

УДК 332.146

СУЩНОСТЬ НАЛОГОВОГО МЕХАНИЗМА И ЕГО СВЯЗЬ С НАЛОГОВОЙ ПОЛИТИКОЙ И НАЛОГОВОЙ СИСТЕМОЙ

**ВОЛОБУЕВА Д.С.,
аспирантка каф. финансов
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»**

Определена взаимозависимость понятий «налоговый механизм», «налоговая политика» и «налоговая система». Проанализированы варианты и сущность налогового механизма и предложены собственные определения исследуемых понятий.

Ключевые слова: *налоговый механизм; налоговая политика; налоговая система.*

The interdependence of such concepts as «tax mechanism», «tax policy» and «tax system» is defined. The variants of the essence of the tax mechanism have been analyzed and the own definitions of the investigated concepts have been proposed.

Keywords: *tax mechanism; tax policy; tax system.*

Постановка проблемы. Как самостоятельной экономической категории налогам присущи собственный механизм действия. Скоординированные элементы налогового механизма способствуют созданию оптимальной системы налогообложения, которые могут сбалансировать финансовые интересы субъектов хозяйствования и государственных структур, а также достижение других целей налоговой политики. Большое значение налогового механизма в регулировании экономических отношений обуславливает необходимость определения его сущности, а также взаимосвязь с другими ключевыми понятиями теории налогов.

Анализ последних исследований и публикаций. В экономической литературе понятие налогового механизма используется часто, однако единый подход к пониманию его сущности все еще не сформирован. Неоднозначную трактовку понятия и большое количество вариантов его определения свидетельствуют о многогранности этой экономической категории. Необходимо отметить, что некоторые учёные, среди которых Н. Варакса, Н.М. Тюпакова и А.Ф. Бочарова, различают налоговый механизм макроуровня (государства) и налоговый механизм микроуровня (предприятия).

Л.П. Окунева, В.А. Онищенко, М.Е. Заяц, Б.А. Карпинский, С.А. Масличенко, рассматривая сущность налогового механизма, переносят на него свойства других категорий, например, налоговой политики. Значительное внимание выяснению сущности самого понятия и определению структуры налогового механизма уделяют такие учёные, как Л.В. Чернявская, Я.В. Янушевич, Ф.В. Сохова, Е.В. Поролло.

Актуальность исследования заключается в том, что, несмотря на наличие многочисленных вариантов определения налогового механизма, ученые недостаточно внимания уделяют отделению исследуемого понятия от других ключевых понятий теории налогов, а именно налоговой политики и налоговой системы.

Целью данной статьи является определение сущности налогового механизма и формулирование собственного определения исследуемого понятия с учётом его связи с налоговой политикой и налоговой системой.

Изложение основного материала. Прежде чем анализировать варианты определения налогового механизма необходимо определить его связь с такими понятиями, как «налоговая система» и «налоговая политика». Учитывая научные подходы [1; 3; 8; 9; 17], под налоговой системой целесообразно понимать совокупность всех налогов, сборов, установленных государством, а также инфраструктуру, обеспечивающую процесс начисления учёта, контроля и оплаты.

Ёмкое толкование налоговой политики сформулировано О.Д. Василюком: «налоговая политика – комплекс государственных мер в системе налогообложения и мобилизации налогов» [3]. Направленность налоговой политики на построение налоговой системы

подчёркивается и в определении В. Г. Панскова: «налоговая политика – совокупность экономических, финансовых и правовых мер государства по формированию налоговой системы страны в целях обеспечения финансовых потребностей государства, отдельных социальных неправительственных групп в обществе и развития экономики за счёт перераспределения финансовых ресурсов» [18].

Исходя из вышеизложенного, под налоговой политикой целесообразно понимать систему государственных мер, направленных на формирование и функционирование налоговой системы. Большинство исследователей отмечают, что налоговая политика реализуется через налоговый механизм [3, 4; 6; 9; 11; 18; 20; 24]. Взаимосвязь между налоговой политикой, налоговым механизмом и налоговой системой может быть представлена следующим образом (рис. 1).

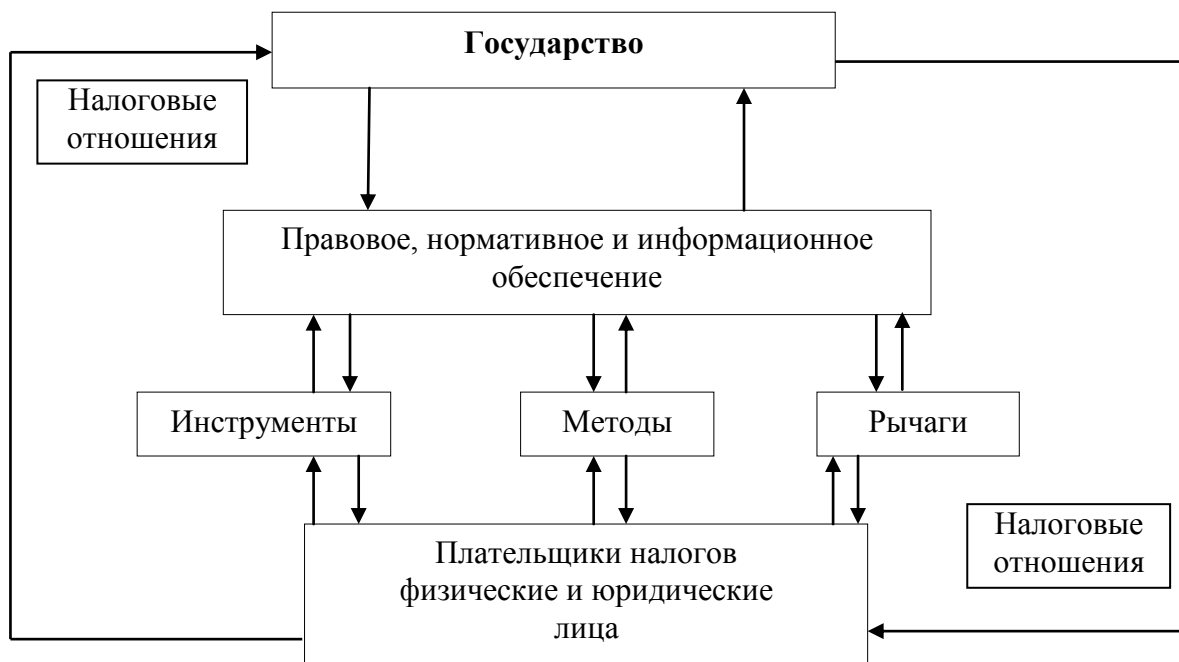


Рис. 1. Взаимосвязь между налоговой политикой, налоговым механизмом и налоговой системой

В результате анализа вариантов определения налогового механизма оказалось, что учёные, определяя суть изучаемого понятия, опираются на различные характеристики этой экономической категории. Это позволило сгруппировать варианты определений налогового механизма (табл. 1).

Так, Л.П. Окунева, В.А. Онищенко, М.Е. Заяц, Б.А. Карпинский, С.А. Масличенко сводят сущность налогового механизма к совокупности организационно-правовых норм, форм и методов управления налогообложением [5; 7, 10, 13; 16]. При этом М.Е. Заяц, Б.А. Карпинский и С.А. Масличенко уточняют, какие именно инструменты для этого используются. Определение указанных авторов в полной мере раскрывает сущность исследуемой экономической категории и больше подходит для трактовки понятия налоговой политики.

Таблица 1

Подходы к определению понятия «налоговый механизм»

<i>Автор, источник</i>	<i>Определение</i>
<i>Отождествление налогового механизма с управлением налогообложением</i>	
Л.П. Окунева [5], В.А. Онищенко [16]	совокупность организационно-правовых норм и методов управления налогообложением
М.Е. Заяц [7]	совокупность организационно-правовых норм, методов и форм государственного управления налогообложением через систему различных инструментов (налоговых ставок, налоговых льгот, способов налогообложения и др.)
Б.А. Карпинский [10]	совокупность организационно-правовых норм и методов управления налогообложением, включающая широкий спектр инструментов (налоговых ставок, налоговых льгот, методов налогообложения и т. д.)
С.А. Масличенко [13]	совокупность организационно-правовых форм и методов управления налогообложением: налоговых ставок, способов налогообложения, налоговых льгот и др.
<i>Акцент на налоговых отношениях</i>	
И.А. Майбуров [12]	совокупность форм и методов регулирования различных сторон организации налоговых отношений, действие и структура которых обусловлены особенностями управленческой деятельности государства в финансовой сфере
Р.Г. Самоев [21]	совокупность способов и правил организации налоговых отношений, с помощью которых обеспечивается осуществление широкой системы отношений распределения и перераспределения, создание централизованного фонда государства для выполнения её функций, регулирования социально-экономического развития общества, потребностей и накоплений субъектов хозяйствования
А.С. Мураховская [14]	совокупность средств и способов использования налоговых отношений в конкретном пространстве (территории), в конкретное время и с конкретной целью, которые отображают способ организации налогового воздействия на экономические процессы
Д.Г. Черник [15]	объективно необходимый процесс управления перераспределительными отношениями, которые возникают при обобществлении части созданного в производстве национального дохода
О.В. Качур [11]	совокупность способов и правил налоговых отношений, с помощью которых обеспечивается реализация целей налоговой политики
Е.Ю. Жидкова [6]	совокупность способов и правил налоговых отношений, с помощью которых обеспечивается достижение целей налоговой политики
<i>Налоговая система и налоговая политика как ключевые понятия для понимания сущности налогового механизма</i>	
М.В. Карп [9]	система форм и методов управления налоговой системой в целях реализации налоговой политики
Ф.В. Сохова [22]	совокупность форм и методов, с помощью которых реализуется налоговая политика государства и обеспечивается функционирование налоговой системы
В.Г. Пансков [18]	совокупность организационных, правовых норм и методов управления налоговой системой
Е.В. Поролло [19]	комплекс форм и методов управления налоговой системой, который должен обеспечивать баланс интересов участников налоговых отношений
Я.В. Янушевич [26]	совокупности налоговых органов государства, институтов, форм и методов налогообложения, при посредничестве которых согласуются государственные интересы с интересами налогоплательщиков, обеспечивается формирование финансовых ресурсов бюджета и развитие экономики

Продолжение табл. 1

<i>Другие подходы</i>	
Л.В. Чернявская [24]	система налоговых методов, инструментов, рычагов и мероприятий, применяемые государством к налогоплательщикам с целью взимания налогов, сборов и обязательных платежей в бюджеты всех уровней и в государственные целевые фонды для обеспечения стабильности социально-экономической, политической и экономической ситуации в стране
Т.Ф. Юткина [25]	комплекс трёх взаимодействующих финансово-бюджетных сфер деятельности, которые регламентированы особыми правовыми нормами всего арсенала законодательных актов государства, определяет установление, и оценки плановых, фактически выполненных и прогнозных налоговых обязательств субъектов налоговых правоотношений (налоговое планирование), осуществление научно обоснованных мероприятий текущего вмешательства в ход выполнения бюджетов страны как стимулирующего характера (налоговое регулирование), так и санкций при нарушении норм налогового законодательства

В следующей группе определений налоговые отношения выступают ключевым аспектом для раскрытия сущности налогового механизма. Наиболее точным среди них является определение И.А. Майбурова, в котором налоговый механизм отождествляется с совокупностью форм и методов регулирования организации налоговых отношений.

Большинство определений этой группы имеют некоторые недостатки и противоречия. Так, в трактовке А.С. Мураховской налоговый механизм выступает в качестве средства и метода, используемых в налоговых отношениях. Данная формулировка является некорректной, поскольку налоговый механизм не использует налоговые отношения, он может только организовывать и регулировать их, что метко подчеркнули в своих определениях И.А. Майбуров и Р.Г. Самоев [12; 21].

В трактовке Д.Г. Черника сфера влияния налогового механизма ограничивается только перераспределительными отношениями, в то время как налоги кроме распределительной выполняют и другие функции: фискальную, накопления, регулирования [15].

Определения О.В. Качуры и Е.Ю. Жидковой вместе с акцентом на налоговых отношениях содержат важный акцент на том, что за счёт налогового механизма достигаются цели налоговой политики. Учитывая данное наблюдение, эти определения можно частично отнести к следующей группе, объединяющей эти определения. Они объясняют сущность налогового механизма в плане связи взаимозависимости с налоговой системой и политикой. Важность такого подхода заключается в разделении этих ключевых понятий, которые во многих других определениях совпадают.

Наиболее точным в этой группе является определение Ф.В. Соховой, в то время как определение М.В. Карпа содержит определённую неточность: исходя из формулировки этого автора, целью управления налоговой системы является реализация налоговой политики. Однако, как было выяснено ранее, ситуация противоположна: управление налоговой системой является одной из целей реализации налоговой политики.

Учёные В.Г. Пансков и Е.В. Поролло определяют налоговый механизм как совокупность форм (норм) и методов управления налоговой системой, не акцентируя внимания на его взаимосвязи с налоговой политикой. При этом, по мнению Е.В. Поролло, налоговый механизм должен обеспечивать баланс интересов участников налоговых отношений.

Роль налогового механизма в соответствии государственных интересов с интересами плательщиков налогов подчеркивается также в определении Я.В. Янушевича, которое отнесено к группе определений, олицетворяющих другие подходы к пониманию сущности исследуемого понятия. Сущность налогового механизма Я.В. Янушевич раскрывает не только через сущность форм и методов налогообложения, но и через инфраструктуру налогообложения. Однако инфраструктура налогообложения вместе с совокупностью всех налогов составляет налоговую систему, а потому не может быть элементом налогового механизма [26].

Своеобразный подход к определению исследуемого понятия присущ также Т.Ф. Юткиной, которая раскрывает сущность налогового механизма через его структурные элементы: налоговое планирование, регулирование и контроль.

Определяя сущность налогового механизма, Л.В. Чернявская также опирается на его составляющие, однако они отличаются от тех, которые выделены Т.Ф. Юткиной [25]. Сформулированный Л.В. Чернявской перечень составляющих налогового механизма, является универсальным перечнем элементов любого механизма, поскольку без рычагов, инструментов и методов воздействия функционирование механизма невозможно.

Заключения: таким образом, результаты анализа вариантов определения налогового механизма позволяют сделать следующие выводы:

– как любой механизм, налоговый механизм состоит, в первую очередь, из рычагов, инструментов и методов;

– с помощью налогового механизма осуществляется регулирование отношений, возникающих в процессе налогообложения, с целью согласования интересов их участников;

– налоговый механизм является средством реализации налоговой политики государства и управления налоговой системой.

Определены характеристики налогового механизма, которые позволили сформулировать собственное определение исследуемого понятия: налоговый механизм – это совокупность рычагов, инструментов и методов регулирования налоговых отношений, которые используются для реализации налоговой политики, важнейшая цель которой – построение такой налоговой системы, которая способна обеспечить выполнение налогами возложенных на них функций при согласовании интересов государства с интересами налогоплательщиков.

Выводы по данному исследованию. В результате проведенного исследования установлена взаимосвязь таких экономических категорий, как «налоговый механизм», «налоговая система» и «налоговая политика». Анализ вариантов определения понятия налогового механизма позволил выделить его характерные черты, на основе чего и было сформулировано и предложено собственное определение исследуемого понятия.

Список использованных источников

1. Буряковский В.В. Налоги: учебное пособие / В.В. Буряковский. – Днепропетровск: Пороги, 2011. – 611 с.
2. Варакса Н.Г. Теория и методология формирования налогового механизма реализации налоговой политики на макро- и микроуровне в сельском хозяйстве: автореф. дис. ... д-ра экон. наук: спец. 08.00.10 / Н.Г. Варакса. – Орел, 2011. – 48 с.
3. Василик О.Д. Налоговая система Украины: учебное пособие / О.Д. Василик. – М.: ОАО «Полиграфкнига», 2014. – 478 с.
4. Дмитриева Н.Г. Налоги и налогообложение в Российской Федерации / Н.Г. Дмитриева, Д.Б. Дмитриев. – Ростов н/Д.: Феникс, 2014. – 512 с.
5. Дробозина Л.А. Финансы. Денежное обращение. Кредит: учебник для вузов / Л.А. Дробозина, Л.П. Окунева. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2010. – 527 с.
6. Жидкова Е.Ю. Налоги и налогообложение: учебное пособие / Е.Ю. Жидкова. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Эксмо, 2011. – 480 с.
7. Заяц Н.Е. Теория налогов: учебник / Н.Е. Заяц. – Минск: БГЭУ, 2012. – 220 с.
8. Исаншина Г.Ю. Налоговый менеджмент: учебное пособие / Г.Ю. Исаншина. – М.: ЦУЛ, 2013. – 260 с.
9. Карп М.В. Налоговый менеджмент: учебник для вузов / М.В. Карп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 477 с.
10. Карпинский Б.А. Государственный патриотизм нации: оценка налоговой доминанты / Б.А. Карпинский // Вестник НЛТУ Украины. – 2012. – Вып. 22.3. – С. 374-383.
11. Качур О.В. Налоги и налогообложение: учебное пособие / О.В. Качур. – М.: КНОРУС, 2013. – 304 с.
12. Майбуров И.А. Теория и история налогообложения: учебное пособие / И.А. Майбуров, Н.В. Стамбул, М.Е. Косов. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2011. – 422 с.
13. Масличенко С.А. Фискальный механизм в системе государственного регулирования: автореф. дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.01.01 / С.А. Масличенко. – М., 2012. – 16 с.
14. Кураховская Е.С. Налоги и сборы: официальные разъяснения гос. органов / Е.С. Мураховская. – М.: Проспект, 2010. – 586 с.

15. Налоги и налогообложение: учебное пособие / Д.Г. Черник и др.; под ред. Д.Г. Черник. – 2-е изд., перераб. и доп. – М.: ЮНИТИ, 2010. – 367 с.
16. Онищенко В.А. Налоговый контроль (основы организации) / В.А. Онищенко. – М.: Редакция журнала «Вестник налоговой службы Украины», 2002. – 432 с.
17. Налогообложение в Украине: учебное пособие / Н.М. Деева, Н.И. Редина, Т.А. Дулик и др.; под ред. Н.И. Рединой. – М.: Центр учеб. лит., 2012. – 544 с.
18. Пансков В.Г. Налоги и налогообложение в Российской Федерации: учебник для вузов / В.Г. Пансков. – 7-е изд., доп. и перераб. – М.: МЦФЭР, 2011. – 592 с.
19. Поролло Е.В. Формирование и развитие налогового механизма субъектов Российской Федерации (на примере Ростовской области): автореф. дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.00.10 / Е.В. Поролло. – Ростов н/Д., 2009. – 18 с.
20. Сербина А.Г. Суть и структура налогового механизма регулирования банковской деятельности / А.Г. Сербина // Вестник НЛТУ Украины. – 2008. – Вып. 18.3. – С. 251-257.
21. Самоев Р.Г. Общая теория налогов и налогообложения: учебное пособие / Р.Г. Самоев. – М.: ПРИОР, 2010. – 176 с.
22. Сохова Ф.В. Налоговый механизм развития бюджетного потенциала региона: автореф. дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.00.10 / Ф.В. Сохова. – М., 2012. – 23 с.
23. Тюпакова Н.Н. Особенности функционирования налогового механизма в транзитивной экономике / Н.Н. Тюпакова, А.Ф. Бочарова // Научный журнал КубГАУ. – 2011. – № 66. – С. 11-23.
24. Чернявская Л.В. Сущность и структура налогового механизма управления экономикой / Л.В. Чернявская // Вестник Университета банковского дела Национального банка Украины. – 2009. – № 2 (5). – С. 53-55.
25. Юткина Т.Ф. Налоги и налогообложение: учебник / Т.Ф. Юткина. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 429 с.
26. Янушевич Я.В. Налоговый механизм создания предпосылок экономического роста: автореф. дис. ... канд. экон. наук: спец. 08.00.08 / Я.В. Янушевич. – М., 2009. – 25 с.

УДК 331.101.262:332.1

ФАКТОРЫ ВЛИЯНИЯ НА МЕХАНИЗМ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ

ИВАНОВА О.К.,
аспирантка каф. менеджмента
непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

В статье выделены основные факторы, влияющие на механизм управления человеческими ресурсами по уровням управления, рассмотрены особенности влияния данных факторов на управление человеческими ресурсами в Донецком регионе.

Ключевые слова: фактор; человеческие ресурсы; механизм управления человеческими ресурсами; персонал.

The article highlights the main factors influencing the mechanism of human resources management by management levels, the peculiarities of the influence of these factors on the management of human resources in the Donetsk region are considered.

Keywords: factor; human resources; mechanism of human resources management; personnel.

Постановка проблемы. Современная модель развития человеческого потенциала не обеспечивает необходимых количественных и качественных характеристик человеческих ресурсов. Сейчас существует тенденция к депопуляции, старению, бедности населения,

миграции квалифицированной рабочей силы за границу, деформации в сфере занятости, маргинализации подготовленных специалистов, неудовлетворительных условий труда, отсутствия стимулов к профессиональному развитию на большинстве предприятий, учреждений, организаций страны. Закреплению этих негативных явлений способствуют устаревшие формы организации труда и менеджмента, технологий производства и технического оснащения, неадаптированность к рыночным условиям, разрушение социальной инфраструктуры.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучением факторов влияния на механизм управления человеческими ресурсами занимались П.Р. Алиева, Ф.И. Мирзабалаева, И.В. Трофимов и др.

Актуальность. Эффективное управление человеческими ресурсами является, как признано в науке и доказано на практике, многосторонним социально-экономическим процессом, который оказывает влияние на все стороны жизнедеятельности предприятий, региона, государства и общества. Проблема формирования, развития и эффективного использования человеческого потенциала всегда актуальна для общественных систем, нацеленных в долгосрочном плане на самостоятельное экономическое развитие.

Целью статьи является выявление факторов, влияющих на эффективность управления человеческими ресурсами в Донецкой области.

Изложение основного материала исследования. Для определения факторов, влияющих на эффективность управления человеческими ресурсами, необходимо рассмотреть содержание понятия «фактор».

Слово «фактор» происходит от лат. «factor» – «делающий, производящий; создатель, виновник», движущая сила, причина какого-нибудь процесса, обуславливающая или определяющая его характер.

С целью систематизации наиболее актуальных факторов эффективности управления человеческими ресурсами были выделены и дополнены факторы государственного, регионального и предпринимательского уровней, которые имеют прямое отношение к рассматриваемому нами вопросу (рис. 1).

На **государственном уровне** основными факторами влияния на эффективность управления человеческими ресурсами являются демографические, институциональные, социально-экономические, научно-технические, политические.

На степень эффективного управления человеческими ресурсами влияют: уровень естественного прироста, доля экономически активного населения и его гендерно-возрастной состав. Согласно индексу регионального человеческого развития, воспроизводственный потенциал населения Донецкого региона имеет важное значение в сфере человеческого развития.

Обострение социально-экономического конфликта в Донецкой области выдвинуло на первый план задачу регулирования этих вопросов в сфере воспроизводства населения. Государственная кадровая политика является неотъемлемым рычагом управления человеческими ресурсами.

Среди основных проблем в сфере кадровой политики, требующих неотложного решения, можно выделить:

во-первых, несоответствие государственной кадровой политики требованиям трансформационных процессов в Республике. Значительная часть имеющегося кадрового корпуса государственного и местного самоуправления не готова к работе в сегодняшних условиях и на перспективу;

во-вторых, несовершенство законодательной базы, которая не предоставляет процессам управления персоналом правовой обоснованности, урегулированности и защищённости, не учитывает международные стандарты в кадровой сфере;

в-третьих, отсутствие стратегического направления в политике подготовки персонала в соответствии с потребностями общества, которое предусматривает квалифицированное осуществление прогнозирования, планирования, постоянное оценивание ситуации с персоналом в Республике.

в-четвёртых, неустроенность, слабая функциональная определенность структур по работе с персоналом, недостаточная квалификация персонала кадровых служб ведет к неэффективности, несогласованности подходов в кадровом менеджменте на всех уровнях.



Рис. 1. Факторы эффективности управления человеческими ресурсами

Социально-экономические факторы. Уровень и качество жизни определяют человеческое развитие, без которого невозможно наиболее полное раскрытие потенциала общества.

Уровень безработицы напрямую влияет на уровень доходов населения, следовательно, и на уровень потребления. Правительство должно делать все возможное для уменьшения количества безработных по двум причинам:

во-первых, с макроэкономической точки зрения, сокращение фактического уровня безработицы увеличивает объём внутреннего валового продукта (ВВП) страны, а вместе с ним национальный и личный доход граждан, повышая благосостояние и уровень жизни населения;

во-вторых, с микроэкономической точки зрения, отсутствие работы, а отсюда и постоянного дохода, отрицательно сказывается на домохозяйстве. У человека снижается самооценка, чувство собственного достоинства, человек может решиться на преступление. Формы борьбы с безработицей включают переобучение, повышение квалификации, создание новых рабочих мест, общественные работы.

Вектор социального развития в наиболее развитых странах определяется пониманием возросшего значения человеческих ресурсов. Государство принимает на себя более заметную роль в создании условий для их оптимального развития и использования. Реализация функций социальной защиты населения остается базовым элементом деятельности государства, а сама эта деятельность характеризует экономические возможности, зрелость общественного развития и политические приоритеты. Социальная политика – один из основных индикаторов перспективности общества.

Регулирование образовательной деятельности напрямую связано с формированием и развитием человеческих ресурсов как этапа управления ими.

Среди *научно-технических факторов* наибольший интерес представляет доля расходов на НИОКР в ВВП страны. Отношение работодателей к развитию человеческих ресурсов в зарубежных странах демонстрирует финансирование фундаментальной науки, новых технологий, НИОКР. Основным источником финансирования НИОКР в развитых странах являются фирмы (в США – 68,2%, Финляндии – 70,2%, Швеции – 67,8%, ЕС в целом – 55,5%, в Японии и Южной Корее – 72,4%). Они в основном и проводят исследования и осуществляют разработки (75,3% – в США, 75,1% – в Швеции, 74% – в Южной Корее, 71% – в Японии).

В развивающихся странах, включая Россию, Украину, и в странах ЕС, находящихся в конце списка по развитию, преобладают государственные инвестиции в НИОКР.

Политические факторы. В современных условиях важным фактором управления человеческими ресурсами является стабильность политической ситуации в ДНР. В сегодняшних реалиях для реализации достойного уровня и качества жизни, эффективного использования человеческого потенциала становится актуальным обеспечение безопасности населения.

На **региональном уровне** выделены социально-экономические факторы, экологические, инновационно-технологические и факторы предпринимательской среды.

Социально-экономические факторы. Особое внимание необходимо уделить социально-экономическому положению региона как важному фактору, который определяет качество и уровень жизни населения.

Инвестиции в человеческие ресурсы региона, создание условий для профессионального роста работников и повышения их готовности решать возникающие проблемы по опыту наиболее успешных зарубежных компаний дают быструю и высокую отдачу на вложенные средства.

Кроме высокой отдачи на вложенные средства, развитие человеческого капитала способствует более быстрому созданию добавленной стоимости, повышению темпов производительности труда. Важным фактором эффективности управления человеческими ресурсами является продуктивность труда, рассчитанная на основании валового регионального продукта (ВРП) в текущих ценах (рис. 2).

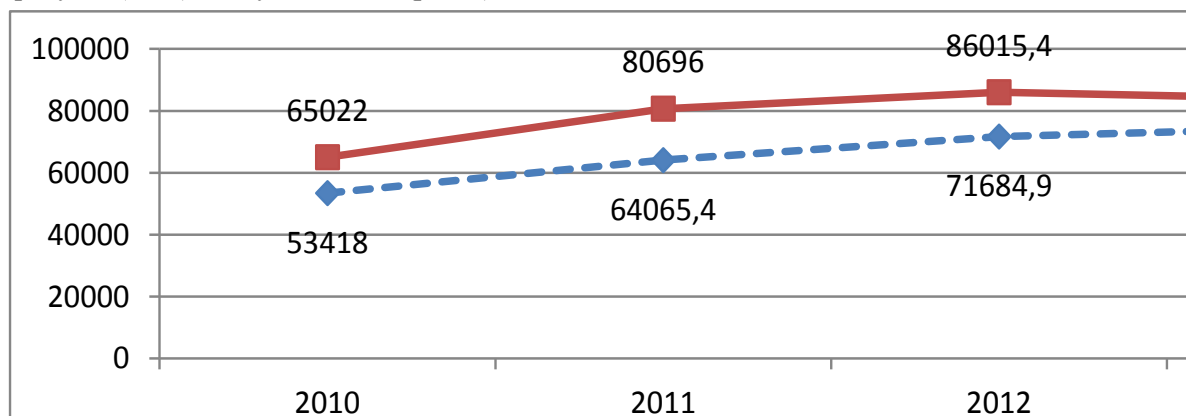


Рис. 2. Уровень продуктивности труда по показателю ВРП на 1 занятого человека за 2010-2013 гг., грн.

Данные свидетельствуют, что в Донецкой области до 2011 г. продуктивность труда была выше среднего по Украине и превышала 80 тыс. грн ВРП на 1 занятого человека. С 2012 года показатель начал снижаться и к 2013 году продуктивность труда имела отрицательное значение и сократилась на 2,6%. Это отставание объясняют две группы факторов операционного характера:

во-первых, неэффективная организация труда, проявляющаяся, в частности, в недостаточном использовании высокопроизводительного оборудования;

во-вторых, ограниченное применение современных высокоэффективных материалов и конструкций.

Такая разница в производительности труда объясняется различными подходами к управлению человеческими ресурсами. Развитые страны поддерживают высокую производительность труда высокими затратами на обучение и относятся к труду, к человеческим ресурсам как к основному фактору производства.

Среди факторов регионального уровня отдельный блок занимает *экология*. Как известно, индустриальное развитие Донбасса привело к серьезным экологическим проблемам: Донецкая область занимала одно из первых мест в Европе и первое место на Украине по уровню загрязнения окружающей среды. Состояние окружающей среды региона является одним из весомых факторов, обуславливающих проблемы демографического развития – низкую продолжительность жизни и высокие показатели смертности младенцев и перинатальной смертности. Источник выбросов – всевозможные предприятия металлургической, угледобывающей отраслей, производство электроэнергии, химической и нефтехимической промышленности, производство кокса. В связи с этим экологические факторы выделены в факторы регионального уровня для Донецкой области.

Среди факторов *предпринимательской среды* следует отметить содействие развитию предпринимательства, способствующее созданию новых рабочих мест.

Факторы *инновационно-технологической* группы включают в себя уровень инновационной активности в регионе и уровень использования новых информационных технологий.

Ранее в Донецком регионе наблюдался недолгий период «простоя» в сфере поддержки изобретательского движения, который негативно сказался на уровне развития деятельности и значительно осложнил задачу развития системы изобретатель – общество – предприятие в регионе, что негативно повлияло на его инновационную активность. Развитие этой системы крайне необходимо, т.к. инновационная деятельность сотрудников – это источник внутренних инвестиций предприятий.

На **предпринимательском уровне** выделены физиологические, управленческие, социально-психологические, экономические и технологические факторы.

Важным фактором управления человеческими ресурсами являются *физиологические особенности* каждого работника организации. В связи с этим важным и интересным для руководства организаций представляется исследование внутриорганизационного поведения, изучение которого позволяет анализировать интересы сотрудников и в дальнейшем сочетать их с целями функционирования организации, формируя таким образом эффективные методы управления.

Среди *управленческих факторов* особое внимание следует уделить поддержке стремлений работников к постоянному обучению и повышению квалификации. Стратегии постиндустриальных организаций в условиях инновационного развития диктуют необходимые изменения в подходах к формам и методам подготовки персонала. Традиционная система повышения квалификации, базирующаяся на установке «стандартная программа обучения – набор обучающихся – учебный курс», сегодня заменяется парадигмой организационного обучения, которая вынуждает предприятия проводить постоянные изменения, расти в конкурентной экономической среде и в условиях ускоряющихся технологических инноваций [1].

Международный опыт управления человеческими ресурсами показал, что в развитых странах (Япония, США, ЕС) давно пересмотрен взгляд на обучение и развитие персонала, что сформировало концепции управления знаниями и талантами сотрудников. Данный подход на уровне предприятий позволяет наиболее полно использовать имеющийся, а главное, нераскрытый, потенциал человеческих ресурсов.

Политика управления человеческими ресурсами на предприятии определяет основные направления и основы работы с кадрами, общие и специфические требования к ним и разрабатывается собственниками предприятия, высшим руководством, кадровой службой.

Основной целью кадровой политики является своевременное обеспечение оптимального баланса процессов комплектования, сохранения персонала, его развития в соответствии с потребностями предприятия, действующего законодательства и состояния рынка труда.

Среди *социально-психологических* факторов выделены: моральный климат в коллективе, организационная культура предприятия, перспектива продвижения по карьерной лестнице, развитие сотрудников, признание работников, условия труда.

Для эффективного управления человеческими ресурсами необходимо создание морального климата, основанного на доверии и направленного на развитие инновационной деятельности в организации [1].

Признание сотрудников – своего рода коммуникативный инструмент; он позволяет поощрять и стимулировать именно те действия сотрудников, которые особенно важны для организации [2].

Компания Bersin & Associates, которая занимается организацией обучения в сфере управления человеческими ресурсами, проанонсировала новое исследование. В нем говорится, что компании, которые преуспевают в признании своих работников, в среднем в 12 раз чаще достигают хороших бизнес-результатов, чем их коллеги и конкуренты.

На уровень и динамику производительности труда влияют также условия, в которых протекает процесс труда. Условия либо усиливают действие того или иного фактора, если они благоприятны, либо ослабляют его. Как показал анализ продуктивности труда в Донецкой области в 2013 году, показатель продуктивности труда в области имел тенденцию к уменьшению. Для анализа условий труда и соблюдения законодательства в сфере трудового права в ДНР функционирует Государственная инспекция по вопросам соблюдения законодательства о труде.

Экономические факторы влияния на эффективность управления человеческими ресурсами – материальное стимулирование, уровень заработной платы.

Основная функция стимулирования – экономическая, выражающаяся в том, что стимулирование труда содействует повышению эффективности производства через увеличение производительности труда работника и качества производимой им продукции [3].

Сущность материального стимулирования наемных работников заключается в стимулировании работника к наиболее полному проявлению и использованию своего трудового потенциала, направленного на развитие и процветание организации [4].

Технологические факторы – техническая оснащенность и автоматизация производства, уровень использования научно-технических достижений, уровень изобретательства и рационализации. Эти факторы играют решающую роль в обеспечении конкурентоспособности продукции и создании материально-технической базы активности труда.

Особенное место в группе технологических факторов принадлежит автоматизации как направлению повышения эффективности человеческой деятельности. Под автоматизацией понимается процесс применения технических средств, освобождающих человека от непосредственного участия в преобразовании предметов труда или выполнении других трудовых функций [5].

Уровень изобретательства и рационализации на предприятиях является фундаментальной основой развития и использования интеллектуального потенциала кадров, поэтому политика руководства предприятия в данном вопросе должна быть направлена на стимулирование творческих способностей работников.

Выводы Главной проблемой на предприятиях Донецкой области в сфере управления человеческими ресурсами является отсутствие стратегического планирования и управления человеческими ресурсами. Человеческие ресурсы рассматриваются как носитель трудовой функции и средство достижения целей, где доминирует экономический подход к управлению персоналом. Концепция управления человеческими ресурсами в Донецком регионе так и не нашла своего применения, так как современные руководители предприятий не знают принципиальных различий между «управлением человеческими ресурсами» и «управлением персоналом». В связи с этим на предприятиях практикуется пассивная кадровая политика, которая носит исключительно тактический характер.

Список использованных источников

1. Максимцева И.А. Управление человеческими ресурсами: учебник для бакалавров / под ред. И.А. Максимцева. – М.: Изд-во Юрайт, 2012. – 525 с.
2. Susan Heathfield. Эффективное признание сотрудников: пять рекомендаций: пер. А. Баковской // HR-Journal. – 2011. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.hr-journal.ru/articles/mp/mp_640.html
3. Шапиро С.А. Факторы повышения эффективности труда персонала: монография / С.А. Шапиро, А.В. Шилаев. – М.: ИД «АТИСО», 2012. – 222 с.
4. Шубина Н.А. Материальное и нематериальное стимулирование труда: организационный опыт и общественное мнение / Н.А. Шубина // Сб. статей конференции СибАК. – [Электронный ресурс]. – 2014. – № 8. – С. 23-25.
5. Иващишина М.В. Факторы, влияющие на эффективное использование трудовых ресурсов / М.В. Иващишина // Новые технологии. – 2006. – № 1. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/factory-vliyayuschie-na-effektivnoe-ispolzovanie-trudovyh-resursov#ixzz4JgSdT0p5>

УДК 331.44:35.088.7

**КОНТРАКТНЫЙ МЕТОД КАК ИНСТРУМЕНТ
ЭФФЕКТИВНОЙ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ
ГОСУДАРСТВЕННОЙ СЛУЖБЫ**

**МАЛАХАЙ С.Н.,
соискатель кафедры «МНС»,
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»**

В статье обоснована необходимость и оправданность применения контрактного метода в организациях государственной службы, функционирующих в условиях высокого динамизма внешней среды. Проанализированы существующие определения и сформирован авторский подход к трактовке дефиниции «психологический контракт». В связи со спецификой функционирования организаций государственной службы ДНР был дополнен существующий подход к определению условий пересмотра психологических контрактов.

Ключевые слова: *психологический контракт; контрактный метод; государственная служба; закон необходимого разнообразия; внешние возмущения; управляемость.*

The article substantiates the necessity and justification of the application of the contract method in civil service organizations operating in conditions of high dynamism of the external environment. Existing definitions are analyzed and the author's approach to interpretation of the definition «psychological contract» is formed. In connection with the specifics of the functioning of public service organizations, the DNR was supplemented by the existing approach to determining the conditions for the revision of psychological contracts.

Keywords: *psychological contract; contract method; public service; the law of necessary diversity; external disturbances; controllability.*

Постановка проблемы. Эффективность функционирования и управления в сфере государственной службы в значительной мере предопределяет эффективность функционирования региона в целом, качество жизни населения, экономическое благосостояние и политическую стабильность. В связи с этим в условиях становления и развития органов государственной службы в Донецкой Народной Республике, а также исходя из формирования, динамического изменения и укрепления хозяйственно-экономических связей в реальном секторе экономики, интерес и особую практическую значимость приобретают вопросы повышения эффективности организации системы управления в сфере государственной службы ДНР.

Анализ последних исследований и публикаций. Вопросам совершенствования системы управления в сфере государственной службы посвящен ряд публикаций отечественных и зарубежных исследователей, среди которых: А.Г. Барабашев, А.В. Клименко, В.М. Васильева, В.А. Сулемов, А.И. Турчинов, К.О. Магомедов [1-3]. Авторами обозначенных научных трудов рассматривался ряд значимых аспектов данной проблемы.

В то же время вопросы использования социально-психологических методов и, в частности, контрактного метода, для целей повышения эффективности системы управления органов государственной службы остались недостаточно изученными.

Актуальность исследования. Анализ современного состояния Донецкого региона как внешней предпосылки функционирования предприятий позволяет охарактеризовать его как кризисное. Так, согласно отчету министерства экономического развития ДНР, в 2014 году объём реализации продукции предприятий, находящихся на территории ДНР, упал на 32,8%, с 317 млрд до 213 млрд грн [5]. При этом по состоянию на 2015 год Департаментом казначейства региона открыто около 1 тыс. аналитических счетов [5], то есть количество предприятий, работающих на территории Донецкого региона с 2014 по 2015 год, сократилось примерно в 28 раз. В таких условиях вопросы повышения эффективности функционирования экономики региона посредством совершенствования системы управления в сфере государственной службы за счёт использования социально-психологических методов и, в частности, контрактного метода, является актуальной задачей.

Целью статьи является анализ сущности и особенностей применения контрактного метода как инструмента эффективной системы управления государственной службы ДНР, а также выявление условий пересмотра сформированного ранее психологического контракта.

Изложение основного материала. Ретроспективный анализ позволяет сделать вывод о том, что отношение к человеческим ресурсам в мировой практике управления за последние три десятилетия существенно изменилось в сторону увеличения роли человеческого капитала в формировании конкурентных преимуществ организации. Такой подход к управлению персоналом получил название «гуманистический» и нацелен на долгосрочное развитие партнерских отношений между организацией и персоналом, развитие потенциала персонала и создание благоприятных условий в коллективе.

Основой данного подхода послужили теория человеческих отношений, а также школа организационного потенциала. Представители этих школ обосновали ограниченность и объективную недостаточность экономических методов управления. Показали, что такие методы не являются единственными и тем более универсальными. В связи с этим зародилось и активно развилось социальное управление как направление научной мысли. В настоящее время наиболее разработанными являются *три направления* исследования проблемы социального управления [7]:

1) *политико-правовое*, в рамках которого природу и особенности государственно-правового воздействия на общественные процессы раскрывают В. Атаманчук, И.А. Василенко, И.Л. Бачило, Ю.М. Козлов, Б.М. Лазарев, А.Е. Лунев, Ю.А. Тихомиров, Р.О. Халфина;

2) *экономическое*, анализирующее особенности управления предприятиями, отраслями, экономикой в целом. Социально-экономическое управление является предметом исследований Э. Галушки; А. Гансовой, О.А. Дейнеко, А.М. Еремина, Г. Попова;

3) *социально-психологическое*. Роль и место социальной психологии в управлении обществом рассматривает А.Л. Свенцицкий. Психологическим аспектам управления как деятельности посвящены работы Ф. Генова, Б.Ф. Ломова, А.Л. Журавлева, Н.С. Мансурова, В.И. Михеева.

В то же время стоит отметить, что специфика деятельности организаций государственной службы, источник финансирования, а также условия функционирования в регионе с отложенным статусом определяют ряд ограничений в методах и подходах к управлению. Так, в условиях дефицита средств бюджета затруднительным является применение материальных методов стимулирования. В связи с этим, а также исходя из целей и специфики объекта исследования, особый интерес приобретает изучение социально-психологических методов управления в сфере государственной службы.

Следует отметить, что ограниченность инструментария управления существенно снижает разнообразие системы управления, формируя предпосылки для нарушения закона необходимого разнообразия, сформулированного У. Эшби [7], в результате чего снижается управляемость и жизнеспособность системы. В таких условиях значительную роль в повышении управляемости и жизнеспособности системы, согласно [7], играет разнообразие

объекта управления. В связи с этим, классиками теории жизнеспособных систем предлагается понижать разнообразие управляемой системы с целью достижения баланса между ними.

В то же время снижение разнообразия объекта управления в современных условиях функционирования Донецкой Народной Республики, характеризующихся динамическими изменениями, высокими рисками, сложностями в прогнозировании процессов и явлений, является затруднительным, что предопределяет необходимость поиска другого метода эффективного управления в условиях высокого динамизма и агрессивности внешней среды и недостаточного разнообразия системы управления.

Научные исследования в области менеджмента позволяют говорить о существовании другого подхода к решению данной проблемы. Так, мотивационные теории ожидания и справедливости позволяют сделать взвод о том, что, не снижая возможного разнообразия состояний объекта управления путем формирования адекватных ожиданий и достижения справедливости в вознаграждении, возможно осуществлять эффективное управление такими состояниями. Развитие теорий ожидания и справедливости посредством установления чётких эквивалентов между выполняемой работой и ожидаемым справедливым вознаграждением за её выполнение сформировалось в рамках теории психологических контрактов, основоположниками которой принято считать К. Аргириса [9], Х. Левинсона [10].

Следует отметить, что фундаторами теории психологических контрактов выделяются 3 уровня, являющиеся неотъемлемыми компонентами таких контрактов. Так, Э. Берн выделил административный, профессиональный и психологический уровни, а Дж. Хей переработала и адаптировала предложенную модель путём смещения акцента с терапевтического на организационный (рис. 1).



Рис. 1. Структура психологического контракта
(Составлено автором на основании [20, с. 15-16; 21, с. 17-18])

За время становления и развития теории психологического контракта были достигнуты значительные научные результаты и практические рекомендации. Вопросы формирования и внедрения психологических контрактов в практику менеджмента предприятий США и стран Западной Европы получили широкое распространение в зарубежной литературе [9; 10; 11; 12; 13; 14; 15]. Имеется также ряд публикаций отечественных учёных, направленных на изучение эффективности, особенностей и механизмов применения данного инструментария в практике управления отечественными предприятиями [16; 17; 18]. В то же время, несмотря на широкий интерес к контрактному методу со стороны научного сообщества, до настоящего момента не было сформировано единого подхода к трактовке дефиниции «психологический контракт». И поэтому интерес представляет анализ существующих подходов к определению данной категории (табл. 1).

В связи с целями исследования представляется актуальным и оправданным формирование собственного определения дефиниции «психологический контракт» в сфере государственной службы. Так, в рамках исследования под психологическим контрактом будем понимать неформальный договор между управляющей системой (работодателем S_1) и объектом управления (работником S_2), закрепляющий однозначное соответствие между результатами функционирования объекта управления (y) и ответными откликами управляющей системы (m), а также условиями реализации объектом управления своих функций, формирующихся под воздействием внешних возмущений (w) (рис. 2).

Таблица 1

**Подходы к трактовке дефиниции «психологический контракт»
(составлено автором на основании [11; 12; 13; 14; 16; 17])**

<i>Автор</i>	<i>Определение</i>
И. Бердвелл, Л. Холден, Т. Клейдон	Индивидуальные верования, формируемые организацией и рассматриваемые в рамках обменных отношений между каждым конкретным работником и организацией [11]
Ю.Б. Казанцева	Непрописанное соглашение между работником и организацией, основанное на взаимно разделяемых обязательствах и ожиданиях [16]
М. Вэллин	Взгляд на реальную ситуацию сквозь призму субъективного восприятия сторон трудового взаимодействия может быть намного более действенным в плане определения поведения работников [12]
Д.М. Руссо, С.А. Тийоривала	Бессознательные предположения работников относительно отношений занятости [13]
Е.С. Ребрилова	Интегральная характеристика субъекта труда, приобретаемая во взаимодействии с социальными условиями производственной среды [17]
Д. Гвэст, Б. Бринер, М. Дикман	Готовность работодателя сдерживать свои обещания, справедливое отношение к работнику, предоставление стабильной занятости, возможность проявить компетентность и обеспечение карьерного роста и, с другой стороны, ожидание от работников приверженности, компетентности, усилий, подчинения, инновационных и оригинальных решений [14]

Как видно из рис. 2, данная система управления является системой с обратной связью (y), что позволяет ей обеспечивать справедливость вознаграждения (m). В то же время, как иллюстрирует рис. 2, в системе присутствуют внешние возмущающие воздействия (w), которые предопределяют условия реализации объектом управления своих функций.

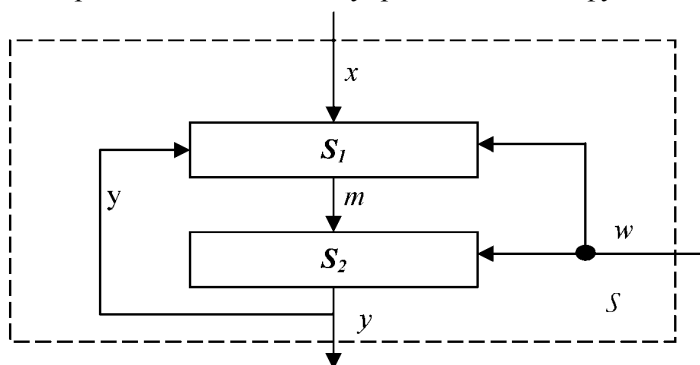


Рис. 2. Схема реализации инструмента психологического контракта в системе управления государственной службы (составлено автором на основании [19])

Как отмечалось ранее, организации государственной службы Донецкой Народной Республики функционируют в условиях динамически изменяющейся агрессивной внешней среды, которая слабо поддается прогнозированию и является предпосылкой для реализации рисков, которые могут послужить причиной нарушения заключенного ранее психологического контракта. При этом провоцируемые риски оказывают воздействие как на управляющую систему, так и на объект управления.

Таким образом, реализация указанных рисков способна привести к изменению условий реализации своих функций как работодателем, так и работником, что может спровоцировать нарушение заключенного ранее психологического контракта обеими сторонами. В связи с этим можно сделать взвод о том, что в современных условиях функционирования организаций

государственной службы Донецкой Народной Республики заключение долгосрочных психологических контрактов осложнено высоким динамизмом внешней среды и связанными с этим рисками нарушения такого контракта. При этом особую актуальность и практическую ценность приобретают вопросы итерационного пересмотра и корректировки психологических контрактов.

Д. Ньюстром и К. Дэвис [15] в труде «Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте» рассматривают вопросы пересмотра психологического контракта. В то же время основаниями для пересмотра контракта с уже работающим сотрудником, согласно [15], являются изменение обязанностей и повышение. Но такой подход не в полной мере отвечает специфике контрактной деятельности в управлении трудовыми ресурсами организаций государственной службы ДНР. В связи с этим автору представляется целесообразным дополнение предложенного ранее подхода (рис. 3).

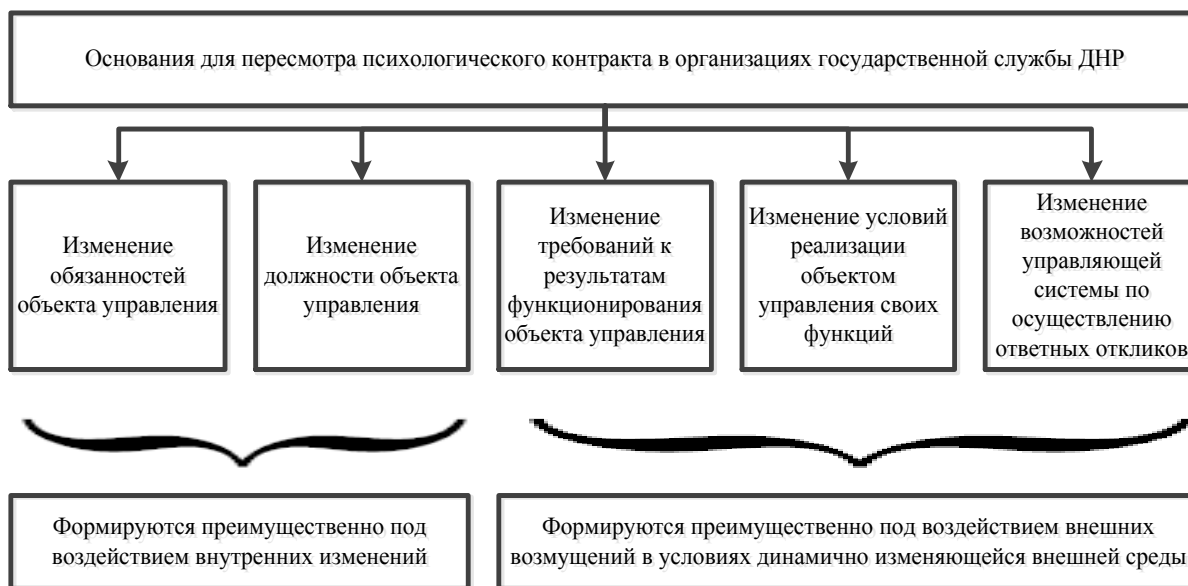


Рис. 3. Основания для пересмотра психологического контракта в организациях государственной службы ДНР (составлено автором)

Как видно из рис. 3, пересмотр психологического контракта в организациях государственной службы ДНР – специфическая итерационная совместная деятельность управляющей системы и объекта управления по пересмотру оговоренных ранее условий такого контракта, связанная с изменением как внутренних, так и внешних по отношению к организации государственной службы условий.

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок по данной проблеме. Таким образом, можно сделать вывод о том, что современные вызовы, с которыми сталкиваются организации государственной службы Донецкой Народной Республики, связаны, с одной стороны, с высоким динамизмом внешней среды и ее высоким разнообразием и с ограниченностью возможностей применения ряда управленческих инструментов, с другой стороны. Такие условия требуют расширения методов управления, что может быть достигнуто путем использования социально-психологических методов.

При этом в ходе исследования удалось выяснить, что в условиях динамичного изменения внешней среды и недостаточного разнообразия инструментария управляющей системы актуальным и оправданным является применение метода психологического контракта. Также было обосновано, что заключенные в организациях государственной службы Донецкой Народной Республики психологические контракты требуют постоянного пересмотра вследствие изменения как внутренних, так и внешних по отношению к организации государственной службы условий.

Таким образом, контрактная деятельность становится одной из важнейших функций управления трудовыми ресурсами организаций государственной службы в условиях динамично изменяющейся внешней среды.

Список использованных источников

1. Барабашев А.Г. Ретроспективный анализ основных направлений модернизации системы государственного управления и государственной службы / А.Г. Барабашев, А.В. Клименко // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2010. – № 3. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/retrospektivnyy-analiz-osnovnyh-napravleniy-modernizatsii-sistemy-gosudarstvennogo-upravleniya-i-gosudarstvennoy-sluzhby>
2. Васильева В.М. Регулирование конфликта интересов на государственной службе: бразильский опыт (первая часть) / В.М. Васильева // Вопросы государственного и муниципального управления. – 2015. – № 2. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/regulirovanie-konflikta-interesov-na-gosudarstvennoy-sluzhbe-brazil-skiy-opyt-pervaya-chast>
3. Сулемов В.А. Государственная кадровая политика в современной России: Теория, история, новые реалии: монография / В.А. Сулемов. – М.: Изд-во РАГС, 2008. – 390 с.
4. Турчинов А.И. Кадровый потенциал государственной гражданской службы: духовно-нравственные проблемы: монография / А.И. Турчинов, К.О. Магомедов. – М.: Изд-во РАГС, 2010. – 122 с.
5. Годунов И. Экономика непризнанных республик на востоке Украины / И. Годунов, А. Артемьев. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.rbc.ru/investigation/politics/15/06/2015/5579b4b99a7947b063440210>
6. Отчёт деятельности Департамента казначейства Министерства финансов ДНР. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://minfindnr.ru/otchet-deyatelnosti-departamenta-kanachejstva-ministerstva-finansov-dnr/>
7. Шумейко М.В. Формирование методов корпоративного управления предприятий России и Германии (концептуальный анализ) / М.В. Шумейко // Общество и право. – 2007. – № 1(15). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n-formirovaniemetodov-korporativnogo-upravleniya-predpriyatij-rossii-i-germanii-kontseptualnyy-analiz>
8. Бир С. Мозг фирмы / С. Бир. – М.: Едиториал УРСС, 2005. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.treko.ru/show_dict_210
9. Argyris C. Understanding organizational behavior / С. Argyris // Homewood, Illinois: Dorbey Press. – 1960. – 179 p.
10. Левинсон Х. Менеджмент и психическое здоровье / Х. Левинсон, С. Прайс, К. Мунден, С. Соллей // Изд-во Гарвардского ун-та. – Кембридж, Массачусетс. – 1962. – 205 с.
11. Beardwell I. Human resource management: A contemporary approach / I. Beardwell, L. Holden, T. Claydon. Essex, UK : Prentice Hall. – 2004. – 201 p.
12. CIPD staff. Managing the psychological contract. CIPD. 2003. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.cipd.co.uk/subjects/empreltns/psycntrct/psycontr.htm?IsSrChRes>.
13. Rousseau D.M. Assessing psychological contracts: Issues, alternatives and measures / D.M. Rousseau, S.A. Tijoriwala // Journ. of Organizational Behavior. – 1998. – Vol. 19. – No. 1.
14. Guest D. The State of Psychological Contract in Employment: Issues in people management / D. Guest, B. Briner, M. Dickman // Institute of Personnel and Developmen. – London, 1996. – 228 p.
15. Организационное поведение. Поведение человека на рабочем месте: пер. с англ. / Д.В. Ньюстром, К. Дэвис; ред. Ю.Н. Каптуревский. – СПб.: Питер, 2000. – 448 с.
16. Казанцева Ю.Б. Эволюция социальных обязательств и ожиданий работников бизнес-организаций в контексте теории психологического контракта / Ю.Б. Казанцева // Вестник ЧелГУ. – 2014. – № 17 (346). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/evolyutsiya-sotsialnyh-obyazatelstv-i-ozhidaniy-rabotnikov-biznes-organizatsiy-v-kontekste-teorii-psihologicheskogo-kontrakta>.
17. Ребрилова Е.С. Психологический контракт как характеристика субъекта труда в контексте социальных условий производственной среды: дис. ... канд. психол. наук / Е.С. Ребрилова. – Тверь, 2009. – 231 с.
18. Грязнова А.М. ИмPLICITный контракт в управлении организацией: дис. ... канд. экон. наук / А.М. Грязнова. – Москва, 2005. – 151 с.
19. Экономическая кибернетика: ученик / Донецкий нац. ун-т. – Донецк: ДонНУ, 2005. – 479 с.

20. Berne E. Principles of group treatment / E.Berne. – New York: Oxford University Press, 1966. – 394 p.
21. Hey J. Transactional Analysis for Trainers. – Sherwood Publishing. 2nd edition, 2009. – 295 p.

УДК 330.332:332.1

ИНВЕСТИЦИОННЫЙ КЛИМАТ В РЕГИОНЕ

РОМОДАН Ю.О.,
преп. каф. менеджмента
непроизводственной сферы
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»

Уточнено понятие инвестиционного климата, предложена классификация влияющих на него факторов. Приведенная классификация включает все без исключения виды факторов, которые влияют на инвестиционный климат, а выделенные классификационные признаки всесторонне раскрывают содержание этого понятия.

Ключевые слова: инвестиции; инвестиционный климат; инвестиционная привлекательность.

In article is worded determination of the investment climate and is offered categorization factor, which influence upon investment climate. The Directed categorization includes all without exception types factor, which influence upon investment climate, but chosen taxonomic line all-round reveal essence of this notion.

Keywords: investments; investment climate; investment attractiveness.

Постановка проблемы. Одним из главных критериев экономического процесса являются инвестиции, потому что именно они определяют общий рост экономики. В результате инвестирования в экономику региона увеличиваются объемы производства, растет прибыль, развиваются отрасли и предприятия, наиболее удовлетворяющие спрос на те или иные товары и услуги.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучение проблем развития и оценки инвестиционного климата широко представлены в работах таких отечественных ученых: Т.А. Бракина, В.О. Коник, А.С. Прекина, Ю.Б. Яковлева, О.П. Корнос, Е.С. Вановченко, Т.И. Миошниченко, П.Р. Саботин, М.И. Куприянов, Я.Я. Степанов.

Несмотря на большое количество научных работ отечественных и зарубежных авторов о проблемах развития инвестиционного климата, стоит обратить внимание на то, что данные вопросы недостаточно систематизированы.

Актуальность. В связи со сложной экономической ситуацией в Республике внутренние источники инвестиционных ресурсов достаточно ограничены, следовательно, решение проблем, связанных с привлечением иностранных инвестиций, являются приоритетными.

Цель статьи – для создания условий формирования положительного инвестиционного климата в Республике необходимо рассмотреть систему формирования инвестиционных отношений в регионе.

Изложение основного материала исследования. В экономической литературе существуют различные подходы к определению инвестиционного климата региона. Например, в работах Ю.Б. Яковлева, О.П. Корнос указано, что инвестиционный климат – это среда, в которой протекают инвестиционные процессы. По их мнению, она формируется под влиянием законодательно-нормативных, организационно-экономических, социально-политических и других факторов, определяющих условия инвестиционной деятельности в отдельной стране, регионе, городе. А ученые Е.С. Вановченко, Т.И. Мирошниченко определяют инвестиционный климат как совокупность факторов регионального действия, определяющих возможности компаний, которые стимулируют их для осуществления продуктивных инвестиций, создания рабочих мест и расширения своей деятельности [1, с. 8-20]. При этом важно отметить, что систему определяющих факторов, в конечном счете определяющих степень риска

капиталовложений и возможность их эффективного использования, составляют: политико-правовая среда, которая характеризуется политической стабильностью общества, наличием и стабильностью нормативной базы предпринимательской и инвестиционной деятельности, а также экономическая среда, ресурсный потенциал и инфраструктура.

Много внимания уделено учеными определению «категории инвестиционной привлекательности региона», которые понимают его как систему или сочетание различных объективных признаков, средств, возможностей, обуславливающих в совокупности потенциальный платежеспособный спрос на инвестиции в данном регионе, соответствие региона основным целям инвесторов, заключающиеся в доходности и минимальном риске инвестирования.

Создание благоприятного инвестиционного климата в Донецком регионе – это актуально для текущего этапа экономического развития. Для оценки инвестиционного климата необходимо охарактеризовать составляющие его факторы.

1. Экономические факторы характеризуются динамикой денежно-кредитной сферы, банковской системы и других составляющих инфраструктуры экономики, экспортно-импортных операций, уровнем инфляции, стабильностью национальной валюты, состоянием внутреннего рынка и его долгосрочным потенциалом, уровнем ресурсной обеспеченности и инвестирования, показателями финансовой стабильности, наличием свободных трудовых ресурсов, уровнем их профессиональной квалификации, стоимости и т. п.

2. Правовая среда характеризуется наличием стабильного законодательства, конституционных законов, кодексов; законов, защищающих права собственности и права инвесторов; их непротиворечивостью, простотой и четкостью, что предполагает наличие прямого действия и механизмов выполнения, а также эффективностью судебной системы.

3. Политическая среда характеризуется такими показателями, как стабильность политической системы, наличие/отсутствие конфликтов между политическими оппонентами, частота смены правительств, количество политических скандалов, степень доверия к власти и тому подобное.

4. Налоговое окружение характеризуется распределением налогового давления, уровнем налоговой нагрузки, наличием налоговых стимулов к инвестированию.

5. Регуляторное влияние характеризуется прозрачностью и последовательностью государственной политики, способностью достигать поставленных стратегических целей и придерживаться текущих обязательств, степени влияния на инвесторов со стороны органов государственной власти различного уровня в виде требований по регистрации, лицензированию, сертификации предпринимательской деятельности и т.д. [2, с. 229-231].

Экономика региона и инвестиционный климат тесно связаны с природными факторами, а именно: наличием благоприятных условий географической среды, трудовых и природных ресурсов. Уровень развития региона непосредственно зависит от его географического положения и состояния окружающей среды, а также от крупных предприятий, действующих в регионе.

Важно выделить следующие аспекты регионального управления в вопросах регулирования инвестиционного климата:

- 1) взаимоотношения региона и местного самоуправления (городов, районов и т.д.);
- 2) обеспечение комплексности развития региона как единого хозяйства (собственно региональное управление).

Проблема управления экономикой региона должна рассматриваться в рамках самоуправления в целом и не должна сводиться только к поиску оптимальных форм и методов взаимодействия региональных и муниципальных органов. Важным моментом организации самоуправления является определение функций самих территориальных органов различных уровней, исходя из целей и задач развития всего региона.

На сегодняшний день необходим пересмотр концепции системы регионального управления. Основные силы реализации социально-экономической политики Республики сосредоточены в регионах для решения проблем жизнеобеспечения населения.

Региональные органы управления несут главную ответственность перед населением и центром за положение в регионе. В этом и заключается сущность децентрализации управления – передать значительную часть прав и соответствующую долю ответственности на места, что идет в русле объективных тенденций развития самоуправления и вместе с тем накладывает

новые обязанности на региональную политику в области регулирования инвестиционного климата инвестиционной деятельности субъектов хозяйствования.

При нарушении стабильного процесса производства регион может перейти в разряд депрессивных. Его инвестиционный климат значительно ухудшится, а для восстановления снизившегося потенциала депрессивного региона нужны десятилетия, а инвестиционные расходы во много раз выше, чем на поддержание стабильного характера воспроизведения. Вместе с тем проведение реформ регионального характера и совершенствование регионального инвестиционного климата как фактора повышения эффективности инвестиционной деятельности субъектов хозяйствования должны соответствовать правильно сформулированным государственным инвестиционным интересам.

Основные индикаторы региональных инвестиционных интересов регионального инвестиционного климата:

- стабильность общественно-политической и национально-этнической ситуации;
- соответствие уровня и образа жизни населения государственным или иным стандартам;
- наличие региональных бюджетно-финансовых и других материальных источников (собственности и т.п.);
- потенциальные возможности для использования имеющихся инвестиционных ресурсов, мест приложения труда, интеллекта;
- наличие инфраструктуры для развития региональных и межрегиональных связей между субъектами хозяйствования;
- природно-ресурсный и экологический потенциалы региона.

Одновременно с этими региональными инвестиционными интересами особое значение приобретает также направление регионального развития для оценки региональных ситуаций и влияния инвестиционного климата на инвестиционную деятельность субъектов хозяйствования.

Основные задачи и цели регионального развития, направленные на регулирование инвестиционного климата и повышение эффективности инвестиционной деятельности:

1. *Стратегические цели:* анализ и оценка общей ситуации (перечень региональных проблем). Основная сложность здесь заключается в невозможности агрегированной оценки по одному критерию ввиду противоречия тех инвестиционных процессов, которые происходят в регионе.

Мировой опыт территориального управления свидетельствует о необходимости использования совокупности комплексных оценок важнейших региональных ситуаций. При этом выявление всех возможных ситуаций становится одной из главных задач их оценки путем повышения эффективности инвестиционной деятельности субъектами хозяйствования.

2. *Долгосрочные задачи по отдельным отраслям региона:* анализ и оценка конкретных коллизий, требующих первоочередных действий (остановка производства и т.п.).

3. *Задачи среднесрочного отраслевого и функционального типа.* Анализ и оценка последствий хода реформ. Сложность заключается в правильном определении влияния действия отдельных нормативных актов на региональные инвестиционные интересы (изменения в структуре региональной собственности, новые источники бюджетных поступлений, коммерциализация социальной сферы, земельная реформа собственности и т.д.) [3, с 106-108].

Принципиальным вопросом формирования бюджетной финансовой политики и ее влияния на инвестиционный климат и эффективность инвестиционной деятельности субъектов хозяйствования является обоснование доли налоговых поступлений, которая должна быть централизована на всех уровнях управления. На государственном уровне это устанавливается законодательно, однако отдельные регионы добиваются льготных условий.

Здесь остро стоит проблема формирования эффективной региональной инвестиционной политики, поскольку в таком случае есть основания говорить о потенциале улучшения инвестиционного климата региона и росте эффективности инвестиционной деятельности субъектов хозяйствования.

Необходимо определить требования к местным органам самоуправления региона по улучшению инвестиционного климата:

1. Политика местных органов власти должна охватывать все сферы деятельности (привлечение иностранных инвестиций, инфраструктура, образование, коммунальное хозяйство, малое предпринимательство, земельные отношения и т.д.).

2. Применение гарантий и льгот должно соответствовать следующим условиям:

– равнодоступности – каждый инвестор должен иметь возможность получить льготы и гарантии при реализации проекта развития;

– законодательной закреплённости – все гарантии, льготы и механизмы их предоставления должны быть закреплены законодательно, а не зависеть от субъективного мнения кого-либо из представителей местной власти.

3. Нормативно-правовая база должна отвечать следующим принципам:

– полноты и системности – содержать не только нормы, но и механизмы их реализации, а также полно раскрывать суть норм во избежание их двоякого толкования;

– прозрачности и доступности – привлечение к разработке всех заинтересованных субъектов, максимальная доступность для каждого;

– непротиворечивости – региональные нормы не должны противоречить одна другой;

– стабильности – политика органов власти должна быть предсказуемой, поскольку это порождает уверенность в будущем, процедура изменения должна жестко регулироваться;

– нацеленности на взаимный результат – достижение инвестором своих интересов автоматически позволяет решить часть проблем региона;

– простоты применения и усиления роли норм прямого действия – отказ от практики согласований на региональном уровне.

4. Административные процедуры и сопровождение проектов должны стремиться к приоритетам:

– сокращения сроков и стоимости регистрации малых предприятий;

– прикрепления куратора к каждому инвестиционному проекту;

– повышения ответственности властей перед инвестором – все, что обещалось инвестору, должно выполняться, даже если региону придется пойти на убытки.

Одним из главных условий реализации региональной инвестиционной политики является обеспечение единства инвестиционного пространства региона, которое определяется общностью денежной, налоговой, бюджетно-финансовой систем, скоординированным развитием основных финансово-инвестиционных институциональных структур и субъектов хозяйствования [4, с 131-134].

Выводы по выполненному исследованию и направления дальнейших разработок в данном направлении (по данной проблеме). Для минимизации негативных последствий расслоения общества, улучшения инвестиционного климата и роста эффективности инвестиционной деятельности субъектов хозяйствования инвестиционная политика должна быть ориентирована:

– на совершенствование налоговой системы путем постепенной отмены налогов на средства, направляемые субъектами хозяйствования на потребление, при одновременном усилении налоговой нагрузки на индивидуальные, особенно сверхвысокие доходы и имущество физических лиц;

– введение на региональном уровне системы страхования заработной платы на случай неспособности работодателей выполнять обязательства по оплате труда;

– совершенствование законодательного обеспечения регулирования инвестиционной деятельности устранением противоречий и неопределенности отдельных законодательных актов для повышения инвестиционной привлекательности предприятий, регионов и государства в целом, для привлечения внутренних (отечественных) и внешних (иностраных) инвестиционных ресурсов.

Список использованных источников

1. Гончаренко Л.П. Менеджмент инвестиций и инноваций: учебник / Л.П. Гончаренко. – М.: КНОРУС, 2013. – С.18-20.

2. Князев О.А. Международная инвестиционная деятельность в условиях глобализации: Теория и практический опыт / О.А. Князев. – М.: МАКС-Пресс, 2013. – С. 229-231.

3. Шаренков С.Б. Инвестиционный климат / С.Б. Шаренков, М.М. Штрикунова // Экономика и современный менеджмент: теория и практика: сб. ст. по матер. XXXVI междунар. науч.-практ. конф. – № 4(36). – Ч. I. – Новосибирск: СибАК, 2014. – С.106-108.

4. Прохоров А.Ю. Стратегия привлечения инвестиций в регион / А.Ю. Прохоров // Российское предпринимательство. – 2012. – № 19 (217). – С. 131-134.

УДК 330.341.1:330.322

**ОТДЕЛЬНЫЕ АСПЕКТЫ ИННОВАЦИОННО-ИНВЕСТИЦИОННОГО
ОБЕСПЕЧЕНИЯ
ЭКОНОМИЧЕСКОГО РАЗВИТИЯ ДОНЕЦКОГО РЕГИОНА
В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ**

**СЕРЕДА В.В.,
аспирант, преп. каф.
иностранных языков
ГОУ ВПО «ДонАУиГС»**

В данной статье рассмотрены отдельные аспекты инновационно-инвестиционного обеспечения экономического развития Донецкого региона в современных условиях. Показана необходимость использования комплексных, системных подходов к созданию благоприятных условий для этих процессов как важного фактора устойчивого роста экономики региона. Сделаны выводы о современном состоянии этой сферы деятельности, выявлены наиболее характерные проблемы, предложены пути решения по их совершенствованию.

***Ключевые слова:** инновационно-инвестиционная деятельность; экономический рост; конкурентоспособность; инфраструктура; потенциал региона; благоприятные условия; ресурсное обеспечение.*

In the given article it is researched some particular aspects of innovative and investment support of Donetsk Region economic development under the modern conditions. It is shown the necessity of the use of complex systemic approach to the creation of favorable conditions for these processes as an important factor of sustainable development of the economy of the region. It was drawn the conclusion on the modern condition of this sphere of activity, it is revealed the most typical problems and offered the ways of its solution and improvement.

***Keywords:** innovative and investment activity; economic growth; competitiveness; infrastructure; potential of the region; favorable conditions; resource provision.*

Постановка проблемы в общем виде. В современных условиях глобализации всех сторон экономической жизни, создание предпосылок для модернизации экономики Донецкого региона, повышение её конкурентоспособности невозможно без усиления инновационно-инвестиционной деятельности. Этот процесс требует анализа и решения проблем, обеспечивающих экономическое развитие региона, исполнение которых во многом будет зависеть от рационального использования имеющихся ресурсов, учёта местных особенностей, влияющих на ход данного курса, что обуславливает необходимость поиска оптимальных решений по преодолению кризисных явлений, определения направлений цивилизованного развития экономики региона.

Анализ последних исследований и публикаций. Изучению инновационно-инвестиционного развития региона посвящены работы и публикации отечественных учёных и исследователей: Яковлевой Ю.К. [1], Шашко А.А. [2], Коваленко Т.В. [7], Спициной Н.А. [8], Карпунно И.А. [9], Радько Н.Ф. [11] и др., которые рассматривают данное направление деятельности как важнейший показатель эволюции общества и его экономики, один из главных факторов, способствующих проведению экономических и социальных преобразований, направленных на повышение конкурентоспособности региона, уровня жизни населения.

Цель статьи – исследование инновационно-инвестиционного обеспечения экономического развития Донецкой области, основных характерных проблем в этой сфере, причин их появления, способов решения, определение перспектив и потенциальных возможностей региона.

Актуальность. В настоящее время в условиях мировой конкуренции, формирования новых центров экономической силы особое значение приобретает вопрос устойчивого функционирования территории Донецкой области, перевод её экономики на инновационный путь

развития. Нестабильная социально-экономическая ситуация в регионе требует выработки новых подходов к решению проблемы активизации инновационной и инвестиционной деятельности, необходимости выявления путей выхода из современного экономического кризиса.

Изложение основного материала исследования. В современных условиях глобализации всех аспектов экономической жизни состояние инновационной деятельности в регионе является важнейшим индикатором развития общества и его экономики, одним из серьёзных факторов, способствующих проведению экономических и социальных преобразований, направленных на повышение конкурентоспособности региона, благосостояния населения, социального потенциала.

Инновационный вектор развития сегодня становится неременным атрибутом стратегии экономического роста региона. Но инновационные процессы напрямую связаны с инвестиционной и общей экономической активностью. Поэтому только такие из них, которые обеспечены инвестициями, можно рассматривать как катализатор устойчивого социально-экономического развития.

Донецкая область в силу своих региональных особенностей является довольно привлекательной для формирования инновационных приоритетов и внедрения инновационно-инвестиционных проектов, обоснованность которых объясняется наличием значительных научных, природных, промышленных и людских ресурсов. Область занимает выгодное географическое положение, имеет богатую минерально-сырьевую базу. Главными полезными ископаемыми являются каменный уголь, каменная соль, известняки, доломиты, огнеупорные и керамические глины, каолин, ртуть, цементное сырьё, мел, гипс, асбест, строительный и облицовочный камень и прочее. Наличие здесь собственных топливно-энергетических и минерально-сырьевых ресурсов, близость железорудных месторождений Криворожского бассейна, рынков сбыта продукции, выход к морю обусловили формирование крупного промышленного комплекса с высокой концентрацией отраслей тяжёлой промышленности, создание достаточно развитой производственной, научной и социальной инфраструктуры [1].

Экономика области включает более 150 отраслей. Среди них – металлургия, машиностроение, угольная, химическая, лёгкая и пищевая промышленность, другие высокодоходные отрасли, обладающие мощным ресурсным потенциалом. Характерной особенностью её хозяйственного комплекса является сочетание мощной промышленности с многоотраслевым сельским хозяйством и развитой транспортной системой, благодаря чему инвестор получает возможность работать на рынках СНГ, Западной Европы, развивающихся рынках Центральной Европы. Донецкая область ведёт торговлю с более чем 132 странами мира. Её основными торговыми партнёрами являются Россия как одна из быстрорастущих экономик стран БРИКС и важнейший рынок для экспорта промышленной продукции региона, Китай, страны Европейского Союза, США, Турция.

Исходя из ряда приведённых особенностей, можно констатировать, что Донецкая область обладает достаточным ресурсом для развития инновационной деятельности. Однако её экономика сталкивается с рядом проблем, которые необходимо решать в настоящее время. Основной из них остаётся высокая концентрация промышленного производства, что обусловило высокую степень урбанизации территории и одну из сложнейших экологических ситуаций, хотя и способствовало высокому развитию производительных сил. В связи с этим особую актуальность для экономики региона приобретает поиск путей и механизмов реформирования региональных экономических комплексов, определение перспектив её диверсификации. От успешного решения этих вопросов зависит в ближайшем будущем создание новых рабочих мест, уровень и динамика заработной платы, доходы местных бюджетов, социально-экономическая стабильность в регионе.

Данные факторы подтверждают, что современное состояние экономики Донецкого региона требует не только увеличения инвестиций, но и придания им инновационной направленности. Это условие означает изменение подхода к воспроизводству экономики, в развитии которой научно-технический прогресс, новая техника и прогрессивные технологии должны занимать особое место.

При этом важно подчеркнуть, что управление конкурентоспособностью регионов позволяет рассматривать инновации и инвестиции как закономерные процессы, протекающие в экономическом пространстве регионов, в их неразрывном единстве, как

единый объект регулирования, который включает задачи улучшения их инвестиционной привлекательности, повышения инвестиционной активности, развития инновационного потенциала и формирования институциональной базы [2].

Здесь необходимо обратить внимание на то, что без эффективных структурных перемен, существенной модернизации, новых комплексных, системных подходов к активизации инновационно-инвестиционной деятельности региональная промышленность, деформированная в сторону тяжелых, экологически агрессивных отраслей, не имеет будущего. Темпы и уровень её структурно-экономического преобразования пока что не соответствуют технологическим вызовам современности и жёсткой конкурентной борьбе, в эпоху которых приходится строить самостоятельную экономику региона.

Первоочередной задачей на пути к устойчивому развитию Донецкого региона является создание условий для реализации прогрессивных преобразований в поддержку региональной экономики. Так, на территории региона создана эффективная система управления инновационно-инвестиционной деятельностью, которая находится в постоянном развитии и в настоящее время. К поиску путей её решения и определения приоритетных направлений в дальнейшем развитии региона привлечены представители науки и органов региональной и государственной власти, общественности. В результате сотрудничества на основе системно-целевого подхода к формированию инновационной системы была разработана и утверждена «Программа научно-технического развития Донецкой области на период до 2020 г.» («Программа-2020»). Она была утверждена на областном уровне как Программа инновационного развития Донецкой области, предусматривающая реализацию системы мероприятий по формированию инновационной модели развития экономики области на основе ускоренного роста научно-технического и производственного потенциала региона [3]. Были разработаны соответствующие планы по её реализации в 28 городах и 17 районах областного подчинения [4].

Для продвижения направлений инновационного развития на территории Донецкого региона имеется достаточно разветвленная инновационная инфраструктура, которая успешно развивается. Так, здесь функционирует 14 учреждений Национальной академии наук Украины и Украинской академии аграрных наук, около 40 отраслевых научно-исследовательских институтов, стабильно работают в сфере инноваций 14 высших учебных заведений области. Инновационной деятельностью занимаются предприятия малого и среднего бизнеса, а также крупные промышленные предприятия региона посредством поддержки и развития изобретательского и рационализаторского движения.

В области представлены такие инфраструктурные объекты, созданные на национальном уровне и имеющие представительства в регионе: государственное бюджетное учреждение «Восточный региональный центр инновационного развития Государственного агентства Украины по инвестициям и инновациям», Донецкое региональное отделение (не является юридическим лицом) Государственного инновационного финансово-кредитного учреждения, успешно работает Донецкое региональное отделение Академии технологических наук Украины – ДРОАТН, Региональный совет по вопросам науки и технологий, а в органах местного самоуправления – Комиссии по вопросам научно-технического развития и интеллектуальной собственности.

В регионе действует Центр консультационно-информационной помощи и обеспечения практической поддержки малого предпринимательства по защите промышленной собственности и авторских прав [4]. Разработками в сфере машиностроения, металлургии, информационных технологий занимаются специалисты технопарков «Углемаш», «УНИТЕХ».

Для структурной перестройки экономики и повышения конкурентоспособности выпускаемой продукции важнейшее значение имеет повышение инновационной активности промышленных предприятий, качество внедрения, освоения, использования инноваций, объёмы затрат, источники финансирования. Об этом свидетельствуют отдельные показатели статистического анализа итогов внедрения планов инновационного развития на предприятиях промышленности Донецкой области до обострения общественно-политической ситуации за 2009-2013 гг. (табл. 1) [5].

Анализ внедрения планов инновационного развития на предприятиях промышленности свидетельствует в основном об усилении инновационного развития предприятий промышленности за исследуемый период. В целом для инновационной сферы региональной промышленности характерны следующие тенденции: больше половины инновационных затрат связаны с освоением новых технологических процессов, с приобретением машин,

оборудования и программного обеспечения, что крайне необходимо для обновления материально-технической базы промышленности. К сожалению, наблюдается устойчивое снижение показателей количества ежегодных внедрений новых технологических процессов, невысок ещё рост количества наименований инновационной продукции, незначительны средства предприятий на научно-исследовательские разработки, что ещё раз подчёркивает непрочность связей между экономикой и наукой.

Такая нестойкая позиция промышленности в инновационной сфере во многом объясняется ограниченным финансированием инновационной деятельности, которое в основном осуществляется за счёт собственных средств предприятий при крайне недостаточной внешней и внутренней инвестиционной поддержке.

Следует подчеркнуть, что в Донецкой области наибольшую инновационную активность проявляют предприятия металлургии, машиностроения, коксохимической, пищевой, лёгкой промышленности, располагающие соответствующей материально-технической базой и квалифицированными специалистами.

Характерной особенностью данного этапа инновационного развития производственных предприятий, как было приведено выше, являются приоритеты в области технологий. К примеру, большинство предприятий в составе Холдинга Метинвест (ПАО «Металлургический комбинат Азовсталь», ПАО «Харьковский трубный завод», ПАО «Мариупольский металлургический комбинат им. Ильича») [6] и др. внедряют новейшие технологии, связанные с ресурсосбережением, уменьшением загрязнения окружающей среды, снижением себестоимости продукции. Этот этап характеризуется становлением нового подхода к формированию и реализации региональной политики научно-технического, промышленного и инновационного развития с целью быстрого наращивания объёмов производства конкурентоспособной продукции как на внутреннем, так и на внешних рынках. Почти половина инновационной продукции поставляется предприятиями области за её пределы, более 90% этого экспорта приходится на страны СНГ [7].

Таблица 1

Итоги внедрения планов инновационного развития на предприятиях промышленности Донецкой области за 2009-2013 гг.

<i>Показатели за годы</i>	<i>2009</i>	<i>2010</i>	<i>2011</i>	<i>2012</i>	<i>2013</i>
Количество предприятий, занимавшихся инновационной деятельностью, % от общего количества	80 9,6 %	86 10,6%	85 10,6%	91 11,8 %	85 10,5 %
Освоено новых технологических процессов	74	70	79	71	58
Приобретено новых технологий	56	40	48	47	45
Освоено новых наименований инновационной продукции	132	124	143	171	230
Начато производство новых инновационных видов продукции для рынка и для предприятий	37 95	33 91	12 131	30 141	32 198
Объём реализованной инновационной продукции, % от общего объёма реализации всей промышленной продукции	7,400 млн грн 5,9 %	3,700 млн грн 1,9 %	5,041 млн грн 2,1 %	4,975 млн грн 2,2 %	6,100 млн грн 3 %
Объём затрат промышленных предприятий на инновационную деятельность, в том числе, (%):	798 млн грн	786,1 млн грн	2391,3 млн грн	1447,6 млн грн	930,7 млн грн
-на приобретение машин, оборудования, программного обеспечения;	77%	61%	83%	58%	55%
-на исследования и разработки.	13%	30%	6,6%	11%	16,7%
Собственные средства предприятий	90%	98%	71%	91%	99,96%
Доля бюджетного финансирования	–	2%	0,2%	1,5%	0,4%
Кредитные ресурсы	6%	–	29%	4%	-
Средства инвесторов	4%	-	-	3,5%	-

Рассматривая отдельные аспекты состояния инновационной деятельности предприятий области за данный период, следует отметить, что, несмотря на развивающуюся инновационную деятельность в Донецкой области, существует ряд причин, которые её сдерживают.

Так, система управления инновационными процессами, организационные структуры, механизмы и регламенты в сфере науки и высоких технологий требуют совершенствования как на государственном, так и на региональном уровне. Нередко предприятия не могут освоить высокие технологии по причине устаревшего технологического оборудования и отсутствия необходимых кадров. Наблюдается недостаток эффективных организационно-финансовых механизмов привлечения малого бизнеса к инновационной и научно-технической деятельности. Требуется дальнейшего развития инновационной инфраструктуры. Для создания благоприятных условий в данной области представляется целесообразным:

- формировать взаимосвязанную систему мер по более активному внедрению технопарковой идеологии в социально-экономическое развитие региона;
- развивать целостную, наряду с государственной, региональную систему нормативно-правового обеспечения, стимулирующую инновационную и инвестиционную активность в научно-производственной, образовательной, промышленной и социальной сферах;
- усовершенствовать и упростить процедуры экспертизы и регистрации инновационных структур и их проектов, развивать действенную систему производственно-технологического обеспечения, сертификации и продвижения разработок, научной экспертизы;
- активнее организовывать и обеспечивать деятельность системы финансово-экономического обеспечения;
- эффективнее внедрять систему венчурного финансирования;
- развивать систему поддержки на региональном уровне, наряду с государственной, субъектов малого и среднего предпринимательства, включая бизнес-инкубаторы;
- создать единую региональную информационно-аналитическую и консультационную сеть трансферта технологий;
- использовать новые подходы к повышению качества подготовки высококвалифицированных специалистов, востребованных на современном рынке труда, путём создания региональной системы инновационного образования.

Перечисленные меры позволят в определённой степени устранить существующие негативные факторы и обеспечить оптимальное развитие региональной инновационной системы. Важно подчеркнуть, что реализация инновационной деятельности в условиях рыночной экономики прежде всего связана с поиском источников и форм инвестирования, которые должны обеспечить баланс между инновационными расходами и финансовыми возможностями. Ведь ресурсное обеспечение инновационных процессов в экономике – это основная проблема Донецкого региона, который избрал инновационный путь развития. «Программа-2020» среди основных приоритетных направлений развития выделяет осуществление такой активной структурной и инвестиционной политики, которая создаёт условия для перехода на инновационный путь развития как главной предпосылки реализации стратегии экономического роста.

С целью создания благоприятной среды для реализации региональной инвестиционной политики, комфортной атмосферы для потенциальных инвесторов в Донецком регионе сформировано Главное управление регионального развития, напрямую занимающееся вопросами привлечения инвестиций. Была организована международная инвестиционная площадка – Международный инвестиционный Саммит, регулярно проводятся международные форумы и пресс-конференции, содействующие осуществлению и расширению деловых контактов местных органов власти, предприятий с другими странами.

Для активизации инвестиционной деятельности, формирования положительного имиджа региона в Донецкой области было создано коммунальное предприятие «Агентство инвестиционного развития», сопровождающее проекты в режиме единого инвестиционного окна, и Открытый региональный центр предоставления административных услуг «Открытая власть», в задачу которых входят: подготовка для инвесторов сертифицированных проектов «под ключ»; рабочее сопровождение инвестиционных проектов в процессе их реализации, в том числе и проектов государственно-частного партнёрства; помощь инвесторам в решении всех необходимых административных и юридических вопросов, подготовка предложений по определению территориальных, отраслевых приоритетов инвестиционного развития [8].

Важным преимуществом региона является также и то, что компании, инвестирующие в Донецкую область, получают преимущество в виде доступа к крупнейшему рынку труда, составляющему свыше 2 млн хорошо подготовленных и легко адаптирующихся к изменяющемуся характеру труда специалистами широкого профиля [9].

Инвестиционную привлекательность Донецкой области подтверждают отдельные показатели статистического анализа за исследуемый период 2009-2013 гг. Так, в 2009 году предприятия Донецкой области получили прямых иностранных инвестиций на сумму 155,8 млн долларов. В 2010 году – 485,6 млн долларов, в 2011 году общий объём прямых иностранных инвестиций (акционерный капитал и долговые обязательства) равен 2,7 млрд долларов, в 2012 году – 362,1 млн долларов. Капитальные вложения в экономику Донецкой области за 2013 год составили почти 27 млрд грн. В течение 2013 года предприятия Донецкой области получили прямых иностранных инвестиций (акционерного капитала) на сумму 346 млн долларов, общий их объём (акционерный капитал и долговые обязательства) равен 4,1 млрд долларов [5]. Общий объём прямых иностранных инвестиций приходится на такие крупные города: Донецк, Горловка, Мариуполь, Макеевка, Артёмовск.

На инвестиционном поле Донецкой области работают: страны СНГ, Германия, Великобритания. Британские Виргинские острова, Нидерланды, Франция, Кипр и др. Наиболее крупными иностранными инвесторами являются фирмы: «Кнауф» (Германия), «Хайдельберг» (Германия), «Лафарж» «Бетон Интернасьональ» (Франция), «Каргилл» (США), «Леман» (Швейцария) и др. [10].

В настоящее время значительно возрастает роль внутренних инвесторов в Донецком регионе, активность которых сосредоточилась, прежде всего, на горнометаллургическом комплексе с производственным циклом «уголь-кокс-металл», а также на машиностроении. К примеру, компания СКМ является крупнейшим инвестором в экономику Донбасса, в состав которой входят крупные холдинговые компании – Метинвест (горно-металлургическая отрасль) и ДТЭК (энергетика). К активным инвесторам в регионе принадлежит также Областное КП «Донецктеплокоммунэнерго», КП «Компания «Вода Донбасса» и другие [11].

Анализируя отдельные стороны инвестиционной деятельности в регионе, важно подчеркнуть, что Донецкая область характеризуется хорошими возможностями для её осуществления, что, в частности, находит отражение в определённом притоке капиталовложений в промышленность, является перспективной и привлекательной для инвесторов. Однако объёмы финансовых поступлений ещё недостаточны и не соответствуют инвестиционному потенциалу области. Основным источником финансирования инвестиционной деятельности остаются собственные средства предприятий и организаций при недостаточном уровне банковского кредитования, бюджетных ассигнований и других займов.

Существует ряд обстоятельств, ослабляющий приток инвестиций. Так, их объёмы в Донецкую область могли бы существенно вырасти в условиях стабильности рынков сбыта, законодательства, политики и курса валют, предсказуемости экономической и социальной обстановки. Имеется, к сожалению, ряд проблем при инвестировании, характерные для региона: недостаточен уровень административного сопровождения финансовых средств, небогатый опыт работы с иностранными вкладчиками, ещё слабая активность руководителей предприятий при необходимости идти на материальные издержки в ходе привлечения капиталовложений, высокий уровень инфляции, наличие в экономике теневого сектора, а также глобальные кризисные явления и обострившаяся общественно-политическая ситуация в регионе, негативно влияющая на эти процессы.

С целью устранения этих недостатков и решения проблем в регионе должна быть усовершенствована определённая стратегия работы с инвестициями, где основным принципом могло бы стать поощрение размещения капитала в приоритетные отрасли экономики за счёт предоставления льгот и страховых гарантий по инвестиционным проектам. Значительного улучшения требует система мер по защите прав инвесторов, правовому регулированию инвестиционного процесса, дальнейшему развитию региональной инфраструктуры бизнеса, размещению денежных средств в наиболее приоритетные для региона отрасли экономики, повышение уровня банковского кредитования, что усилит доверие инвесторов, создаст условия для наиболее привлекательных инвестиционных позиций, возрастания инвестиционной активности.

Выводы. Подводя итог исследованию состояния некоторых аспектов инновационно-инвестиционного обеспечения экономического развития Донецкого региона, следует отметить,

что это направление деятельности сегодня можно охарактеризовать как развивающуюся и набирающую потенциал систему, которая выступает одним из главных факторов реализации приоритетов инновационного развития его экономики.

Успешное решение существующих проблем в данной сфере требует от региональных органов власти действенных мер, комплексных, системных подходов к созданию благоприятных условий для устойчивого развития экономики, что будет способствовать повышению её конкурентоспособности в мировом экономическом сообществе и в целом эффективному социально-экономическому развитию Донецкого региона.

Список использованных источников

1. Яковлева Ю.К. Промышленный комплекс Донецкой области: современное состояние, потенциал и перспективы развития / Ю.К. Яковлева // Географический вестник. Социальная и экономическая география. – 2014. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.geovestnik.psu.ru/files/vest/457_Yakovleva.pdf
2. Шашко А.А. Конкурентоспособность регионов: сущность и управление / А.А. Шашко // Новая экономика. – 2010. – № 1. – С. 45-54.
3. Официальный сайт Донецкой областной государственной администрации. Программа научно-технического развития Донецкой области на период до 2020 года. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://donoda.gov.ua/?lang=ru&sec=03.04&iface=Public&cmd=view&args=id:1096>
4. Анализ политики поддержки инноваций в Донецкой области в рамках проекта «Содействие региональному развитию и занятости». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://migha.ru/analiz-politiki-podderjki-innovacij-v-doneckoj-oblasti.html>
5. Официальный сайт Главного управления статистики в Донецкой области. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.donetskstat.-gov.ua/index.php>
6. Официальный сайт ООО «Метинвест Холдинг». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.metinvestholding.com/ru/activity/-steel_rolling
7. Коваленко Т.В. Анализ инновационной активности предприятий Донецкой области / Т.В. Коваленко // Проблемы экономики и менеджмента. – 2014. – № 11 (39). – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/analiz-innovatsionnoy-aktivnosti-predpriyatij-donetskoj-oblasti>
8. Поддубная Е.А. Инвестиционная привлекательность Донецкого региона: проблемы и перспективы развития / Е.А. Поддубная, Н.А. Спицина // III Міжнародна науково-практична Інтернет-конференція. – 2013. – [Электронный ресурс] – Режим доступа: http://mns2013.3dn.ru/publ/sekcija_3/investicionnaja_privlekatelnost_doneckogo_regiona_problemy_i_perspektivy-_razvitija/4-1-0-43
9. Карпухно И.А. Донецкая область как объект инвестирования / И.А. Карпухно, А.А. Тимохин // Донецкая область как объект инвестирования. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.-rusnauka.com/1_NIO_2012/Economics/14_98376.doc.htm
10. Официальный сайт Донецкой областной государственной администрации. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://donoda.-gov.ua>
11. Радько Н.Ф. Современные инвестиционные проекты как основной путь дальнейшего развития экономики Донецкого региона / Н.Ф. Радько, Т.С. Дегтярёва // Науково-технічний збірник. – 2013. – № 109. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://khg.kname.-edu.ua/index.-php/khg/article/view/4129/4108>

УДК 658.821:338.46

СОВРЕМЕННЫЕ МЕХАНИЗМЫ УПРАВЛЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЙ СФЕРЫ УСЛУГ

**СМИРНОВА Е.А.,
аспирантка, ассистент кафедры
менеджмента непроеизводственной
сферы ГОУ ВПО «ДонАУиГС»**

В статье рассмотрены основные составляющие механизма конкурентоспособности предприятий сферы услуг. Выявлены конкурентные преимущества, представлена технология управления конкурентоспособностью предприятия.

Ключевые слова: механизм конкурентоспособности; рыночное пространство; конкуренция; эффективная деятельность; результативное управление.

The main components of the mechanism of competitiveness of service enterprises have been considered in the article. Competitive advantages have been revealed and the technology of enterprise competitiveness management has been presented.

Keywords: mechanism of competitiveness; market space; competition; effective activity; effective management.

Постановка проблемы. Глобальным фактором, определяющим успешное формирование рыночного пространства, является гибкое использование законов конкуренции. Экономический термин «конкуренция» выступает одним из главных факторов, движущей силой, с помощью которой предприятия находят новые пути, формы и методы развития для эффективной деятельности на конкурентном рынке. Мировой рынок стремительно развивается, создавая новую организационную структуру, и конкуренция является одним из основных факторов, так как на мировом рынке конкурируют все уровни хозяйствования, начиная от фирм до государств и союзов государств.

Анализ последних исследований и публикаций. Такие зарубежные авторы как А.М. Брандербургер, С.Л. Брю, Дж. Кейнс, К.Р. Макконелл, К.Маркс, А. Маршал, Дж.С. Милль, Дж.С. Мур, Ф. Найт, Б.Дж. Нейлбафф, М. Портер, Д. Рикардо, Дж. Робинсон, А. Смит, Ф.А. Хайек, П. Хайне, Й. Шумпер, Дж. Стиглер и другие уделяли большое внимание теоретическим основам исследования конкуренции, раскрытию её экономической сущности как основы рыночной экономики и движущей силы развития хозяйственных субъектов. Вопросам управления конкурентоспособностью предприятий посвящены работы таких авторов: М. Портер, А.А. Томпсон, А.Дж. Стрикленд, Д. Кревенс, Г.Л. Азоев, Н.В. Данилюк, А.Л. Денисова, А.А. Кантарович, Н.А. Савельева, Е.Л. Смольянова, Т.М. Уляхин, Р.А. Фатхутдинов, В.В. Черныш, Н.Ю. Четыркина, В.В. Царёв и др.

Цель статьи заключается в исследовании механизма управления конкурентоспособностью предприятий сферы услуг на основе выявления научных подходов к изучению конкурентоспособности и структурных элементов самого механизма управления конкурентоспособностью предприятий, а также использование элементов стратегического управления для достижения эффективного управления конкурентоспособностью предприятий сферы услуг.

Изложение основного материала исследования. Одно из важнейших свойств конкурентоспособности – возможность влияния на нее, т.е. ею необходимо управлять. Стратегическая цель каждой организации – достижение конкурентоспособности. Управление – это сознательное целенаправленное воздействие со стороны субъектов, органов на людей и экономические объекты, осуществляемое с целью направить их действия и получить желаемые результаты [1].

Управление конкурентоспособностью организации – это процесс, включающий в себя функции управления организацией, эффективность и результативность которых влияет на её конкурентоспособность в целом и конкурентоспособность ее продукта в частности, т.е. предполагает проведение полного цикла административного управления – процесса управления по «проблеме» конкурентоспособности [2].

К основным принципам обеспечения конкурентоспособности предприятия сферы услуг, по мнению Прохоровой А.И., можно отнести следующие [3]: конкурентоспособность предприятия обеспечивается конкурентоспособностью услуг и конкурентоспособностью предприятия; в зависимости от горизонта планирования и управления рассматриваются разные критерии конкурентоспособности. Показатели конкурентоспособности выделяют в зависимости от уровня управления:

- на *оперативном уровне* – интегральный показатель конкурентоспособности услуг;
- на *тактическом уровне* – комплексный показатель состояния предприятия;
- на *стратегическом уровне* – инвестиционная привлекательность.

Управление конкурентоспособностью предприятия возможно осуществлять, опираясь на совокупность различных научных подходов [4]: системного, логического, инновационного, комплексного, глобального, интеграционного, виртуального, маркетингового, эксклюзивного, функционального, процессного, структурного, ситуационного, нормативного, оптимизационного, директивного, поведенческого, делового, микроэкономического, инженерного, макроэкономического, качественного, креативного. Научные подходы не дублируют, а дополняют друг друга, более глубоко освещая определённый аспект управления. К управлению конкурентоспособностью предприятия необходимо подходить системно и комплексно, что реализуется наиболее полно на основе принципа системного подхода.

Повышения конкурентоспособности предприятия нельзя достичь случайным образом, для этого необходима обоснованная система её обеспечения. Структура управления включает элементы, характерные для любой системы управления, поэтому по данной схеме и возможно решение проблем управления конкурентоспособностью предприятий сферы услуг. Система обеспечения конкурентоспособности реализуется через механизмы управления. Механизм управления конкурентоспособностью можно определить как совокупность ресурсов, методов, средств, инструментов и рычагов воздействия на рыночные процессы, применяемые руководящими органами всех иерархических уровней для достижения целей экономического развития элемента экономической системы [5, с. 122].

Вопрос о структуре механизма управления конкурентоспособностью на сегодняшний день остаётся дискуссионным. Механизм управления и реализации стратегии обеспечения конкурентоспособности предприятий сферы услуг, по нашему мнению, должен включать в себя следующие структурные элементы (рис. 1):

– цели управления: под целью понимается желаемый результат деятельности, достигнутый в пределах некоторого интервала времени. Цель всегда выступает как единство мотивов, средств и результатов. Под мотивом понимается стремление удовлетворить те или иные потребности, и не просто выявить, просчитать, структурировать по приоритетности, но учесть все потребности и интересы социальных групп, сфер управления, предусмотреть их возможные изменения;

– факторы управления (элементы объекта управления и их связи, на которые осуществляется воздействие в интересах достижения целей). Принято различать следующие виды факторов управления предприятием: общие и частные; внешние и внутренние; объективные и субъективные; прямого и косвенного воздействия.



Рис. 1. Механизм управления и реализации стратегии обеспечения конкурентоспособности предприятий сферы услуг

Общие факторы имеют значение для всех направлений и сфер деятельности предприятия, они присущи всем его подразделениям и филиалам. *Частные факторы* важны только для некоторых направлений и сфер деятельности предприятия или для отдельных его подразделений (филиалов).

Внутренние факторы зависят прежде всего от организации работы самого предприятия, отражают культуру такой организации, его ресурсный потенциал и состояние, в частности, кадровый состав предприятия, уровень его профессиональной подготовки. Важнейшие внутренние факторы управления: кадровый потенциал предприятия (квалификационный уровень работников, возрастная структура кадров и т. д.); уровень менеджмента, квалификации менеджеров, их соответствие условиям деятельности предприятия;

– организационная структура управления (упорядоченная совокупность взаимосвязанных элементов, обеспечивающих их развитие и функционирование как единого целого. Организационная структура управления направлена на установление чётких взаимосвязей между отдельными подразделениями предприятия, распределение между ними прав и ответственности. Связи между элементами структуры управления бывают:

1) вертикальными, когда происходит взаимодействие между руководителем и подчиненным (например, связь между директором фирмы и управляющим структурным подразделением);

2) горизонтальными, когда происходит взаимодействие равноправных элементов (например, связи между управляющими структурными подразделениями одного уровня);

– ресурсы управления (материально-технические (сырьё, материалы, технологические услуги со стороны, комплектующие, покупные товары со стороны); нематериальные ресурсы (лицензии, патенты и другие права, бренд, ноу-хау, инновации, программные средства); кадровые ресурсы (лидеры с предпринимательскими способностями, квалифицированные сотрудники, компетенции (знания, умения, навыки), команда, приёмы и методы труда, коммуникации сотрудников с внешними контрагентами); финансовые (собственный капитал, заемный капитал, денежные средства, отложенные платежи, гуд-вилл); организационно-управленческие ресурсы (стратегия, система управления реализацией стратегии, организация бизнес-процессов, организационная структура, организационные процедуры, управленческая информация, управленческие технологии, система снабжения, планирования, распределения ресурсов, контроля, система измерения и оценки (показателей), система мотивации и другие ресурсы, при использовании которых реализуется избранный метод управления и обеспечивается достижение поставленной цели);

– методы воздействия на факторы (направления, инструментарии, методы финансового, антикризисного, инновационного менеджмента, методы управления рисками, сбытом,

коммуникациями, качеством труда персонала, проектами, а также методы управления бизнес-процессами, взаимодействием бизнес-структур).

Управление конкурентоспособностью предприятия должно осуществляться не только в краткосрочном аспекте (тактическое управление), но и на долгосрочный период (стратегическое управление). Последнее создаёт конкурентные преимущества, которые обеспечивают успешное существование и развитие предприятия в долгосрочной перспективе.

Ж.Ж. Ламбен даёт следующее определение конкурентного преимущества [6]: это те характеристики, свойства товара или марки, которые создают для фирмы определённое превосходство над своими прямыми конкурентами. Эти характеристики (атрибуты) могут быть самыми различными и относиться как к самому товару (базовой услуге), так и к дополнительным услугам, сопровождающим базовую, к формам производства, сбыта или продаж, специфичным для фирмы или товара. Указанное превосходство является относительным, определяемым по сравнению с конкурентом, занимающим наилучшую позицию на рынке или в сегменте рынка.

Устойчивое конкурентное преимущество – это долгосрочная выгода от осуществления уникальной стратегии, направленной на создание ценности, которая в то же время не применяется ни существующими, ни потенциальными конкурентами и выгоды от использования которой не могут быть скопированы.

Оценочной базой для конкурентных преимуществ являются цели предприятия и связанные с ними задачи, которые предприятие способно выполнять с учетом реальных условий внешней среды и при заданном качестве их выполнения. Структурные и функциональные изменения на предприятии призваны обеспечить условия для успешной деятельности «по назначению», привести в соответствие со складывающимися условиями внешней среды его основные компетенции.

Совокупность таких изменений и работу по управлению изменениями обычно называют развитием (созданием конкурентных преимуществ). Процесс развития направлен на формирование потенциала – совокупности ресурсов предприятия, используемых для решения задач, которые предприятие способно выполнить с результатом, приемлемым для целеполагающего субъекта или организации (например, для собственника, вышестоящей организации и т. д.). Использование потенциала и созданных конкурентных преимуществ направлено на достижение результатов в соответствии с поставленными задачами (целями) в процессе деятельности. В общем случае существует несколько способов использования потенциала даже в условиях единой цели.

В этой ситуации условия деятельности определяет внешняя среда. Деятельность предприятия имеет две составляющие: развитие (создание конкурентных преимуществ) и целевую деятельность (использование конкурентных преимуществ). Задача развития может быть сформулирована следующим образом: необходимо выбирать такую тактику, при которой в каждый момент времени имеющийся потенциал допускал хотя бы один способ достижения требуемых результатов деятельности.

Тактическое управление конкурентоспособностью направлено на разработку и осуществление конкретных мероприятий по реализации стратегических планов управления конкурентоспособностью предприятия. Технология управления конкурентоспособностью предприятия состоит из десяти этапов.

1 этап. Стратегический анализ ситуации на целевом рынке. Анализ основывается на изучении основных факторов, определяющих конкурентное положение предприятия, и включает анализ макроокружения; непосредственного окружения; внутренней среды предприятия сферы услуг. Непосредственное окружение предприятий – заказчики услуг, контролирующие организации, конкуренты, поставщики и др. Анализ внутренней среды предполагает изучение потенциала предприятия по следующим направлениям: менеджмент, производство, маркетинг, кадры, финансы. Анализ должен выявить отраслевые особенности рынка услуг и региональные рыночные условия функционирования предприятий данной сферы.

2 этап. Анализ конкурентоспособности предприятия включает в себя определение показателей оценки конкурентоспособности предприятий сферы услуг (общих и специфических); оценку этих показателей, определение конкурентных преимуществ и слабостей и пр.

3 этап. Определение целей управления конкурентоспособностью. На основе анализа внешней и внутренней среды устанавливаются цели для предприятий сферы услуг: укрепление позиции на завоеванном сегменте рынка, выход на новые рынки, поддержание достигнутого уровня конкурентоспособности и т. д.

4 этап. Формирование стратегии обеспечения конкурентоспособности предприятия сферы услуг. Оно должно осуществляться на уровнях самого предприятия, стратегических единиц бизнеса, функциональных подразделений. Между данными видами стратегий и внутри каждой из них должна существовать взаимосвязь и взаимообусловленность.

5 этап. Выбор методов и средств достижения целей и реализации стратегии. Методы управления конкурентоспособностью предприятия могут быть направлены на различные объекты: на предприятие, на структурное подразделение, на функциональное звено, персонал, услугу. По специфике приёмов и способам воздействия необходимо использовать методы, различающиеся *по содержанию*: организационные, административные, экономические, социально-психологические, самоуправления; *по организационной форме* – прямые и косвенные. На данном этапе определяются средства предприятий, которые, как правило, ограничены, поэтому их необходимо использовать на направлениях, которые дадут наивысшую отдачу.

6 этап. Планирование мероприятий по реализации стратегии обеспечения конкурентоспособности предприятия. Определяются его реальные и потенциальные конкурентные преимущества. Реальные конкурентные преимущества – факторы, по которым предприятие превосходит конкурентов (цена, разнообразие услуг, воспитанный персонал, квалифицированные сотрудники, модернизированное оборудование). Потенциальные – преимущества, по которым предприятие превзойдет конкурентов в будущем, если будут выполнены определённые управленческие действия. На данном этапе определяются нормативы показателей конкурентоспособности, по которым следует осуществлять контроль, разрабатывается стратегический план реализации стратегии, включающий комплексный стратегический план и план составляющих стратегий.

7 этап. Организация выполнения мероприятий по реализации стратегии обеспечения конкурентоспособности. Осуществляется разработка конкретных мероприятий по выполнению разработанной стратегии, которая включает формирование конкретных программ тактических действий, организационного механизма реализации стратегии, выбор ответственных исполнителей и др.

8 этап. Мотивация персонала на решение поставленных задач по управлению конкурентоспособностью предприятия. Мотивация должна включать не только инструменты материального стимулирования, но и обеспечение профессионального и карьерного роста, морального поощрения. Мотивация персонала является основой и конечной мерой успеха как предприятия в целом, так и системы качества. Чтобы достичь успеха, мотивация персонала должна применяться на всех уровнях управления предприятием и воздействовать на все виды организационных единиц: каждого сотрудника, локальные коллективы отдельных подразделений и коллектив всего предприятия.

Мотивация персонала в системе менеджмента качества обычно структурирована по пяти направлениям: условия работы, ресурсы, признание, взаимоотношения, ответственность. Применение методов мотивации персонала по этим направлениям позволяет воздействовать на все уровни и все организационные единицы предприятия. При этом необходимо учитывать, что методы мотивации персонала для отдельных сотрудников и для коллектива в целом будут разные.

9 этап. Стратегический и тактический контроль, координирование и корректировка выполнения конкурентной стратегии. Контроль обеспечивает обратную связь между ходом процесса достижения целей и самими целями по достижению конкурентоспособности. Основные задачи контроля: сбор и обработка информации о реализации стратегии; оценка полученных данных, выявление отклонений состояния объекта по сравнению с принятыми нормативами, стандартами или другими объектами; выяснение причин отклонений; при необходимости и возможности осуществления корректировки как самой стратегии, так и целей предприятия.

10 этап. Оценка реализации стратегии обеспечения конкурентоспособности предприятия. Этап включает оценку уровня реализации стратегии и оценку экономической эффективности мероприятий, направленных на повышение уровня конкурентоспособности. Оценка может проводиться путём сравнения достигнутых результатов с поставленными

целями, с показателями до проведения запланированных мероприятий, с показателями конкурентов. Оценка экономической эффективности позволяет проанализировать результат с затратами на его осуществление. Сама оценка выступает в качестве механизма обратной связи для корректировки стратегии.

При анализе конкурентоспособности нам видится необходимым чёткое разграничение факторов и показателей. Показатель конкурентоспособности – это качественная и (или) количественная характеристика продукции (услуг), деятельности предприятия, служащая основанием для оценки её конкурентоспособности.

Следует отметить, что зачастую фактор и показатель имеют одинаковое название, но фактор несёт в себе значение причины, а показатель – значение признака, на основании которого осуществляется оценка. Так, конкурентоспособность охранных услуг – основной фактор конкурентоспособности предприятия, в то же время и один из показателей, на основании которого можно осуществить оценку уровня конкурентоспособности предприятия.

Оценка конкурентоспособности услуг осуществляется через оценочные характеристики их показателей, поэтому показатель конкурентоспособности услуг для предприятия сферы услуг – это зеркало, в котором отражаются итоги работы всех его служб и подразделений, т. е. характеризуется состояние его внутренней среды (внутренние факторы), а также его реакция на изменение внешних факторов.

В научной литературе выделяют следующие показатели конкурентоспособности услуг: уровень качества; социальная адресность; подлинность; безопасность; потребительская новизна; имидж; информативность; цена потребления [7].

Выводы по данному исследованию и направления дальнейших разработок. Конкурентоспособность предприятия сферы услуг является показателем, интегрирующим показатели конкурентоспособности оказываемых услуг, результативности финансово-хозяйственной деятельности с учётом специфики отрасли, в которой работает предприятие, его организационно-правовой формы, статуса, имиджа, положения во времени и пространстве. Зависит конкурентоспособность предприятия от ряда факторов внутренней и внешней среды.

Факторы конкурентоспособности являются непосредственными причинами для изменения показателей конкурентоспособности. Правильно воздействуя на факторы, используя этапы технологии управления конкурентоспособностью, можно осуществлять эффективный и качественный процесс управления конкурентоспособностью предприятий сферы услуг.

Список использованных источников

1. Райзберг Б.А. Современный экономический словарь / Б.А. Райзберг, Л.Ш. Лозовский, Е.Б. Стародубцева. – 5-е изд., перераб. и доп. – М.: ИНФРА-М, 2006. – 495 с.
2. Чурсин А.А. Теоретические основы управления конкурентоспособностью: теория и практика: монография / А.А. Чурсин. – М.: Спектр-прибор, 2012. – 521 с.
3. Прохорова А.И. Управление конкурентоспособностью предприятий сферы услуг: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Прохорова Анна Игоревна. – М., 2011. – 182 с.
4. Данилюк Н.В. Обеспечение конкурентоспособности организаций сферы услуг на основе методов управления качеством: дис. ... канд. экон. наук: 08.00.05 / Данилюк Наталья Владимировна. – СПб., 2011. – 153 с.
5. Дзина М.А. Теоретические основы формирования механизма управления конкурентоспособностью предприятия / М.А. Дзина // Культура народов Причерноморья. – 2006. – № 95. – С. 118-126.
6. Ламбен Жан-Жак. Стратегический маркетинг. Европейская перспектива / Жан-Жак Ламбен; пер. с фр. – СПб.: Наука, 1996. – 589 с.
7. Кураков Л.П. Экономическая теория: учебник для вузов / Л.П. Кураков. – М.: МПСИ; Воронеж: НПО «МОДЭК», 2007. – 1068 с.