи с этим, по мнению автора, необходимо усовершенствовать существующий организационно-экономический механизм управления предприятиями угледобывающей отрасли для повышения конкурентоспособности и эффективности их деятельности, что и определило тему данного исследования.

Анализ последних исследований и публикаций. Толкование сущности и содержания организационно-экономического механизма приводится в публикациях различных авторов (Кульман А. А., Мильнер Б. З., Кочетков А. В., Левчук Д. Г. и др.), однако отсутствует единство мнений в отношении этого понятия.

Цель статьи. Целью данной статьи является определение сущности и содержания организационно-экономического механизма угледобывающей отрасли Республики.

Актуальность. В связи с тем, что в существующей экономической литературе не в полной мере освещены вопросы, которые связаны с разработкой и усовершенствованием организационно-экономического механизма на уровне предприятий угледобывающей отрасли, а также вопросы его управления, то это обстоятельство определило актуальность выбранной темы исследования.

Изложение основного материала исследования. Любая управляющая система приводится в действие посредством системы определенных механизмов. Понимание сущности организационно-экономического механизма основывается на толковании понятия «механизм» в его более общем смысле. Однако проведённый анализ научной литературы показал, что единой категории «механизм» нет.

В Экономической энциклопедии категория «механизм» трактуется как своеобразная система, устройство или же способ, которые определяют порядок какого-то определённого вида деятельности [1, с. 335].

А. Н. Азрилян определяет «механизм» как «последовательность состояний и процессов, которые определяют собой конкретное действие или явление» [2, с. 635].

В. С. Рапопорт рассматривает «механизм» как «определённый и регламентированный порядок осуществления связей между органами и лицами, принимающими решения об использовании ресурсов системы для достижения главных целей» [3, с. 160].

В соответствии с Толковым словарем украинского языка, категория «механизм» определяется как «внутреннее построение, система чего-либо» [4].

Таким образом, «механизм» в общем виде можно представить как совокупность методов, рычагов и инструментов, направленных на достижение конечной цели – получение положительного экономического и социального эффектов.

Понятие организационно-экономического механизма в своих работах рассматривает ряд учёных-экономистов. Так, А. А. Кульман утверждает, что «организационно-экономический механизм есть определённая совокупность или последовательность экономических явлений» [5].

Исследователи Б. З. Мильнер, А. В. Кочетков и Д. Г. Левчук под организационно-экономическим механизмом управления понимают «совокупность элементов организации процесса принятия решения; системы распределения и обеспечения ресурсами; основные способы воздействия на объект управления, которые в соответствии с принятым разделением включают различные методы управления, например, административно-организационные и экономические» [6; 10, с. 89].

По мнению В. О. Федоровича, «организационно-экономический механизм управления – это сложная взаимозависимая совокупность элементов – организационно, экономически, а иногда и технологически связанных между собой подсистем более низкого уровня» [7].

Наиболее полное определение, по мнению автора, категории «организационно-экономический механизм» предложено В. В. Поповой. По её мнению – это «совокупность экономико-финансовых и организационно-правовых форм, методов, инструментов и рычагов влияния на деятельность предпринимательских субъектов с целью обеспечения желаемого вектора развития, который функционирует в границах фундаментальных связей, отображающих природу его структуры» [8].

При рассмотрении организационно-экономического механизма как системы управления, необходимо понимать под данной категорией не только формы, методы и функции управления (что относится к «экономической составляющей механизма управления»), но и управленческий аппарат, куда дополнительно включается организационный фактор и люди, которые выполняют функции управления.

Однако по этому поводу существует и иная точка зрения. Так, Б. А. Райзберг определяет организационно-экономический механизм как «совокупность организационных структур и конкретных форм и методов управления, а также правовых форм, с помощью которых реализуются в действующие в конкретных условиях экономические законы, процесс воспроизводства» [9]. По его мнению, механизм и система управления – это не одно и то же. Отличие состоит в том, что в состав механизма входят виды, методы, функции и формы управления, а система, помимо названных элементов, включает в себя ещё и аппарат управления, который выполняет функции управления.

Но, поскольку система приводится в действие механизмом, выявить сущность организационно-экономического механизма управления невозможно без рассмотрения всех общественных отношений, проявляющихся через этот механизм. Его структура представляет собой совокупность функциональной, целевой подсистем системы обеспечения.

Таким образом, в структуру организационно-экономического механизма управления необходимо включить перечень субъектов, объектов, функций, методов, целей и задач управления. На основании данной структурированности возможно построить как общую модель организационно-экономического механизма управления угледобывающей отрасли, так и представить варианты частного организационно-экономического механизма управления при выделении определённых составляющих структуры.

По мнению автора, организационно-экономический механизм управления отраслью промышленности – это совокупность организационных, правовых и экономических способов, которые представляют возможность влияния на объект управления (угледобывающую промышленность). Структуру такого механизма необходимо отображать в виде функционально-целевой схемы и экономических методов, которые направлены на обеспечение достижения целей управления.

Угледобывающая отрасль входит в структуру минерально-сырьевого комплекса. Минерально-сырьевой комплекс представляет – это сложная производственная система, которая состоит из экономических субъектов, взаимодействующих между собой, и опирается на наличие соответствующей минерально-сырьевой базы.

Таким образом, основными элементами угледобывающей отрасли являются предприятия, которые также представляют собой объект управления, который приводится в действие определённым механизмом.

Поскольку все элементы организационно-экономического механизма имеют комплексное воздействие, то успешное достижение цели или решение задачи на любом уровне управления требует комплексного применения различных методов управления с целью координации деятельности управляемого объекта.

Система целей на сегодняшний день рассматривается как один из основных инструментов построения механизма при помощи различных методов, которые выработаны в управлении. По мнению автора, структуру организационно-экономического механизма управления также возможно сформировать с точки зрения функционального предназначения, а не только при помощи отражения целей. При этом можно выделить подсистемы по функциональному признаку.

Исходя из вышеизложенного, можно сделать вывод о том, что организационно-экономический механизм управления определяется как совокупность целей, функций и методов управления.

При анализе функционально-целевой структуры организационно-экономического механизма управления для предприятия и угледобывающей отрасли можно выделить несбалансированность целей данных подсистем. Помимо всего вышперечисленного,

необходимо отметить и важную роль информации в системе управления. Внедрение информационно-управляющих систем позволит решать задачи, которые связаны с координацией минерально-сырьевых и трудовых ресурсов, а также обмена технологиями и экономическим опытом. Информационная составляющая организационно-экономического механизма управления должна стать самой важной составляющей комплексного механизма управления и развития угледобывающей отрасли.

Поскольку на сегодняшний день основным компонентом любого организационно-экономического механизма управления служат отношения собственности, то формирование и развитие нового организационно-экономического механизма управления угледобывающей отрасли должно быть с учётом интересов всех участников экономических отношений. Таким образом, механизм должен также учитывать элементы структуры механизма реализации права собственности. При этом целесообразно исследование влияния внешних и внутренних факторов.

По мнению Измалкова С. Б., который рассматривает организационно-экономический механизм с точки зрения эффективного использования собственности как государством, так и предприятием и определяет данный механизм как «механизм реализации права собственности, который представляет собой взаимодействие между экономическими субъектами с целью извлечения полезных свойств объектов собственности» [11].

Если организационно-экономический механизм управления включает в себя цели и ресурсные ограничения, которые сформированы участниками, а также систему показателей экономической оценки эффективности и имеет необходимое информационное обеспечение, то его рассмотрение целесообразно через структурированные организационные, правовые и экономические нормы, которые позволяют участникам эффективно взаимодействовать как с внутренней, так и с внешней средой системы. Таким образом, реализация механизма управления происходит при воздействии субъектов управления на всех участников системы, а экономический результат в итоге будет определяться тем, насколько механизм реализации будет адаптивен к внешней среде.

Исходя из этого, организационно-экономический механизм можно структурировать в любой форме с учётом влияния внешних факторов. Сущность структуры механизма будет отражена, если в ней будут учтены следующие составляющие: субъекты управления, объекты управления, цели и направления воздействия. В общем виде схема организационно-экономического механизма управления угледобывающей отраслью может быть представлена следующим образом, что наглядно показано на рис. 1.

Таким образом, организационно-экономическим механизмом управления называется система взаимосвязанных организационных и экономических мер, к которым относится планирование, разработка, внедрение, выполнение и контроль целевых программ.

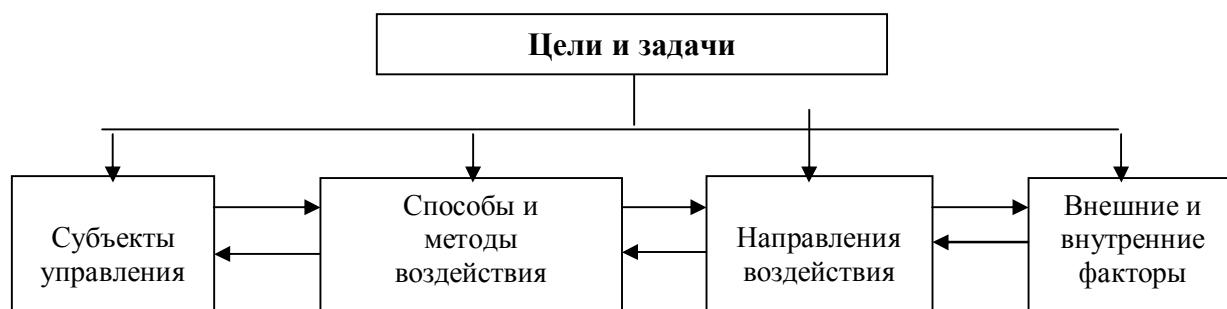


Рис. 1. Общая схема организационно-экономического механизма управления угледобывающей отраслью

Концепция организационно-экономического механизма и выбор необходимых методов будут зависеть от решения вопроса о целях развития конкретной отрасли промышленности. Так как цели хозяйственной деятельности предприятий угледобывающей отрасли реализуются через взаимодействие системы такими субъектами как органы власти, потребители продукции и т. д., то в числе основных элементов механизма можно выделить механизм реализации права собственности на минеральные ресурсы и объекты, которые их используют.

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок. Таким образом, организационно-экономический механизм – это совокупность организационных и экономических рычагов, способов и методов, которыми возможно воздействовать на объект управления (угледобывающую отрасль), в результате чего объект управления переходит из фактического состояния в желаемое.

Формирование организационно-экономического механизма управления необходимо для приведения в действие и обеспечения стабильного функционирования системы управления угледобывающей отрасли Республики.

Дальнейшие разработки в этом направлении планируется связать с дополнением и проведением соответствующих расчетов по определению эффективности, а также целесообразности предложенной схемы организационно-экономического механизма управления угледобывающей отраслью Республики.

Список использованных источников

1. Экономическая энциклопедия: в 3-х т. / [уклад. Б. Д. Гаврилишин, С. В. Мочерный и др]. – К.: Академия, 2001. – Т. 2. – 848 с.
2. Большой энциклопедический словарь / [Под ред. А. Н. Азрилияна]. – 5-е изд. доп и перераб. – М.: Институт новой экономики, 2002. – 1280 с.
3. Методологические проблемы системного исследования организационно-экономического механизма управления // Системные исследования. Методологические проблемы. Ежегодник 1982. – М.: Наука, 1982. – С. 159-181.
4. Тлумачний словник української мови / [За ред. Гуменецької]. – К.: Рад. Школа, 1986. – 642 с.
5. Кульман А. А. Экономические механизмы / А. А. Кульман; пер. с фр.; под общ. редакцией Н. И. Хрусталёвой. – М.: Прогресс; Универс., 1993. – 92 с.
6. Мильнер Б. З. Управление территориально-производственными комплексами и программами их создания / Б. З. Мильнер, А. В. Кочетков, Д. Г. Левчук. – М.: Наука, 1985. – 232 с.
7. Федорович В. О. Состав и структура организационно-экономического механизма управления собственностью крупных промышленных корпоративных образований / В. О. Федорович. – Новосиб.: Ж. Сибирская финансовая школа, 2006. – № 2. – С. 45-54.
8. Попова В. В. Архітектоніка організаційно-економічного механізму управління розвитком національної макросистеми / В. В. Попова // Держава та регіон. Серія Економіка та підприємництво. – 2007. – № 4. – С. 204-208.
9. Райзберг Б. А. Современный экономический словарь / Б. А. Райзберг, Л. М. Лозовский, Б. А. Стародубцева. – М.: ИНФРА-М, 1996. – 496 с.
10. Симкин Д. Г. Некоторые особенности развития организационно-экономического механизма управления регионом / Д. Г. Симкин // Вестник ОГУ. – 2009. – № 8 (102). – С. 88-92.
11. Измалков С. Б. Теория экономических механизмов (Нобелевская премия по экономике 2007 г. часть № 1) / С. Б. Измалков, К. И. Сонин, М. М. Юдкевич // М., Ж. Вопросы экономики. – 2008. – № 1. – С. 4-26.

УДК 338.439:658.155

ПУТИ ПОВЫШЕНИЯ РЕНТАБЕЛЬНОСТИ ПРОИЗВОДСТВА ПРОДУКЦИИ НА ПРЕДПРИЯТИИ

ХМЕЛЕВАЯ С. А.,
студентка магистратуры, ГОУ ЛНР
«Луганский национальный аграрный
университет»

Данная статья посвящена изучению рентабельности, которая наиболее точно отображают прибыльность, эффективность производства и финансовое состояние предприятия. Рассмотрены наиболее распространённые понятия о сущности и показателях рентабельности известных учёных и пути повышения с их ней точки зрения, а также факторы, которые влияют на этот показатель.

Ключевые слова: рентабельность; прибыль; эффективность производства; повышение.

Дану статтю присвячено вивченню рентабельності, яка найбільш точно відображає прибутковість, ефективність виробництва і фінансовий стан підприємства. Розглянуто найбільш поширені поняття про сутність і показники рентабельності відомих вчених і шляхи підвищення, з їхньої точки зору, а також фактори, які впливають на цей показник.

Ключові слова: рентабельність; прибуток; ефективність виробництва; підвищення.

This article is devoted to the study of profitability, which most accurately reflect the profitability, efficiency of production and the financial condition of the enterprise. The most widespread notions about the nature of the profitability of well-known scientists and the way they are even with the increase of point of view, as well as factors that affect this figure.

Keywords: profitability; profit; production efficiency; increase.

Постановка проблемы. Функционирование предприятия, определяется его способностью приносить достаточное количество прибыли. Именно прибыль является наиболее важным источником стимулирования хозяйственной деятельности предприятия. Этот показатель создаёт финансовую основу для расширения деятельности предприятия, удовлетворения материальных и социальных потребностей трудового коллектива. Но прибыль показывает только абсолютный эффект деятельности предприятия без учёта использованных при этом ресурсов, поэтому его нужно дополнять показателем рентабельность, которая и характеризует степень прибыльности предприятия.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучением сущности и показателям рентабельности предприятия посвящено множество трудов известных учёных, среди которых: Баскакова О. В., Сейко Л. Ф., Волков О. И., Скляренко В. К., Горшков Е. М., Кондратьева М. Н., Баландина Е. В., Корсаков М. Н. Селезнёва Н. Н., Ионова А. Ф., Витун С. Е. и др.

Актуальность. Переход к рыночной экономике требует от предприятия повышения эффективности производства, конкурентоспособности продукции на основе введения достижений научно-технического прогресса, эффективных форм хозяйствования и управления производством. В рыночной экономике финансовые ресурсы (капитал) прилагаются к любым видам деятельности. Поэтому рентабельность, то есть эффективность использования капитала, имеет большое значение при определении финансовых результатов деятельности предприятия. То есть собственник капитала предприятия должен оценивать любые решения в сфере управления имеющимися средствами.

Цель статьи. Исследовать сущность рентабельности производства продукции предприятия, выявить эффективные пути повышения рентабельности продукции, а также рассмотреть управление рентабельностью предприятия.

Изложение основного материала. Основной целью деятельности предприятия является получение прибыли в достаточном размере для покрытия затрат и дальнейшего развития производства, а также в современных условиях формируются меры касающиеся повышения прибыльности деятельности предприятия.

Рентабельность – это отношение прибыли к показателям, формирующим конечный финансовый результат: доходам, расходам, величине используемых экономических ресурсов, вложенному капиталу. Рентабельность обычно рассчитывается в виде коэффициентов или в процентном отношении к тому или иному показателю; расчёт проводят по данным за определённый период (год, квартал). Рентабельность характеризует прибыльность, выгодность работы предприятия. различных направлений деятельности (производственной, финансовой), прибыльность производства отдельных видов продукции, услуг [1].

По мнению Корсака М. Н., рентабельность – относительный показатель экономической эффективности, которая комплексно отражает степень эффективности использования материальных, трудовых и денежных ресурсов. В общем смысле рентабельность продукции подразумевает, что реализация и производство данного продукта приносит предприятию прибыль. Нерентабельное производство – это производство, не приносящее прибыли. Отрицательная рентабельность – это убыточная деятельность [2].

По мнению Волкова О. И., рентабельность – это относительный показатель эффективности производства, характеризующий уровень отдачи затрат и степень использования ресурсов. В основе построения коэффициентов рентабельности лежит отношение прибыли (расчёт показателей рентабельности включают чистую прибыль) или к выручке от реализации, или к затраченным средствам, или к активам предприятия [3].

По нашему мнению, рентабельность характеризует эффективность вложенного капитала, распоряжение материальными и денежными средствами. Она представляет собой показатель соотношения прибыли с понесёнными затратами и измеряется с помощью системы относительных показателей, характеризующих эффективность работы предприятия, а также прибыльность разных направлений деятельности.

Для дальнейшей оценки доходности и экономической целесообразности деятельности предприятия, а также привлечения ресурсов используются разные показатели рентабельности, которые являются относительными характеристиками финансовых результатов и эффективности деятельности предприятия.

Показатели рентабельности используют для сравнительной оценки эффективности работы отдельных предприятий и отраслей, выпускающих разные виды и объёмы продукции. Эти показатели характеризуют полученную прибыль по отношению к затраченным производственным ресурсам, они наиболее полно, чем прибыль характеризуют обобщающие результаты хозяйствования [4].

Конечный финансовый результат деятельности предприятий характеризуется абсолютной величиной прибыли. Производные от прибыли относительные показатели, которые позволяют оценивать результативность вложенных средств, используются в финансовом планировании, и в экономических расчётах. Виды показателей рентабельности разделяются на три группы, которые используют при оценке финансового состояния предприятия:

- рентабельность продукции;
- рентабельность производственных фондов;
- рентабельность вложений в предприятие (рис. 1).

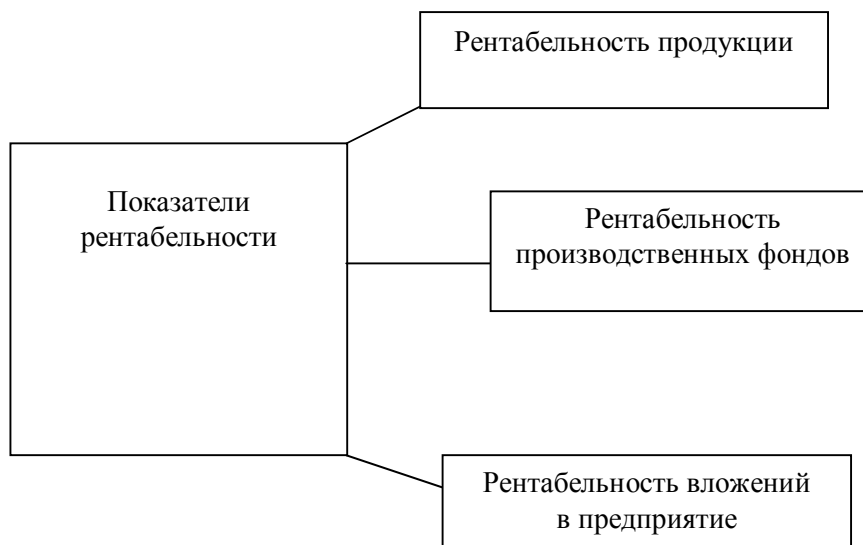


Рис. 1. Основные показатели рентабельности

При определении показателей рентабельности прибыль сопоставляется с факторами, которые имеют наибольшее влияние на его получение. К этим факторам относятся активы, затраты и инвестиции, поэтому предприятия должны искать все возможные пути усовершенствования производства, повышение конкурентоспособности продукции, это и будет влиять на рост рентабельности предприятия.

На рентабельность оказывают влияние факторы, определяющие направления развития хозяйственного механизма в целом. При анализе путей повышения рентабельности важно учитывать влияние внутренних и внешних факторов. К ним можно отнести рост тарифов автоперевозки и процентных ставок за кредит, а также цен на товары народного потребления. Ряд факторов зависит от работников предприятий. Это совершенствование структуры управления и организационного построения; организация технологического процесса, рекламы; максимальное ускорение оборачиваемости оборотных средств; снижение себестоимости; повышение доли собственных средств при оплате товаров.

Показатели рентабельности играют важную роль формирования прибыли предприятия. Они обязательны при проведении сравнительного анализа и оценке финансового состояния предприятия. При анализе производства показатели используются как инструмент инвестиционной политики и ценообразования.

Большое влияние на рентабельность оказывают вне реализационные расходы, которые являются прямым вычетом из доходов предприятий. Организация чёткой работы с поставщиками, применение в необходимых случаях штрафных санкций и других мер финансового воздействия, жёсткий контроль за сохранностью собственности – таковы наиболее важные резервы повышения рентабельности [5].

Для дальнейшего благоприятного функционирования любого предприятия необходимо увеличивать прибыль, изучить все факторы, влияющие на неё и соответственно в дальнейшем добиться повышения уровня рентабельности продукции. Повышению уровня рентабельности способствует увеличение массы прибыли, снижение себестоимости продукции, улучшение использования производственных фондов.

С экономической позиции значение снижения себестоимости для предприятия состоит в следующем:

- увеличение прибыли, оставшейся в распоряжении предприятия;

- появление больших возможностей материального стимулирования работников и решение некоторых социальных проблем коллектива предприятия;
- улучшение финансового состояния предприятия и снижение степени риска банкротства;
- возможность снижения цен реализации на продукцию, которая позволяет повышать конкурентоспособность продукции и увеличить объём продаж.

Систематическое снижение себестоимости обеспечивает рост прибыли предприятия, а также повышает материальное положение работников.

Главным резервом снижения себестоимости продукции предприятия является сокращение материальных затрат. Сокращение затрат производства и снижение на этой основе себестоимости продукции является одним из главных условий роста прибыли предприятия, повышение рентабельности и эффективности его работы.

Определившись с сущностью рентабельности, а также определив её показатели, стоит рассмотреть особенности организации управления рентабельностью предприятия. Процесс управления рентабельностью представляет собой целостную систему, включающую в себя определение целевых показателей и критериев эффективности и разработку разных моделей управления рентабельностью. Это сложный процесс, состоящий из большого количества этапов и заданий. Управление рентабельностью представляет собой достижение желаемой динамики значений показателей. При управлении рентабельностью необходимо анализировать структуру активов, источников финансирования, а также в процессе текущей хозяйственной деятельности необходимо постоянно искать возможные пути повышения эффективности деятельности предприятия и резервы роста рентабельности.

Управление рентабельностью призвано решать такие задания:

- оптимизация соотношения между уровнем сформированной прибыли и допустимым уровнем риска. С учётом отношения менеджеров к финансовым и хозяйственным рискам определяется их допустимый уровень и в итоге политика осуществления тех или иных видов деятельности или проведение хозяйственной операции. В процессе управления должен быть максимизированный соответствующий ему уровень прибыли;
- максимизация размера сформированной прибыли с ресурсным потенциалом предприятия, на основе оптимизации состава ресурсов предприятия и эффективного их использования;
- обеспечение высокого качества сформированной прибыли;
- формирование достаточного объёма финансовых ресурсов за счёт прибыли.

К основным путям роста рентабельности производства можно отнести – развитие наиболее прогрессивных отраслей, рациональное размещение предприятий, повышение удельного веса специализированного производства, применение современных методов организации производства и труда в соответствии с требованиями научно-технического прогресса, ускорение внедрения и освоения новой, более прогрессивной техники, повышение производительности труда, снижение себестоимости продукции, улучшение её качества, усиление режима экономии в расходовании материальных, трудовых и финансовых ресурсов и повышение материальной заинтересованности работников в результатах своего рода (рис. 2) [6].

Основными путями повышения рентабельности продукции, по мнению Селезнёвой Н. Н., являются:

- снижение затрат на единицу или на 1 руб. продукции;
- улучшение использования производственных ресурсов, формирующих себестоимость (снижение фондоёмкости, материалоёмкости, зарплатоёмкости,

амортизациоёмкости продукции или повышение обратных им показателей фондоотдачи, материалоотдачи и т. д.);

- рост объёма производства;
- рост цен на продукцию, сопровождаемый улучшением её качества [7].



Рис. 2. Пути повышения рентабельности продукции

Рентабельность использования финансовых ресурсов может быть увеличена, если предприятие достигает того объёма прибыли, но уменьшает при этом сумму средств, вложенную в оборотные и основные средства.

Рентабельность продукции, достигнутая предприятиями в базовом периоде должна быть скорректирована с учётом условий ценообразования планового периода. Можно определять резервы предприятия, которые не были им использованы в базовом периоде для роста прибыли. Резервы предприятия можно определять за счёт:

1. структурных нарушений в ассортименте продукции, которая изготавливается и реализуется к выпуску наиболее рентабельной продукции;
2. ликвидации непродуктивных затрат, относящиеся к себестоимости продукции;
3. ликвидация фактов поставки продукции покупателям с отклонением от технических и качественных параметров, ведущие к снижению оптовых цен на эти изделия, а именно прибыли реализации.

Одним из резервов роста прибыли является увеличение объёма реализации продукции. Между объёмом реализации и прибылью есть определённая зависимость: чем больше реализуется продукции, тем больше является сумма прибыли, а невыполнение плана по реализации продукции уменьшает прибыль. При подсчёте резервов увеличения прибыли за счёт роста объёма реализации используют результаты анализа выпуска и реализации продукции.

Резервы увеличения сумм рентабельности и прибыли связаны с направлениями хозяйствования предприятия. Для руководителя предприятия, важным моментом является значение масштабов действия, форм контроля и использование наиболее существенных внешних и внутренних факторов эффективности на разных уровнях управления деятельностью предприятия.

Далее необходимо обобщить все выявленные резервы роста прибыли по каждому виду товарной продукции и по предприятию в целом.

Выводы. Рентабельность как показатель даёт представление о прибыльности или убыточности предприятия в сравнении с другими отдельными величинами, которые влияют на производство и деятельность предприятия в целом.

Для увеличения рентабельности необходимо увеличивать объёмы производства и уменьшить себестоимость продукции, расширять ассортимент и повышать качество продукции, внедрять меры по повышению продуктивности труда своих работников, целесообразно размещать полученную ранее прибыль а также с максимальной отдачей использовать потенциал находящийся в распоряжении предприятия.

Необходимо минимизировать все расходные статьи, а именно: наладить систему сбыта; уменьшить транспортные расходы.

Снижение себестоимости продукции является самым важным фактором роста прибыли. При снижении себестоимости продукции происходит экономия трудовых, материальных и финансовых ресурсов, которыми распоряжается предприятие.

Список использованных источников

1. Баскакова, О. В. Экономика предприятия (организации): учебник / О. В. Баскакова, Л. Ф. Сейко. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К^о», 2013. – 372 с.
2. Корсаков, М. Н. Экономика предприятия: учебное пособие. – Таганрог: Издательство ТРТУ 2005. – 50 с.
3. Волков, О. И., Скляренко, В. К. Экономика предприятия: курс лекций М.: ИНФРА-М, 2006. – 280 с.
4. Кондратьева, М. Н. Экономика предприятия: учебное пособие / М. Н. Кондратьева, Е. В. Баландина. – Ульяновск : УлГТУ, 2011. – 174 с.
5. Витун, С. Е., Чигрина, А. И. Финансы организаций Пособие по одноименной дисциплине для студентов специальности 1-25 01 04 – Финансы и кредит. Часть 1. – Гродно ГрГУ им. Я. Купалы, 2010.
6. Горшков, Е. М. Повышение рентабельности на предприятии. Практическое пособие. – Москва, 2009 г. (ст. 19-20).
7. Селезнёва, Н. Н., Ионова, А. Ф. Финансовый анализ. Управление финансами: учебное пособие для вузов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2006. – 639с.

УДК 304.4

МЕЖДУНАРОДНЫЙ ОПЫТ И ЕГО ИСПОЛЬЗОВАНИЕ В ФОРМИРОВАНИИ СОЦИАЛЬНОЙ ПОЛИТИКИ РЕГИОНА

**ЧЕРКАШИНА А. В.,
аспирант ГОУ ВПО «Донецкая академия
управления и государственной службы
при Главе Донецкой Народной
Республики»**

В статье проведён анализ международного опыта формирования социальной политики государств. Рассмотрены существующие классификации моделей социальной политики.

Ключевые слова: государство; управление; международный опыт; социальная политика.

В статті проведено аналіз міжнародного досвіду формування соціальної політики держав. Розглянуто існуючі класифікації моделей соціальної політики.

Ключові слова: держава; управління; міжнародний досвід; соціальна політика.

In the article the analysis of international experience of social policy development of the States is brought. The existing classifications of models of social policy are examined.

Keywords: state; management; international experience; social policy.

Постановка проблеми. В период становления государства определяющим фактором является формирование гражданского общества и целостности системы управления, что напрямую взаимосвязано с социальной политикой. При создании новых государственных учреждений и предприятий различных форм собственности в Донецком регионе первоочередной задачей государства является создание качественных условий для жизни и трудовой деятельности населения. Социальная политика призвана обеспечить расширенное воспроизводство населения, гармонизацию общественных отношений, политическую стабильность, гражданское согласие и реализовать через государственные решения социальные мероприятия и программы в различных сферах общественной жизни (экономической, социальной, экологической, научно-технической, самоуправленческой, духовно-культурной и др.). Именно она обеспечивает взаимодействие всех сфер жизнедеятельности общества в решении социальных проблем [1; 2].

Модель социальной политики – это комплекс средств, используемых государством для решения социальных вопросов; как правило, данная модель основана на определённой доктрине [1].

Первоочередной задачей периода становления является разработка современной управленческой концепции развития всех сфер деятельности, формирование гражданского общества и целостности системы управления. Такая ситуация представляет большую ответственность и требует адекватного решения. Поэтому важнейшей задачей такого периода становится разработка современной управленческой концепции развития всех сфер деятельности [3; 4].

Условия нестабильности в Донецком регионе требуют от государственной власти в большей мере учитывать интересы незащищённых слоёв населения и определённых категорий граждан, используя международный опыт. Поэтому исследование и анализ моделей социальной политики отечественных и зарубежных стран позволит определить приоритеты и выработать стратегию развития функционирования государственных органов управления в данном направлении.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы становления и развития социальной политики в современном мире, её формирование, роль и содержание рассматривали такие известные учёные, как Баликов В. Т., Роик В. Д., Игнатов А. В., Жукова В. И., Гузун В. М. и др. Так, Игнатов А. В. исследовал основные направления и специфику социальной политики Российской Федерации в условиях становления государства. Роик В. Д. в своих работах уделил внимание опыту западноевропейских стран в создании социальной модели государства. Баликов В. Т. и Жукова В. И. рассматривали экономические интересы и приоритеты реализации государственных моделей социальной политики, основываясь на мировой практике разных стран. Анализ социальных процессов, происходящих в Приднестровской Молдавской Республике и представляющих практический интерес для экспертов экономических ведомств, государственных и негосударственных организаций в сфере социальной политики, провёл Гузун В. М.

Актуальность. Понятие социальной политики относится к числу таких категорий, которые широко используются в практике государственного строительства, воздействия государства на социальные процессы, протекающие в обществе с помощью

административных, бюджетных и законодательных мер. Это обусловлено тем, что социальная политика является наиболее значимой сферой интересов современного общества и важнейшей частью деятельности современного государства. Она теснейшим образом связана с типом и уровнем развития общества, с господствующей ментальностью населения, с теми целями и задачами, которые ставит общество перед собой в своём социальном развитии [1; 3; 5]. Поэтому процесс изучения международного опыта, исследования моделей социальной политики России и зарубежных стран, выявления преимуществ и недостатков является особо актуальным в формировании социальной политики Донецкого региона.

Цель исследования. Использование международного опыта и анализ моделей социальной политики зарубежных стран.

Изложение основного материала исследования. Социальная политика включает достаточно обширный круг вопросов жизнедеятельности индивидов и общества. Поэтому поле социальной деятельности имеет протяжённость от политики, направленной на обеспечение выживания и поддержание жизнедеятельности слабейших членов общества – инвалидов, престарелых, одиноких, беженцев, представителей национальных меньшинств и т. д., – до обеспечения функционирования и развития общества в целом.

Социальная поддержка, обеспечение, защита и страхование граждан являются основными направлениями социальной политики государства [6; 7; 8]. Существуют различные классификации моделей социальной политики, но так или иначе большинство из них базируются на принципах, вытекающих из роли и степени участия государства, институтов гражданского общества и отдельных граждан [1-3; 5].

Основываясь на геополитическом аспекте, выделяют следующие модели социальной политики:

1. *Скандинавская модель.* Значительную часть расходов на социальные нужды берёт на себя государство, где основным каналом распределения является бюджет. Государство несёт основную ответственность за социальное благополучие своих граждан и является основным производителем социальных услуг (образование, здравоохранение, забота о детях и престарелых и т. п.).

Данная система действует через распределение бюджета или социально-страховые фонды, где доля социальных расходов очень высока. Эта модель воплощается в политике таких стран, как Швеция, Финляндия, Дания, Норвегия. Осуществление целей идёт через преднамеренное перераспределение доходов, прежде всего, через налоговую и трансфертную политику.

Универсальность модели выражается во всеобщности и общедоступности социальной защиты, которая распространяется на все слои населения. Оказываемая помощь обеспечивает социальную защиту населения на уровне нормального жизненного стандарта. Данная модель обеспечивает высокий уровень социальной защиты граждан и высокие показатели уровня жизни. Недостатками данной модели являются высокое налоговое давление на бизнес, чрезмерная система унификации социальной сферы и ограничение свободы выбора социальных благ людьми.

2. *Немецкая модель.* Государство, как правило, несёт ответственность только за выдачу социальных пособий получателям, то есть за социальное обеспечение, но не формирует социальные услуги. В данной модели бюджетные отчисления и страховые взносы работника и работодателя на социальные мероприятия примерно равны, и основными каналами перераспределения являются как государственные, так и частные, находящиеся под контролем государства социально-страховые фонды.

Этой модели следуют Германия, Франция, Австрия, Бельгия. Цель такой социальной политики – создание условий для активной самореализации каждого члена общества в экономической сфере, для чего государство создаёт общие

институциональные условия, регулирующие хозяйственную деятельность индивидуумов. На первый план выходит создание благоприятных экономических условий для трудоактивного населения, на которое и сориентированы основные меры социальной защиты.

3. *Американо-британская модель.* Характеризуется минимальным участием государства в социальной сфере. Финансовую основу реализации социальных программ составляют, в первую очередь, частные сбережения и частное страхование. Государство берёт на себя ответственность лишь за сохранение минимальных доходов всех граждан и за благополучие наименее защищённых слоёв населения, с одной стороны, а с другой – максимально стимулирует создание и развитие в обществе различных форм негосударственного социального страхования и социальной поддержки, а также различных средств и способов получения и повышения гражданами своих доходов.

Подобная модель социальной политики характерна для США, Англии и Ирландии. Социальные программы строго индивидуализированы, большинство из них прошли приватизацию и используют принцип выборочной помощи отдельным категориям граждан, к которым отнесены пенсионеры, инвалиды, больные и недееспособные лица, малоимущие семьи с детьми, неполные семьи.

4. *Советская модель.* Характеризовалась главенствующей ролью государства. В стране существовала система государственного бесплатного здравоохранения, образования и социального обслуживания. После распада СССР такая модель широко использовалась в Российской Федерации, после чего система государственных бесплатных социальных услуг претерпела некоторые изменения. Это объясняется тем, что социальная сфера в России в период реформ не была приоритетной в плане преобразований.

На данный момент можно выделить ряд принципиально новых признаков, сложившихся за это время. Они выражаются в сокращении масштабов государственного вмешательства в социально-экономическую сферу, формировании негосударственных институтов, участвующих в осуществлении социальной политики. Новая модель характеризуется децентрализацией социальной политики, распределением полномочий в управлении социальной сферой в сторону региональных и муниципальных органов власти, изменением структуры и функций социальных ведомств. Этот процесс сопровождается перераспределением источников финансирования, активизацией внебюджетных потоков на социальные программы, развитием системы социального страхования, введением государственного минимального социального стандарта как механизма переходного общества.

В процессе переходной экономики меняются стратегические ориентиры, цели и приоритеты не только в экономической, но и в социальной сфере. Поэтому в дальнейших исследованиях необходимо остановиться на вопросах о современных тенденциях реализации социальной политики в Российской Федерации, на тех направлениях, которые заложены сегодня в программу реформирования социальной сферы. Переход к новой социальной политике предполагает отказ от патернализма, где государство жёстко детерминирует поведение человека в социальной сфере [2].

Наиболее позитивным моментом в реализации социальной политики Российской Федерации является постепенное формирование правового пространства социальной сферы, введение системы социальной стандартизации и использование государственного минимального социального стандарта как механизма переходного общества. Данные тенденции свидетельствуют о движении общества к более цивилизованным формам социального устройства.

Выводы.

1. В условиях нестабильности и реорганизации государственной системы изучение международного опыта является принципиально рациональным в выборе концепции формирования социальной политики региона.

2. Анализ международного опыта в формировании социальной политики позволит использовать преимущества и исключить недостатки в стратегическом планировании развития региона.

Перспективы дальнейших разработок. Провести исследования современных тенденций реализации социальной политики Российской Федерации и направлений реформирования социальной сферы в Донецком регионе.

Список использованных источников

1. Баликове, В. Т. Реализация моделей социальной политики: мировая практика / В. Т. Баликов // Экономические интересы и социальная политика. – Ростов н/Д: Изд-во СКАГС, 2006. – С. 72-84.

2. Роик, В. Социальная модель государства: опыт западноевропейских стран и выбор России / В. Роик // Человек и труд, 2010. – № 4. – С. 35-46.

3. Роик, В. Д. Социальная модель государства: опыт стран Европы и выбор современной России / В. Д. Роик // Аналитический вестник Совета Федерации ФС РФ, 2006. – № 6. – С. 54-80.

4. Giddens, A. The Consequences of Modernity / A. Giddens. – Stanford: Stanford Univ. Press, 2010. – 21 p.

5. Социальная политика: парадигмы и приоритеты: монография / Под общ. ред. В. И. Жукова. – М.: Изд-во МГСУ «Союз», 2005. – 452 с.

6. Гузун, В. М. Уровень социального развития Приднестровской Молдавской Республики на основании индекса развития человеческого потенциала / В. М. Гузун // Социальная политика и социальное партнёрство. – Москва, 2012. – № 7. – С. 67-70.

7. Гузун, В. М. Участие РФ в сфере пенсионного обеспечения граждан ПМР / В. М. Гузун // Социальная политика и социальное партнёрство. – Москва, 2011. – № 1. – С. 49-52.

8. Гузун, В. М. Анализ состояния экономики ПМР и выполнения антикризисных мер / В. М. Гузун // Социальная политика и социальное партнёрство. – Москва, 2010. – № 3. – С. 46-49.