



**ДОНБАССКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ТЕХНИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**



№6

2020

**ЭКОНОМИЧЕСКИЙ
ВЕСТНИК**

**Экономический вестник
Донбасского государственного технического
института**

Журнал
Выходит не реже 4 раз в год
Основан в 2019 г.
Выпуск 6 2020

**Economic Bulletin
of Donbass State Technical Institute**

Journal
Publishing at least 4 times a year
Founded in 2019
Issue 6 2020

Алчевск
2020

УДК 311.3 + 330.4 + 334 + 339.33 + 658

**Экономический вестник
Донбасского государственного
технического института**

Журнал

Выпуск 6 2020

**Основатель:
ГОУ ВО ЛНР «Донбасский
государственный технический
институт»**

*Свидетельство Министерства связи
и массовых коммуникаций ЛНР
о регистрации средства массовой
информации ПИ 000167 от 08.12.2020*

*Рекомендовано учёным советом
ГОУ ВО ЛНР «ДонГТИ»
(Протокол № 5 от 25.12.2020)*

Формат 60×84¹/₈
Усл. печат. л. 10
Заказ № 399
Тираж 100 экз.

Издательство не несёт ответственности за
содержание материала, предоставленного
автором к печати.

Адрес редакции, издателя и основателя:
ГОУ ВО ЛНР «ДонГТИ»
пр. Ленина, 16, г. Алчевск, ЛНР
94204
E-mail: info@dstu.education
Web-site: <http://www.dstu.education>

**ИЗДАТЕЛЬСКО-ПОЛИГРАФИЧЕСКИЙ
ЦЕНТР,**
ауд. 2113, т./факс 2-58-59
Свидетельство о государственной
регистрации издателя, изготовителя
и распространителя средства массовой
информации
МИ-СГР ИД 000055 от 05.02.2016.

Главный редактор

Куберский С. В. — к.т.н., проф., и. о. ректора

Заместитель главного редактора

Коваленко Н. В. — д.э.н., проф.

Редакционная коллегия:

Бизянов Е. Е. — д.э.н., проф.

Гришко Н. В. — д.э.н., проф.

Кобзева Е. В. — к.э.н., доц.

Белозерцев О. В. — к.э.н., доц.

Дьячкова В. В. — к.э.н., доц.

Кунченко А. В. — к.э.н., доц.

Шабельникова Е. А. — к.э.н., доц.

Жилина М. В. — к.э.н., доц.

Секретарь редакционной коллегии

Мальшенко Н. Б. — ст. преп.

Журнал издается для профессорско-
преподавательского состава, соискателей ученых
степеней в области экономики, аспирантов и
студентов старших курсов высших учебных
заведений.

Язык издания:
русский, английский

Компьютерная вёрстка
Исмашова Л. М.

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

ECONOMY OF ENTERPRISE

УДК 658:338.246

к.э.н. Белозерцев Р. В.,
к.э.н. Белозерцев О. В.

(ЛГУ им. В. Даля, г. Луганск, ЛНР, rbelozertsev@mail.ru)

ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Для обеспечения экономической безопасности предприятия предложен организационно-экономический механизм, позволяющий на основе диагностики среды функционирования и учета отраслевых особенностей выявлять угрозы и риски предприятия, проводить управленческие действия по совершенствованию процесса обеспечения экономической безопасности и вносить соответствующие коррективы.

Ключевые слова: система показателей, механизм обеспечения экономической безопасности, контроль, среда функционирования

Постановка проблемы. Изменение условий хозяйствования обусловило поиск решений предприятиями сложных задач, позволяющих выживать и эффективно функционировать в быстроменяющихся условиях рынка. Агрессивность и непредсказуемость внешней и рыночной среды, криминализация торговой и посреднической деятельности, а также спад экономической активности актуализировали задачи не только обеспечения устойчивого развития, но и защиты своих предприятий от недобросовестных конкурентов и криминальных элементов. Эффективность деятельности каждого субъекта хозяйствования по обеспечению экономической безопасности прежде всего зависит от своевременной разработки адекватных имеющимся и потенциальным угрозам инструментов и механизмов, учитывающих особенности их функционирования на рынке в отрасли.

Анализ состояния вопроса. Вопросам разработки соответствующих организационно-экономических механизмов в научной литературе уделяется достаточное внимание. Авторы в своих исследованиях для обеспечения устойчивого развития предприятий и решения сложных задач предлагают различные варианты формирования механизмов, сочетающих в себе организационные и экономические аспекты. Особый интерес к совместному исследованию

этих элементов вызван тем, что они формируются под действием одних тех же факторов внешней и рыночной среды, их реализация ограничивается единым набором ресурсов и возможностей, и они являются подсистемами в единой системе управления предприятием. Учитывая широкий спектр решения управленческих задач, специалисты различных школ и направлений разрабатывали организационно-экономические механизмы для антикризисного управления предприятиями [1], обеспечения их стратегического развития [2], проведения мероприятий по реструктуризации [3], повышению финансовой устойчивости [4].

Формированию механизмов обеспечения экономической безопасности также посвящен ряд работ авторов [5–7]. Однако в одних исследованиях структура предложенного механизма представлена ограниченно, в других не учитывается отраслевая специфика функционирования предприятия, а некоторые не лишены дискуссионного характера.

Проведенный анализ позволяет сделать вывод о необходимости проведения исследований в части конкретизации и учета отраслевой специфики функционирования предприятия, что актуализирует решения задач в методическом и теоретическом плане.

Постановка задачи. Целью настоящего исследования является разработка организационно-экономического механизма обеспечения экономической безопасности предприятий, позволяющего на основе учета их отраслевых особенностей разрабатывать, контролировать и корректировать мероприятия с целью повышения безопасности и обеспечения устойчивого развития.

Изложение материалов и результатов. Следует отметить, что понятие «механизм» в научной литературе имеет достаточно широкое толкование и используется не только для характеристики «внутреннего строения машины» [8, с. 523], но и как «система, определяющая порядок какого-нибудь вида деятельности» [9, с. 309]. Как правило, на предприятиях реализацию различных видов деятельности отождествляют с процессами управления. При этом управленческая деятельность на предприятии предусматривает выполнение организационных мер, связанных с проведением организационных и экономических изменений, направленных на разработку и реализацию хозяйственных мероприятий, способствующих его устойчивому экономическому развитию. Реализация этих мер предусматривает формирование и разработку соответствующего организационно-экономического механизма. В связи с чем предлагается под организационно-экономическим механизмом обеспечения экономической безопасности предприятия понимать совокупность организационных мер, управленческих решений, а также экономических методов и инструментов, реализация которых в системе управления предприятия позволит производить соответствующие изменения во всех его подсистемах с целью обеспечения безопасной работы и адаптации к изменениям внешней среды на различных этапах жизненного цикла.

Исследуя организационно-экономический механизм обеспечения экономической безопасности, необходимо сформулировать основные требования к его разработке. Большинство специалистов при разработке

организационно-экономического механизма предлагают использовать системный подход [10, с. 10], который позволяет рассматривать его как систему, состоящую из отдельных элементов, взаимосвязь и взаимовлияние которых оптимизирует процесс принятия обоснованных управленческих решений. При этом, являясь основным, системный подход обуславливает применение на различных этапах формирования организационно-экономического механизма обеспечения экономической безопасности комплексного, ситуационного, процессного и функционального подходов.

Реализация системного подхода определяет применение комплексного подхода, позволяющего в процессе принятия управленческих решений по обеспечению экономической безопасности учитывать различные аспекты деятельности предприятия во всех функциональных подразделениях и механизмы реализации экономико-правовых методов управления на разных этапах развития предприятия.

Применение ситуационного подхода, который является развитием и дополнением системного подхода, позволяет учитывать конкретно сложившуюся ситуацию, обусловленную рыночной средой и специфическими отраслевыми особенностями функционирования предприятия. Использование ситуационного подхода при управлении процессами обеспечения экономической безопасности предполагает на основе учета конкретной ситуации предприятий и тенденций ее изменения в системе факторов внутренней и внешней среды применять соответствующий метод управления и проводить постоянный мониторинг, анализ и оценку состояния и условий функционирования предприятий.

Реализация механизма обеспечения экономической безопасности предусматривает выполнение ряда последовательных и взаимосвязанных этапов, то есть применение процессного подхода.

Процессный подход предопределяет проведение заранее запланированных оп-

ределенных действий, направленных на решение сформированных задач и достижение поставленных целей, то есть он отражает процесс подготовки и принятия определенных управленческих решений. Процессный подход дополняет системный в части понимания того, как формируется и реализуется технология управления процессами обеспечения экономической безопасности.

Каждый разработанный этап принятий управленческого решения по обеспечению экономической безопасности предприятия реализуется в определённой функциональной подсистеме. Следовательно, функциональный подход в рамках системного подхода предусматривает выполнение отдельных действий на предприятии, реализуемых в соответствующих подсистемах, объединённых в целостную систему обеспечения экономической безопасности в цикле управления предприятия.

Сформированные требования к построению организационно-экономического механизма обеспечения экономической безопасности позволяют разработать соответствующий алгоритм его реализации на предприятии (рис. 1).

Начальный этап реализации процедур обеспечения экономической безопасности в соответствии с разработанным алгоритмом предусматривает детальный мониторинг внешнего окружения и диагностику внутренней среды. Для проведения такого анализа используются общеизвестные научные методы и подходы. На основании результатов этого анализа осуществляется количественная оценка интенсивности и направленности влияния факторов, а также определяется фактическое состояние экономической безопасности предприятия и выявляются реальные и потенциальные угрозы, опасности и риски со стороны внешнего окружения и внутренней среды. Детализация и глубина проведения такого анализа обусловлена рядом факторов, основными среди которых являются время, в

течение которого необходимо провести такой анализ, имеющиеся ресурсы, отраслевые особенности функционирования и сложность ситуации, в которой предприятие оказалось.

Количественная оценка влияния факторов среды позволяет определить способность и возможность адаптации предприятия к изменениям внешнего окружения и своевременно разработать адекватные тактические и стратегические управленческие решения. Адаптация предприятия к условиям внешней среды в соответствии с разработанными управленческими решениями предопределяет поведение изменений во внутренней среде с целью повышения производственно-экономического потенциала и конкурентоспособности, эффективного использования ресурсов, обеспечения финансовой устойчивости и стабильной работы, а также улучшения экономического состояния и экономической безопасности. Проведение соответствующих изменений собственно и является процессом обеспечения экономической безопасности на основе использования разных методов, механизмов и инструментов.

Выявленные и количественно оцененные угрозы и опасности являются предпосылками для формирования целей и задач, обеспечивающих повышение экономической безопасности на разных уровнях управления. При этом в зависимости от состояния предприятия и этапа его развития формируются краткосрочные цели, обуславливающие проведение оперативных изменений на функциональном уровне, и стратегические цели, которыми предусматривается проведение стратегических изменений по обеспечению экономической безопасности на корпоративном уровне в долгосрочной перспективе.

Достижение тактических и стратегических целей осуществляется посредством реализации организационной и экономической составляющих процесса обеспечения экономической безопасности.

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ



Рисунок 1 Алгоритм организационно-экономического механизма обеспечения экономической безопасности предприятия

Организационная составляющая предусматривает разработку соответствующей стратегии обеспечения экономической безопасности, проведение изменений и формирование структуры предприятия в соответствии с выбранной стратегией. При этом в структуре предприятия, в зависимости от сложности решаемых задач и его масштабов, формируется структурное подразделение, отвечающее за экономическую безопасность. Экономическая составляющая осуществляет экономическую

поддержку разработанным организационным изменениям. В процессе ее реализации формируется система показателей, характеризующих экономическую безопасность в соответствии с выбранной стратегией и с учетом отраслевых особенностей функционирования предприятия, и осуществляется сопоставление фактических и пороговых значений показателей экономической безопасности. При этом решается задача относительно наличия и эффективного использования ресурсов при

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

реализации стратегии обеспечения экономической безопасности.

Реализация организационной и экономической составляющих обеспечивается посредством выполнения соответствующих функций управления предприятия (планирование, организация, мотивация, контроль и регулирование). Основной является функция планирования, которая предусматривает разработку плановых мероприятий по реализации стратегии обеспечения экономической безопасности и определяет последовательность их реализации. Организационная поддержка выполнения плановых мероприятий обеспечивается посредством четкого разделения работ по функциональным подсистемам, уровням управления, а также путем создания необходимых условий для их эффективного выполнения. Функция мотивации обеспечивает максимальную отдачу сотрудников всех подразделений и уровней управления, а стимулирование — их заинтересованность в достижении поставленных целей. Учет и контроль позволяет провести анализ и оценить эффективность процесса обеспечения экономической безопасности. Функция регулирования обеспечивает своевременное внесение корректировок в случае необходимости и уточнение разработанных планов по обеспечению экономической безопасности.

Рабочие инструменты, механизм и методы, используемые при реализации управленческих функций на предприятии по обеспечению экономической безопасности можно сгруппировать по видам обеспечения: нормативные, методические, информационные, кадровые. Нормативное обеспечение процесса повышения экономической безопасности поддерживается положениями, приказами, инструкциями, регулирующими деятельность всех участников этого процесса. Методическое обеспечение осуществляется путем разработки документов, регулирующих принятие решений на всех уровнях управления и функциональных подразделений. Задача информацион-

ного обеспечения заключается в разработке программ и поддержании компьютерных технологий и коммуникаций. Кадровое обеспечение формирует управленческий персонал всех уровней, который привлекается к решению задач по обеспечению экономической безопасности.

Следующим этапом предусматривается реализация мероприятий по обеспечению экономической безопасности предприятия с целью ее повышения. Этот этап включает непосредственные действия предприятия по внедрению разработанных мероприятий с использованием соответствующих инструментов, методов и механизмов.

На заключительном этапе реализации предложенного организационно-экономического механизма осуществляется процесс контроля за эффективностью реализации предложенных мероприятий и применения корректирующих управленческих действий по совершенствованию процесса обеспечения экономической безопасности предприятия.

В процессе реализации разработанного организационно-экономического механизма на каждом этапе решаются различные задачи, перечень которых представлен на рисунке 2.

Проведенные исследования процесса формирования и реализации организационно-экономического механизма обеспечения экономической безопасности позволяют сформулировать следующие его специфические особенности:

– основой организационно-экономического механизма обеспечения экономической безопасности предприятия является совокупность производственно-экономических и организационно-правовых инструментов, процедур, мероприятий и методов, направленных на повышение экономической безопасности и реализуемых на различных уровнях управления и подсистемах;

– совместная реализация экономической и организационной составляющих в механизме обеспечения экономической

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

безопасности позволяет использовать синергизм, так как они формируются под действием одних и тех же факторов, ограничиваются единым набором ресурсов и являются подсистемами в единой системе управления предприятием;

– реализация мероприятий при помощи организационных и экономических методов должна согласовываться на различных уровнях управления с целями структурных подразделений и предприятия.

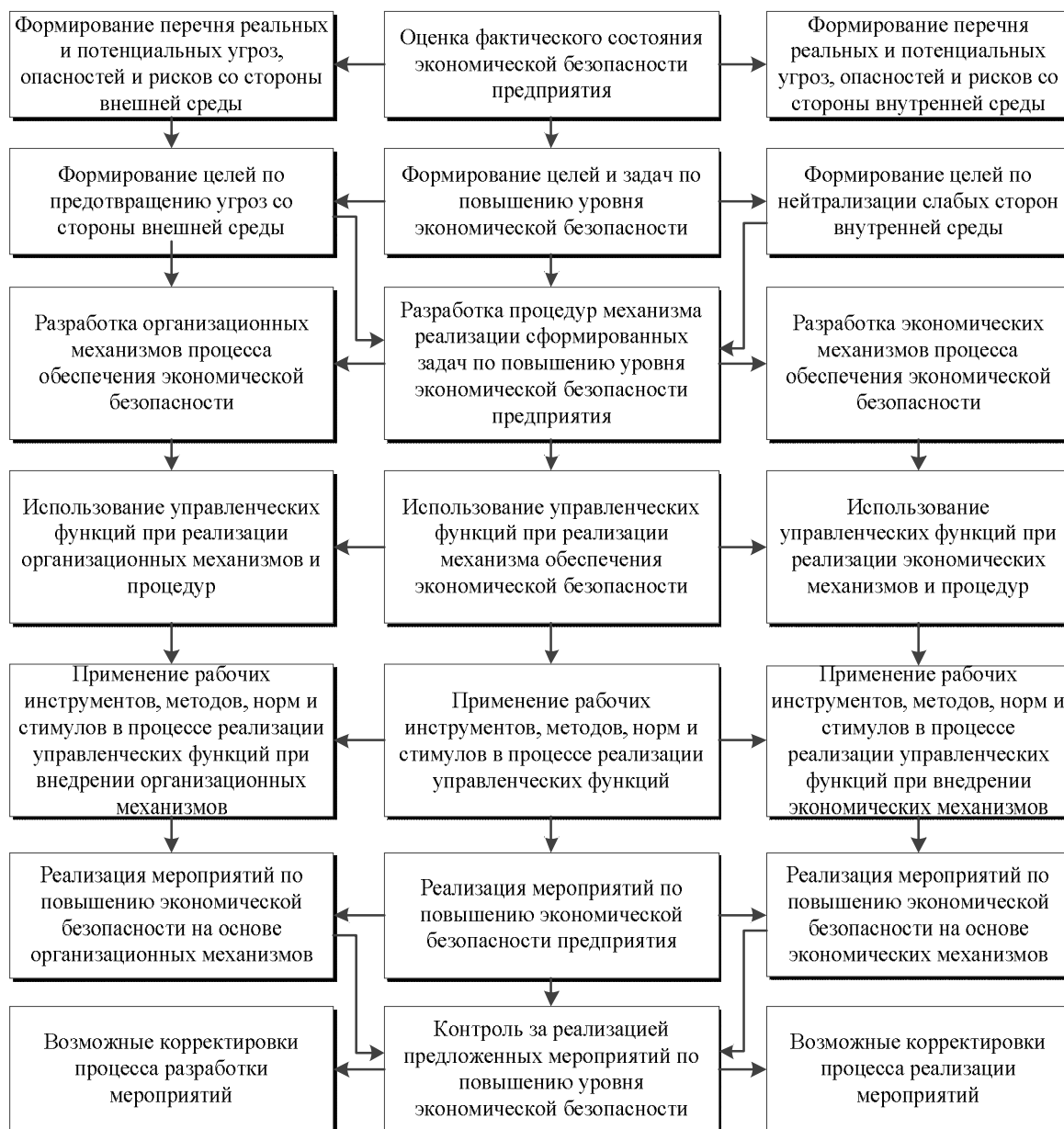


Рисунок 2 Задачи, решаемые в процессе реализации организационно-экономического механизма обеспечения экономической безопасности

Выводы. Проведенные исследования позволяют сделать следующие выводы:

1. Обеспечение экономической безопасности предприятия является комплексным

мероприятием, позволяющим обеспечить его эффективное функционирование и развитие путем проведения технико-технологических, финансово-хозяйственных, организационно-

ЕКОНОМІКА ПРІДПРИЯТІЙ

економічних і управлінсько-правових змін на різних рівнях управління з метою адаптації підприємства до динамічних умов зовнішнього середовища.

2. Розроблені вимоги і пропозиції щодо формування організаційно-економічного механізму забезпечення економічної безпеки підприємства, що дозволяє на основі урахування його галузевих особливостей розробляти заходи підприємства з метою підвищення і забезпечення його стійкого розвитку.

3. Дано визначення організаційно-економічного механізму забезпечення економічної безпеки підприємства, під яким пропонується розуміти сукупність організаційних заходів, управлінських дій, а також економічних методів і інструментів, реалізація яких в системі управління підприємством дозволяє виробляти відповідні зміни в усіх його підсистемах з метою забезпечення безпечної роботи і адаптації до змін зовнішнього середовища на різних етапах життєвого циклу.

4. Для забезпечення ефективного управління процесами забезпечення економічної безпеки підприємства запропоновано відповідний організаційно-економічний механізм, що дозволяє

на основі використання системи наукових методів і заходів з урахування галузевих особливостей функціонування підприємства послідовно проводити діагностику зовнішнього і внутрішнього середовища; оцінювати фактичний стан рівня економічної безпеки підприємства; виявляти реальні і потенціальні загрози, небезпеки і ризики підприємства; формувати завдання і механізм їх реалізації з використанням організаційних і економічних заходів; оцінювати реалізацію заходів на основі наявних ресурсів; здійснювати контроль за реалізацією заходів; проводити управлінські дії щодо вдосконалення процесу забезпечення економічної безпеки і вносити відповідні корективи.

5. Сформульовано перелік завдань, що вирішуються на кожному етапі процесу реалізації запропонованого організаційно-економічного механізму забезпечення економічної безпеки підприємства.

6. Результати виконаних досліджень можуть бути використані при розробці тактичних і стратегічних заходів на різних рівнях управління.

Бібліографічний список

1. Ситник, Л. С. Організаційно-економічний механізм антикризового управління підприємством [Текст] / Л. С. Ситник ; НАН України. Ін-т економіки пром-сті. — Донецьк, 2000. — 504 с.

2. Тридід, О. М. Організаційно-економічний механізм стратегічного розвитку підприємства [Текст] : монографія / О. М. Тридід. — Харків : Вид-во ХДЕУ, 2002. — 364 с.

3. Отенко, І. П. Організаційно-економічний механізм реструктуризації підприємства [Текст] : монографія / І. П. Отенко, Н. А. Москаленко. — Харків : ХНЭУ, 2005. — 216 с.

4. Васильців, Т. Г. Економічна безпека підприємництва України: стратегія та механізми зміцнення [Текст] : монографія / Т. Г. Васильців. — Львів : Арал, 2008. — 384 с.

5. Козаченко, А. В. Економічна безпека підприємства: сутність і механізм забезпечення [Текст] : монографія / А. В. Козаченко, В. П. Пономарев, А. М. Ляшенко. — К. : Либра, 2003. — 280 с.

6. Ладько, Л. Н. Механізм забезпечення економічної безпеки підприємства: сутність і структура [Текст] / Л. Н. Ладько // Науковий вісник Полтавського університету економіки і торгівлі. Серія : Економічні науки. — 2014. — № 3. — С. 123–126.

7. Васькова, Ю. І. Дослідження економічної сутності організаційного механізму економічної безпеки підприємств [Текст] / Ю. І. Васькова // Вектор науки ТГУ. — 2014. — № 2 (28). — С. 73–76.

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

8. *Новейший словарь иностранных слов и выражений [Текст]. — М. : Современный литератор, 2003. — 976 с.*

9. *Ожегов, С. И. Словарь русского языка [Текст] / под ред. Н. Ю. Шведова. — [14-е изд., стер.]. — М. : Рус. яз., 1982. — 816 с.*

10. *Оптнер, С. Л. Системный анализ для решения деловых и промышленных проблем [Текст] / С. Л. Оптнер. — М. : Советское радио, 1969. — 216 с.*

© Белозерцев Р. В.

© Белозерцев О. В.

Рекомендовано к печати д.э.н., проф. каф. ЭУ ДонГТИ Коваленко Н. В., д.э.н., проф. каф. менеджмента ЮРИУ РАНХиГС Момот А. И.

Статья поступила в редакцию 02.11.2020.

PhD in Economics Belosertsev R. V. (LSU named after V. Dahl, Lugansk, LPR, *rbelosertsev@mail.ru*), **PhD in Economics Belosertsev O. V.** (LSU named after V. Dahl, Lugansk, LPR)

ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM FOR ENSURING ECONOMIC SECURITY OF THE ENTERPRISE

To ensure the economic security of the enterprise, an organizational and economic mechanism is proposed that allows, on the basis of diagnostics of the operating environment and taking into account industry characteristics, to identify threats and risks of the enterprise, to carry out managerial actions to improve the process of ensuring economic security and make appropriate allowances.

Key words: *indicator system, economic security mechanism, control, business environment.*

УДК 331.101.262

Брюхина Н. Г.
(ЛГУ им. В. Даля, г. Луганск, ЛНР, anka033@yandex.ru),
д.э.н., проф. Коваленко Н. В.
(ДонГТИ, г. Алчевск, ЛНР, sonatak96@gmail.com)

АНАЛИЗ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ

На основе анализа трудов ученых по вопросам исследования оценки человеческого капитала на современном этапе социально-экономического развития определено, что диагностика персонала должна носить комплексный характер. Сделан обзор актуальных методов оценки человеческого капитала, приведены их преимущества и недостатки. В статье рассмотрены основные методологические подходы к оценке человеческого капитала: затратный, сравнительный, результативный. Обосновано применение компетентностного подхода для создания дополнительного конкурентного преимущества предприятия.

Ключевые слова: человеческий капитал, оценка, методологический подход, затратный подход, показатель, компетенции.

Постановка проблемы, обоснование ее актуальности. Проблеме оценки эффективности использования человеческого капитала уделяется большое внимание со стороны ученых. Изменения в современной экономике приводят к переосмыслению и формированию нового понимания места и роли человека в процессе производственной деятельности. Человеческий капитал рассматривается как главный фактор повышения конкурентоспособности и результативности деятельности предприятия. Именно поэтому возникает необходимость оценки человеческого капитала, которая позволяет определить уровень компетентности специалистов, сформировать психологический портрет работников, разработать и реализовать систему эффективной мотивации трудовой деятельности и рационального использования методов работы с персоналом.

Успешное функционирование предприятия в условиях конкурентной среды обеспечивается наличием высококвалифицированных кадров. Персонал предприятия выступает одним из факторов обеспечения конкурентоспособности предприятия, которая является одной из первоочередных задач каждой организации.

Анализ последних исследований и публикаций. Проблемы, которые касаются формирования, воспроизводства и эффективного использования человеческого капитала, рассмотрены в работах отечественных и зарубежных авторов, таких как С. С. Беляева, В. И. Дыбленко, Е. А. Шевченко, С. О. Ракова, Б. М. Генкин, О. А. Гришнова, В. Е. Гимпельсон, М. А. Гильтман, С. Ю. Глазьев, М. В. Журавлев, И. В. Скоблякова, К. А. Устинова, Е. С. Губанова, Г. В. Леонидова, М. Добия, С. А. Дятлов, Е. Д. Цыренова и др. [1–13]. Однако остаются недостаточно исследованными методологические подходы к оценке человеческого капитала предприятия.

Выделение нерешенной проблемы. Переход от индустриальной экономики к информационному обществу и экономике знаний требует изменения подходов к оценке человеческого капитала с последующей разработкой новых и усовершенствованием существующих методов. Кадровые службы большинства предприятий производят оценку персонала на основе аттестации. Однако аттестация — процедура крайне формализованная и регламентированная, существенно отстает в отношении применяемых методов. Действующим

щее законодательство не успевает за развитием методов оценки. Кроме того, аттестации подлежат сотрудники, которые занимают должности, закрепленные в нормативных актах государства, субъектов федерации и муниципальных органов власти. В результате неполного перечня компетенций для всех должностей проведение аттестации становится возможным только в бюджетных учреждениях.

Необходимо выбрать наиболее эффективный метод определения и оценки человеческого капитала и компетенций работников предприятия с минимальным количеством недостатков. Одним из главных параметров оценки человеческого капитала, который отображает составляющую, способную оказывать содействие высокой конкурентоспособности самого персонала, и, таким образом, конкурентоспособности предприятия в целом, является компетентность персонала, которую возможно рассматривать компонентом человеческого капитала каждой организации. Учитывая тот факт, что в настоящее время не разработана универсальная методика оценки кадров, объясняется возросший интерес руководителей к деловой оценке персонала. Поэтому проблеме научно обоснованного изучения в теоретическом и практическом аспектах компетентности персонала как составляющей человеческого капитала предприятия следует считать весьма актуальной в условиях инновационной экономики.

Цель исследования заключается в обобщении методологических подходов к оценке человеческого капитала и в обосновании применения модели компетенций как основы системы работы с персоналом.

Результаты исследования. Основные подходы к оценке человеческого капитала предприятия включают: затратный; сравнительный, результативный. Детальный анализ научных работ ученых по оценке человеческого капитала показывает, что исследователи отдают приоритет затратному методу. В настоящее время данная методика является наиболее изученной, в определенной степе-

ни соответствует принципам бухгалтерского учета, в частности, принципу исторической (фактической) себестоимости. Стоимость человеческого капитала по этому методу идентична общей стоимости его формирования, сохранения и воспроизводства. Преимущество использования затратного метода заключается в простоте использования, отсутствии необходимости применения сложного математического аппарата, получении высокого уровня объективности и достоверности, так как оценка проводится уже по свершившимся событиям. Большинство ученых в рамках метода стоимостной оценки рассчитывают стоимость человеческого капитала путем капитализации понесенных затрат на содержание, образование и воспитание. Человеческий капитал рассматривается в триаде: капитал — труд — вознаграждение за выполненную работу. В этом случае заработная плата за выполненную работу является понятием измерения человеческого капитала работника [3]. На наш взгляд, позиция исследователей, основанная на отождествлении стоимости человеческого капитала с размером заработной платы и размером других социальных выплат, недостаточно обоснована. Действительно, на первый взгляд высококвалифицированный специалист должен претендовать на более высокий уровень вознаграждения, чем неквалифицированный сотрудник. Однако в современных условиях уровень заработной платы коррелирует не только с качественными показателями работников, но и с отраслевой структурой предприятия, средним уровнем оплаты труда, а также другими факторами, не связанными с уровнем подготовки персонала.

Сравнительный подход к оценке человеческого капитала предприятия осуществляется путем парного сравнения трудовых характеристик отдельных работников и включает качественные и комбинированные методы оценки человеческого капитала. Характеристика методов оценки человеческого капитала отдельных работников предприятия приведена в таблице 1.

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

Таблица 1

Методы оценки человеческого капитала отдельных работников предприятия

| Группы методов | Название метода | Характеристика |
|---|---------------------------------------|---|
| 1 | 2 | 3 |
| Качественные — выявление необходимых для работы навыков. Дж.Кэмпбелл, Питер Уорд | Метод интервью | Человеческий капитал работника оценивается командой компетентных экспертов на основе его ответов на вопросы, касающиеся производственной деятельности, впоследствии проводится субъективная оценка корректности или некорректности ответов. |
| | Метод деловых игр | Человеческий капитал работника определяется путем анализа участия работника в имитационных играх, касающихся деятельности организации. |
| | Метод «360 градусов» | Человеческий капитал работника оценивают на основе его внутренней рефлексии и мнений его делового окружения, включая непосредственно начальника и подчиненных. |
| | Описательный метод | Человеческий капитал работника определяется на основе его положительных и отрицательных характеристик, которые оценщик описывает самостоятельно. |
| | Метод оценивания по решающей ситуации | Человеческий капитал работника определяется на основе деловых и личных качеств, которые он проявил в результате решения производственных ситуаций в сфере деятельности конкретной организации. |
| | Рейтинговый метод | Человеческий капитал работника определяется по разработанной оценщиком критериальной шкале путем оценки трудовых качеств работника. |
| | Ранговый метод | Человеческий капитал работника определяется на основании сравнения рейтингов всех сотрудников. После ранжирования рейтингов работникам, оказавшимся на самых низких позициях, не доверяют ответственные должности или увольняют. |
| Количественные — формирование психологических портретов. Ф. Ле Пле, А. Кетле | Метод анкетирования | Человеческий капитал работника определяют на основе анкетного опроса, с целью выявления положительных и отрицательных качеств работника. |
| | Метод сравнения парами | Человеческий капитал отдельного работника определяют в результате многократного сравнения его личностных и деловых характеристик с аналогичными качествами коллег по работе. |
| | Тестирование | Человеческий капитал работника определяют по результатам решения психологических, физиологических и квалификационно-образовательных заданий. |

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

Продолжение таблицы 1

| 1 | 2 | 3 |
|--|--|--|
| Комбинированные — определение уровня профессионализма. М. Н. Берулава, Е. В. Маслов, И. Самыгин и Л. Д. Столяренко, Б. В. Прыкина, О. В. Бернович, И. Г. Дадиверин, М. Д. Розенбаум, Т. Ю. Базаров и Б. Л. Еремина, А. Я. Кибанов, Н. Г. Рак, Д. М. Овсянко, Ю. Н. Старилова, Г. В. Атаманчук, Д. Н. Бахрах, А. Ф. Ноздрачѐв, В. С. Нечипоренко, А. Ф. Нуртдинова, А. А. Гришковец, А. В. Оболонский, А. В. Беляев, В. М. Герасимов, В. А. Воробьев, И. М. Гуськов, В. Н. Меньшов, В. И. Курилов, Б. М. Лазарев, В. И. Матирко, Г. Х. Попов и др. | Метод суммы оценок | Человеческий капитал работника рассчитывается на основании общего интегрального показателя, полученного суммированием его фактических значений. После чего производится сравнение с идеальным показателем. |
| | Метод классификации | Человеческий капитал отдельного работника определяется в сравнении с эталонным значением лучшего работника посредством ранжирования всех работников по определенной трудовой компоненте. |
| | Метод шкалы наблюдения за поведением | Человеческий капитал работника оценивается по фиксации или отсутствию количества негативных действий и специфического поведения, стрессоустойчивости. |
| | Метод оценки на основе моделей компетенции | Человеческий капитал работника оценивается посредством инструментов экономико-математического моделирования, использования моделей компетентности, в комплексе оценивая интеллектуальные, профессиональные и другие качества работника в условиях функционирования конкретной организации. |

Следует отметить, что кроме вышеупомянутых подходов используют коэффициентную методику, которая предусматривает оценку человеческого капитала отдельного работника по группам показателей: профессиональной компетентности, творческой активности, количества, качества и оперативности выполнения работ, трудовой дисциплины, коллективной работы и т. п.

Результативный подход к оценке человеческого капитала основан на утверждении относительно полезности труда персонала предприятия.

Как правило, количество или себестоимость выпускаемой продукции принимается как результат работы персонала предприятия, но это создает значительные трудности при определении конкретных результатов работы отдельных категорий персонала.

Достоинства и недостатки методов оценки человеческого капитала представим в таблице 2.

Кроме рассмотренных выше основных методологических подходов к оценке человеческого капитала предприятия, выде-

ляют: ресурсный, факторный, интегральный, субъективный [14].

Ресурсный подход является одним из самых простых методологических подходов к оценке человеческого капитала; характеризуется применением простого методического инструментария (обычно в качестве показателей для анализа используются основные показатели рядов динамики: темп роста и темп прироста) и может применяться для оценки человеческого капитала на любом из уровней его проявления.

Оценка человеческого капитала с точки зрения факторного подхода применяется в качестве оценочного инструмента на уровне региона или отдельной территории. В процессе проведения оценки человеческого капитала выделяются стимулирующие и дестимулирующие показатели по их влиянию на человеческий капитал. Во время проведения оценки человеческого капитала, в соответствии с факторным подходом, традиционно применяются не только расчет показателей рядов динамики (как при ресурсном подходе), а и корреляционный, факторный и кластерный анализы. Тем не менее чаще

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

всего учеными во время оценки человеческого капитала предприятия используется интегральный подход, который предусматривает расчет интегрального совокупного показателя (индекса) человеческого капитала как нормированной многомерной средне-

взвешенной разнообразных единичных показателей. При этом нормирование единичных показателей в единый совокупный интегральный показатель-индекс может проводиться или путем расчетов, или с использованием метода экспертных оценок.

Таблица 2

Достоинства и недостатки методов оценки человеческого капитала

| № п/п | Название метода | Достоинства | Недостатки |
|-------|----------------------|---|--|
| 1 | 2 | 3 | 4 |
| 1 | Метод интервью | Структурированная форма интервью гарантирует получение ответов на все необходимые вопросы, позволяет избежать некомпетентности интервьюера. | Интервью предоставляет недостаточно объективной информации о способностях работника по причине формальной оценки. Внимание интервьюера не сосредоточено по причине необходимости записи ответов. |
| 2 | Метод деловых игр | В условиях, максимально приближенных к реальности, имитация производственной ситуации позволяет оценить способности кандидата на вакантную должность. А также в процессе деловой игры можно избежать излишней напряженности персонала и оценить командную работу сотрудников и их индивидуальный вклад. | Метод оценки не может быть использован в индивидуальном порядке, так как предусматривает определение эффективности совместной работы персонала. |
| 3 | Метод «360 градусов» | Сотрудник получает разностороннюю оценку от делового окружения. Метод демократичен, создает и укрепляет отношения с клиентами и коллегами по работе. Этот метод включает в себя получение обратной связи о сотруднике от коллег, подчиненных, руководителей и внешних поставщиков, а затем определение возможностей развития навыков на основе этих входных данных. Из-за довольно широкого спектра обратной связи, на которую опирается этот метод, он обычно хорош для выявления проблем, с которыми сталкиваются сотрудники, включая разрешение конфликтов, коммуникацию, тактичность и навыки межличностного общения. | Метод не применим для решения основных кадровых вопросов, связанных с увольнением сотрудников, карьерным ростом, повышением заработной платы. Метод позволяет оценить компетенции сотрудника, при этом не учитывает его личностный вклад в развитие организации. Сложность обработки результатов, высокая степень конфиденциальности при получении информации, негативное воздействие на психологическое состояние сотрудника относятся к негативным характеристикам метода. |
| 4 | Описательный метод | Наблюдение за сотрудником производится в естественной производственной обстановке. Метод используется в качестве предшественника проведению количественной оценки, при этом позволяет выделить основные моменты, которые необходимо использовать для определения переменных количественного анализа. Вследствие чего снижается стоимость и время проведения количественного метода оценки. | Вследствие отсутствия зависимых и управляемых переменных для анализа статистических данных метод не признается надежным и научным. Повторно проанализировать данные нельзя по причине невозможности их повторения. |

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

Продолжение таблицы 2

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|---------------------------------------|--|--|
| 5 | Метод оценивания по решающей ситуации | Поведение работников в типичных ситуациях оценивается по описанию поведения специалистами по оценке. | Результат поведения оценивается руководителем, без участия коллег и подчиненных, в результате чего носит субъективный характер. |
| 6 | Рейтинговый метод | Достаточно простой в использовании, позволяет провести ранжирование сотрудников с целью получения информации для принятия управленческих решений. | В производственной деятельности необходимо сравнение не только с нормативным показателем или сотрудником-эталоном, но и сравнение сотрудников между собой, что делает метод узконаправленным. |
| 7 | Ранговый метод | Позволяет определить сотрудников, подлежащих поощрению. Информация о деятельности сотрудников сравнивается во временном контексте. | По причине ограниченности числа сравниваемых объектов метод субъективен. |
| 8 | Метод анкетирования | Удобство в использовании, быстрота и минимальные материальные затраты. | В процессе проведения интернет-опроса будут получены неполные данные, так как сложно достичь абсолютного охвата аудитории. В случае анкетирования на бумажном носителе допустимо получение неоткровенных ответов. |
| 9 | Метод сравнения парами | Метод предоставляет актуальную информацию по исследуемому объекту, данные статистически обоснованы. Существует возможность внесения корректировок сравниваемых объектов. Метод позволяет обрабатывать достаточно большой массив данных. | Для получения достоверного результата необходимо использование большого массива данных, а также отсутствие динамики исследуемого объекта. На момент обработки результатов данные могут терять свою актуальность. |
| 10 | Метод тестирования | Результаты тестирования практически не зависят от субъективности экзаменатора. Тестирование ставит всех кандидатов в одинаковые условия. Кроме того, результаты тестирования могут быть оценены не только качественно, но и количественно, что обеспечивает дифференциацию и сравнение оценок. | Требует наличия штатной единицы квалифицированного сотрудника. Достаточно дорогостоящая процедура и неготовность руководителей применять метод. Квалифицированные кандидаты зачастую отказываются от тестирования. |
| 11 | Метод суммы оценок | Метод достаточно прост в применении и позволяет определить частоту проявления тех или иных качеств у сотрудника. | Отсутствует описательная характеристика проявленных качеств, сложность в градации проявления характеристик. |
| 12 | Метод классификации | Возможность использовать положительный пример сотрудника-эталона, отсутствие завышенных планок при оценке. | Сложность в поиске сотрудника-эталона, успешного во всех категориях. Нарушение психологического климата в коллективе в результате негативного отношения к сотруднику-эталону. |

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

Продолжение таблицы 2

| 1 | 2 | 3 | 4 |
|----|--|---|---|
| 13 | Метод шкалы наблюдения за поведением | Наблюдение за поведением позволяет охватить и зафиксировать множество параметрических показателей различного рода поведения. Широко используется для оценки развития личности, адаптивного поведения и социально-эмоционального состояния, а также помогает в принятии диагностических решений и планировании обучения. | Исследователь должен установить связь с респондентом и для этого должен погрузиться в ту же обстановку, что и он. Только тогда он может использовать метод наблюдения, чтобы записывать и делать заметки. При этом затрачиваются значительные материальные, человеческие и временные ресурсы. |
| 14 | Метод оценки на основе моделей компетенции | Внедрение модели позволяет осуществлять коммуникации между руководителем и подчиненными, ежегодно оценивать деятельность сотрудников с учетом индивидуального плана развития и компетенций, планировать их карьерный рост. Применение модели компетенций в работе организации позволяет оперативно решать управленческие задачи, повышает конкурентоспособность предприятия и способствует достижению стратегических целей. | Существующие модели предусматривают значительные материальные, физические и моральные затраты, внедрение модели требует значительного временного периода. |

Ряд авторов в своих работах выделяют субъективный подход, который предусматривает оценку человека человеком на основе профессионального опыта оценщика и с помощью предварительно разработанных тестов, вопросов, моделей, имитационных ситуаций. Применение этого подхода предусматривает использование таких методов, как библиографический метод, анкетирование, описательный метод, метод определенного распределения, метод оценки по решающей ситуации (в том числе метод критического инцидента), метод деловых игр, метод интервью, метод «360 градусов», тестирования и др.

Однако использование количественных методов оценки человеческого капитала не позволяет точно спрогнозировать индивидуальную стоимость работника. Это вызвано отсутствием достоверных исходных данных, а также тем, что в процессе оценки человеческого капитала не учтен ряд показателей, оказывающих влияние на результат оценки.

Качественные методы оценки позволяют получить не менее ценные результаты, но имеют ряд недостатков: конфликты между сотрудником и коллегами, которые его оценивают, смещение акцента в сторону потенциала.

С нашей точки зрения, для устранения проблемы полярности количественной и качественной оценки человеческого капитала в процессе исследования необходимо рациональное сочетание обоих методов оценки. Комбинация количественных методов с проверенными качественными характеристиками позволяет провести всестороннюю оценку человеческого капитала.

Решение проблемы оценки человеческого капитала предприятия требует применения комбинированных методов оценки человеческого капитала и разработки комплексной методики оценки различных категорий работников. Для достоверности полученных результатов оценки необходима отлаженная система коммуникаций между организационными уровнями, меж-

ду руководством и подчиненными, нивелирующая субъективную составляющую оценки. В процессе исследования необходимо оценивать как индивидуальные способности работника, так и характеристики работников организации в совокупности. Оценка качественных характеристик сотрудника является неотъемлемой составляющей его стоимостной оценки, так как использование навыков и опыта в сочетании с интуицией и неординарным мышлением позволяют повысить эффективность его труда и оказывают непосредственное влияние на эффективность работы предприятия. Результат эффективной работы персонала можно оценить по уровню развития инновационных видов деятельности, увеличению доходов предприятия, росту числа заказчиков, коммуникациям между подразделениями и успешным выполнением функциональных обязанностей.

Таким образом, для более эффективного применения различных методик оценки персонала крайне необходимо их определение и приспособление к сложившимся условиям функционирования организации с учетом отраслевой принадлежности.

Выбранная система оценивания также должна соответствовать корпоративным целям и культуре организации. Комплексная система оценки персонала предприятия позволит оценить и проанализировать не только профессиональный и компетентный уровень отдельных сотрудников, структурных подразделений и персонала, но и провести динамический анализ развития системы управления персоналом в каждой организации. Комплексный системный подход является концептуальной основой оценки персонала организации.

Планомерное и обоснованное внедрение оценочной системы позволит повысить эффективность труда сотрудников организации и обеспечит стабильную ее работу.

В настоящее время персонал организации необходимо оценивать не формально, а подходить к вопросу оценки с точки зрения формирования и развития специали-

стов высокого уровня и сплоченного коллектива для достижения конкурентоспособности и роста эффективности труда. Метод оценки человеческого капитала на основе моделей компетенций — это инструмент, который может применяться в системе управления персоналом. Компетенции являются компонентом образовательных стандартов, организационных моделей, широко применяются в решении задач эффективности профессиональной деятельности в разных областях.

Инновационная направленность компетентностного подхода обусловлена непосредственными изменениями в характере и содержании труда, профессиональном обучении и образовании.

Компетентностный подход в условиях глобализации мировой экономики и в условиях формирования экономики знаний может служить эффективным инструментом создания новых конкурентных преимуществ предприятия.

В рамках компетентностного подхода к оценке организации могут найти структурированную модель для интеграции своей управленческой практики, которая может помочь четко определить приоритеты организации и согласовать стратегии управления человеческими ресурсами для создания и развития ключевых моделей поведения, которые являются желательными и будут вознаграждены. Оценки, основанные на компетентности, позволяют раскрыть личностный потенциал.

Оценочная модель компетенций персонала должна учитывать требования квалификационного справочника, профессиональных стандартов и корпоративных требований в разрезе каждой должности. При разработке модели необходимо предусматривать определенный набор личностных качеств и навыков, которыми должен обладать каждый специалист, с целью получения максимальной производительности труда. При этом продвижение работника к саморазвитию должно сопровождаться отсутствием проблем с руково-

дством и с сохранением психологического комфорта в коллективе.

На многих зарубежных предприятиях принято проводить оценку персонала на регулярной основе с целью оценки квалификации и эффективности работы своих сотрудников. Оценка позволяет изучить уровень знаний каждого работника и проанализировать, в каких областях компании необходимо проводить больше тренингов. Оценка персонала — это возможность выявить слабые стороны каждого работника и найти новые пути повышения уровня производительности труда.

Выводы и направление дальнейших исследований. В условиях инновационной экономики человеческий капитал является важнейшим стратегическим ресурсом компании. Сотрудники, их знания, опыт и квалификация вносят решающий вклад в обеспечение поступательного продвижения хозяйствующих субъектов, повышение их уровня прибыльности и инвестиционной привлекательности. В этих условиях подходы к управлению человеческим капиталом нуждаются в совершенствовании. Существует большое количество подходов и методов к оценке человеческого капитала предприятия. Затратный, сравнительный и результативный, ресурсный, факторный, интегральный и субъективный

методы могут быть использованы во время оценки человеческого капитала на различных предприятиях. Однако, несмотря на многочисленность существующих методологических подходов, говорить об универсальности какой-либо методики не представляется возможным, что оставляет проблему оценки человеческого капитала нерешенной.

Человеческий капитал, как составная часть интеллектуального капитала организации и инвестиции в него, является одним из основных факторов повышения конкурентоспособности предприятия.

Для устранения проблем полярности количественной и качественной оценки человеческого капитала в процессе исследования предложено использовать их комбинацию. В качестве метода оценки необходимо применять метод оценки человеческого капитала на основе моделей компетенций. Инновационная направленность компетентностного подхода обусловлена непосредственными изменениями в характере и содержании труда, профессиональном обучении и образовании. В условиях формирования экономики знаний применение компетентностного подхода в оценке человеческого капитала создает новые конкурентные преимущества предприятия.

Библиографический список

1. Беляева, С. С. Роль человеческого капитала в развитии предприятия [Электронный ресурс] / С. С. Беляева. — Режим доступа: <http://www.creativeconomy.ru/articles/2531/>.
2. Дыбленко, В. И. Современные подходы к оценке трудового потенциала предприятия [Текст] / В. И. Дыбленко, Е. А. Шевченко, С. О. Ракова // Киевский национальный университет технологий и дизайна. — 2012. — № 6. — С. 277–281.
3. Человеческий капитал в экономической перспективе [Текст] / Мечислав Добия, Яцек Барбурски и др. // Перев. с пол. на рус. яз. Ренкас Ю. — К. : Кондор-Видавництво, 2015. — 240 с.
4. Генкин, Б. М. Экономика и социология труда [Текст] : учеб. для вузов. / Б. М. Генкин. — [5-е изд., доп.]. — М. : Норма, 2003. — 416 с.
5. Гимпельсон, В. Е. Нужны ли нашей промышленности квалифицированные работники? История последнего десятилетия [Текст] : препринт WP3/2010/04 / В. Е. Гимпельсон. — М. : ГУ-ВШЭ, 2010. — 72 с.
6. Гимпельсон, В. Е. Уровень образования российских работников: оптимальный, избыточный, недостаточный? [Текст] : препринт WP3/2010/09 / В. Е. Гимпельсон, Р. И. Капелюшников, А. Л. Лукьянова. — М. : НИУ-ВШЭ, 2010. — 64 с.

7. Гильтман, М. А. Формирование человеческого капитала в системе трудовых отношений в современной России [Текст] / М. А. Гильтман // Вестник Тюменского государственного университета. — 2009. — № 4. — С. 246–252.

8. Глазьев, С. Ю. Проблемы реализации интеллектуального потенциала в условиях перехода на инновационный путь развития [Электронный ресурс] / С. Ю. Глазьев. — Режим доступа: <http://www.imepi-eurasia.ru/baner/ Glaziev.doc>.

9. Семина, А. П. Обзор обучения персонала в современных компаниях. Актуальные направления обучения в аэрокосмической отрасли России [Текст] / А. П. Семина, М. А. Федотова, А. И. Тихонов // Авиация и космонавтика : 15-я Международная конференция. — М. : Московский авиационный институт (национальный исследовательский университет), 2016. — С. 691–693.

10. Журавлев, М. В. Управление человеческим капиталом в интересах инновационного развития: новый подход к определению [Электронный ресурс] / М. В. Журавлев. — Режим доступа: <http://teoria-practica.ru/-2-2011/economika/ zhuravlev.pdf>.

11. Коротков, Э. Управление человеческим капиталом: эффективность, деловая репутация, креативный потенциал [Электронный ресурс] / Э. Коротков. — Режим доступа: http://www.uptp.ru/content/Disp_Art.php?Num=2113.

12. Скоблякова, И. В. Циклы воспроизводства человеческого капитала [Текст] / И. В. Скоблякова. — М. : Машиностроение-1, 2006. — 201 с.

13. Устинова, К. А. Человеческий капитал в инновационной экономике [Текст] : монография / К. А. Устинова, Е. С. Губанова, Г. В. Леонидова. — Вологда : Институт социально-экономического развития территорий РАН, 2015. — 195 с.

14. Федонин, О. С. Потенциал предприятия: формирование и оценка [Текст] : учебно.-метод. пособие для самост. изуч. дисц. / О. С. Федонин, И. М. Репина, О. И. Олексюк. — К. : КНЕУ, 2005. — 261 с.

© Брюхина Н. Г.

© Коваленко Н. В.

Рекомендовано к печати к.э.н., доц. каф. ЭУ ЛГУ им. В. Даля Белозерцевым О. В., д.э.н., проф. каф. менеджмента ЮРИУ РАНХиГС Момот А. И.

Статья поступила в редакцию 02.11.2020.

Briukhina N. G. (LSU named after V. Dahl, Lugansk, LPR, anka033@yandex.ru), **Doctor of Economics**

Kovalenko N. V. (DonSTI, Alchevsk, LPR, sonatak96@gmail.com)

ANALYSIS OF METHODOLOGICAL APPROACHES FOR ASSESSING HUMAN CAPITAL IN AN INNOVATIVE ECONOMY

Based on the analysis of the works of scientists on studying human capital assessment at the current stage of socio-economic development, it is determined that personnel diagnostics should have a holistic nature. An overview of crucial methods for assessing human capital, their advantages and disadvantages are given. The article considers the main methodological approaches for assessing human capital: cost, comparative, and resultative. The application of the competency-based approach to create an additional competitive advantage of the enterprise is justified.

Key words: human capital, assessment, methodological approach, cost method, criterion, competence.

УДК 65.012.32

Гончаров И. С.
(ЛГАУ, г. Луганск, ЛНР, ivan.6102@mail.ru)

ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ

В статье обобщаются исследования различных ученых, касающиеся количественной и качественной оценки влияния корпоративной культуры на деятельность предприятия. Предлагается различать влияние корпоративной культуры на процессы, происходящие на предприятии, на организационное поведение и на конкурентоспособность. Сформированы требования к положительной корпоративной культуре перерабатывающих предприятий АПК.

Ключевые слова: корпоративная культура, перерабатывающие предприятия АПК, эффективность, мотивация, трудовой потенциал, конкурентоспособность.

Эффективность функционирования перерабатывающих предприятий АПК в значительной степени зависит не только от социально-экономического положения в стране и несовершенства рыночных отношений, но и от сложившейся на предприятии корпоративной культуры. Так, недостаточный уровень разработки научно-методологического обеспечения корпоративной культуры субъектов хозяйствования, отсутствие четко сформированного понятийно-терминологического аппарата, непонимание предпринимателями важности процессов формирования и развития корпоративной культуры обуславливают возникновение на перерабатывающих предприятиях АПК принципиально новых проблем, связанных с понижением уровня их экономической эффективности. В связи с чем особенно актуальной на сегодняшний день является необходимость теоретического и практического обоснования степени влияния корпоративной культуры на экономическое развитие перерабатывающих предприятий АПК.

Корпоративную культуру как экономическое понятие и инструмент эффективного менеджмента в своих трудах рассматривали такие зарубежные и отечественные ученые, как М. Портер, Г. Хагет, Т. Питерс, Г. В. Цукерман, А. А. Максименко, Е. Б. Ермишина, В. Гаевский, Г. Дмитренко, Ю. Давыдов, В. Кравченко, А. Маслов, В. Никифо-

ренко, В. Ядов, Ю. И. Палеха, Т. М. Алпеева, А. Й. Васильев, Ю. Д. Красовский и другие. Однако учеными недостаточное внимание уделяется вопросам анализа проблемы влияния корпоративной культуры на экономическое развитие предприятия (в том числе и перерабатывающих предприятий АПК), обоснованию модели корпоративной культуры, а также определению ее типов. Чему и посвящена данная статья.

Исследование научных подходов позволило определить, что на сегодняшний день не существует единого подхода к определению понятия «корпоративная культура». Кроме того, многие исследователи отождествляют термины «организационная культура» и «корпоративная культура». По нашему мнению, синонимичное использование данных понятий оправдано тем, что ученые исходят из понимания культуры как совокупности материальных и нематериальных активов, основанных на системе ценностей, норм, правил и принципов поведения, что понята и разделяются большинством членов коллектива.

Сказать, что корпоративная культура — это система принципов, ценностей, правил, традиций и ритуалов, принятых на предприятии — это почти ничего не сказать. Это понятие гораздо шире, и охватывает оно как производственную, материальную сферы, так и поведенческую, моральную, психологическую, культурную, духовную и

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

социальную. Корпоративная культура строит барьеры, ограждает организацию от нежелательного внешнего воздействия. Она создает невидимую защитную оболочку, которая держит вместе все структуры предприятия, а также всех его сотрудников. Корпоративная культура задает тон общению между сотрудниками, создавая неповторимый уникальный психологический климат, коллективный настрой и коллективное мнение внутри предприятия. Она побуждает людей к выполнению порученных им задач, к повышению качества и интенсивности работы, сводит к минимуму трудовые конфликты [1].

Корпоративная культура — это также и система методов, форм и принципов, с помощью которых осуществляется воспитание сотрудников для их быстрого приспособления друг к другу и к организации. При этом воспитание должно строиться не на запретах, а на обращении к чувству стыда и достоинства, которое при умелом использовании может породить в человеке множество хороших качеств, как моральных, так и профессиональных [2].

В современных условиях хозяйствования, характеризующихся постоянной изменчивостью внешней среды, расширением рыночного пространства предприятий, повышением сложности производственной деятельности перерабатывающих предприятий АПК, увеличением размеров и скорости информационного потока, основным условием успешности перерабатывающих предприятий АПК является ра-

циональное использование внутренних источников экономического роста. При этом одним из важнейших внутренних ресурсов, способных создать гибкую и эффективную производственную систему, является именно корпоративная культура предприятия, ведь она является индикатором, который за счет определения состояния социальной системы отражает, каким образом и с какими затратами достигаются результаты деятельности перерабатывающего предприятия.

Корпоративная культура предприятия — это важнейший инструмент управления, являющийся основой формирования любой экономической модели предприятия.

Исходя из этого, известный швейцарский ученый Д. Денисон разработал модель, отражающую влияние корпоративной культуры на эффективность деятельности предприятия. В данной модели эффективным предприятием считается только такое предприятие, которое способно успешно решать проблемы внутренней интеграции и внешней адаптации, заключающиеся в описании совокупного влияния на эффективность предприятия четырех факторов корпоративной культуры: вовлеченности, согласованности, адаптивности и миссии [3].

Исследование корпоративной культуры, проведенное Д. Денисоном и В. С. Нилом, обнаружили ее связь с показателями качества работы предприятия, отраженными на рисунке 1 [3].



Рисунок 1 Связь корпоративной культуры с показателями качества работы предприятия

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

Также к основным преимуществам предприятий с высоким уровнем корпоративной культуры можно отнести следующие:

- экономию на транзакционных издержках, затратах на управление;
- усиление творческого характера деятельности;
- повышение качества человеческого капитала, человеческого развития;
- повышение уровня причастности работников к предприятию;
- усиление мотивации работников;
- повышение доверия и устойчивости взаимоотношений между участниками хозяйственных отношений и усиление социального партнерства;
- повышение устойчивости предприятия в условиях нестабильности или ухудшения внешней среды.

Все эти преимущества в совокупности обеспечивают предприятию конкурентное преимущество.

Обобщая и дополняя исследования отечественных и зарубежных ученых, считаем, что влияние корпоративной культуры на деятельность перерабатывающего предприятия АПК целесообразно рассматривать в единстве трех направлений, а именно:

1. Влияние корпоративной культуры на такие внутренние процессы предприятия, как творческий, производственный и трудовой, а также процессы социализации, коммуникации и принятия управленческих решений.

2. Влияние корпоративной культуры на организационное поведение: правила и формы формального и неформального общения; приоритетность индивидуальных или общих интересов; осознание миссии и целей предприятия, степень их соответствия личным взглядам персонала; отношение работника к предприятию и к руководителю, коллективизм или индивидуализм; мотивацию, ее виды и способы поощрения; психологические условия труда, преобладание атмосферы доверия и сотрудничества или напряжения и индивидуализма; уровень ощущения принадлежности к общему

делу; наличие и частота конфликтов, вражды и соперничества; отношение к власти, особенности лидерства, принятые роли в коллективе и отношение к ним; возможность группового принятия решения и др.

3. Влияние корпоративной культуры на уровень конкурентоспособности предприятия, которое отражается в формировании его положительной репутации и имиджа среди субъектов внутренней (работники) и внешней среды (потребители, партнеры, поставщики, общественность и прочее) [4].

Таким образом, корпоративная культура непосредственно влияет на эффективность функционирования перерабатывающего предприятия и обеспечивает достижение его главной цели — повышение трудового потенциала и обеспечение самоорганизации социально-экономической системы.

При повышении трудового потенциала растет уровень компетентности персонала, его заинтересованности (рис. 2), что в конечном итоге обеспечивает повышение прибыльности перерабатывающего предприятия. Это связано с тем, что чем более компетентны сотрудники, тем эффективнее они могут выполнять работу на новом оборудовании, использовать прогрессивную методику, генерировать новые идеи, применять творческие подходы, проявлять инициативу и предлагать новые рационализаторские решения. Корпоративная культура призвана воспитать такую команду работников, которая не распадется, даже если внезапно произойдет смена руководителя [4].

В зависимости от влияния корпоративной культуры на общую и экономическую результативность хозяйственной деятельности предприятия, как утверждают отечественные ученые С. В. Коваленко, А. В. Коваленко, и Э. Р. Мубаракшина [5], можно выделить ее положительные или отрицательные роли. Соответственно, положительная роль предусматривает стимулирование развития предприятия улучшение результативности его деятельности, а отрицательная — мешает его эффективному функционированию и развитию.



Рисунок 2 Корпоративная культура как фактор мотивации персонала

При формировании на перерабатывающем предприятии положительной корпоративной культуры каждый работник:

- ощущает причастность себя и своей профессионально-трудовой деятельности к успешности работы и развитию предприятия, достижению его стратегических целей;

- всячески стремится оптимизировать и упростить осуществление своей деятельности, чтобы больше внимания уделять качеству продукта и эффективности совместной деятельности;

- осознает адекватность личностных и коллективных критериев своей деятельности, а также связывает свою профессионально-трудовую деятельность с личностным развитием.

Соглашаясь с этим мнением, считаем, что положительная корпоративная культура должна, кроме того, отвечать следующим требованиям:

- непрерывный процесс обучения работников, формирование у них высоких нравственных норм поведения;

- объединение системы ценностей рабочего-индивида с системой ценностей компании;

- воспитание у персонала глубоких убеждений и веры в свое дело, своего руководителя, своих товарищей и технику;

- поощрение автономии, активности и новаторства работников;

- тесная взаимосвязь между всеми членами коллектива, здоровый морально-психологический климат;

- системный контроль со стороны руководства;

- одновременное сочетание гибкости и твердости предприятия.

Анализируя взаимосвязь между культурой и результатами деятельности перерабатывающего предприятия АПК, можно заметить и обратное влияние экономической эффективности фирмы (или ее коммерческого успеха) на культуру. Успех предприятия имеет положительные последствия не только в плане повышения материального благосостояния работников, но и развития у них чувства единства и преданности своей фирме, веры в ее будущее, что значительно обогащает культуру компании. Очевидно, что данные факторы осуществляют определяющее влияние на процесс развития культуры предприятия и играют существенную роль в обеспечении распространения ее базовых принципов среди персонала. И наоборот, серьезные неудачи предприятия могут привести к ситуации общей подавленности, депрессии, чувству неуверенности и

страха, подрывая тем самым и имеющуюся на предприятии корпоративную культуру. Поэтому управление корпоративной культурой постоянно должно находиться в центре внимания руководства, подчиняться достижению материальных и духовных целей при приоритете духовного в любой сфере деятельности.

Анализируя типы корпоративной культуры, очевидно, что исследователи выделяют определенную теоретическую схему, охватывающую основные подходы к изучению феномена данной экономической категории, и нивелируют при этом целостность каждой позиции. Достаточно интересной и полезной представляется схема четырех типов корпоративной культуры [1]:

1. Клановая культура — на предприятии образуется дружеская, «семейная» атмосфера, построенная на преданности и традициях и предусматривающая совершенствование личности, высокую степень сплоченности коллектива и морального климата.

2. Адхократическая культура предусматривает формирование на предприятии атмосферы, способствующей проявлению творческих инициатив, когда люди готовы идти на риск. Такая корпоративная культура способствует экспериментированию и новаторству с деятельностью на «переднем рубеже», всячески поощряя личную инициативу и свободу.

3. Иерархическая культура предусматривает жесткую формализованность и

структуризацию, когда все отношения в коллективе подчинены формальным правилам и официальной политике предприятия. Основной целью построения такого типа культуры является стабильность и плавный ход выполнения рентабельных операций.

4. Рыночная культура предусматривает поддержание постоянной конкуренции между работниками, при этом обязательным является наличие твердых, суровых и требовательных руководителей. Такой тип корпоративной культуры ориентирует предприятие и его сотрудников на результаты и достижение поставленной цели.

Таким образом, корпоративная культура является нематериальным фактором развития перерабатывающего предприятия АПК. Ее влияние на деятельность предприятия подтверждается исследованиями зарубежных специалистов и деятельностью успешных предприятий.

В этой статье мы обобщили исследования ученых, касающиеся количественной и качественной оценки влияния корпоративной культуры на деятельность предприятия. В том числе, нами было предложено различать влияние корпоративной культуры на процессы, происходящие на предприятии, на организационное поведение и на конкурентоспособность. Также мы сформировали требования, которым должна соответствовать положительная корпоративная культура.

Библіографічний список

1. Малащенко, В. Вплив корпоративної культури на економічний розвиток і безпеку підприємства [Текст] / В. Малащенко // Вісник Національної академії державного управління. — 2011. — № 4. — С. 175–183; Те ж саме [Електронний ресурс]. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/Vnadu_2011_4_24.

2. Мугалова, Ж. А. Корпоративная культура современной организации в условиях меняющегося общества [Текст] / Ж. А. Мугалова // Вестник МИЭП [Электронный ресурс]. — 2015. — № 3 (20). — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/korporativnaya-kultura-sovremennoy-organizatsii-v-usloviyah-menyayushchegosya-obschestva>.

3. Denison, D. R. Organizational culture [Электронный ресурс] / D. R. Denison, W. S. Neale. — Режим доступа: <http://www.denisonconsulting.com/>.

4. Компанієць, В. В. Вплив організаційної культури на розвиток підприємства [Текст] / В. В. Компанієць, В. В. Польова // Вісник економіки транспорту і промисловості [Електронний

ресурс]. — 2012. — № 39. — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/vpliv-organizatsiynoyi-kulturi-na-rozvitok-pidpriemstva>.

5. Коваленко, С. В. Роль корпоративной культуры как фактора человеческого капитала в повышении эффективности деятельности организации [Текст] / С. В. Коваленко, А. В. Коваленко, Э. Р. Мубаракишина // Вестник евразийской науки [Электронный ресурс]. — 2016. — № 6 (37). — Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/rol-korporativnoy-kultury-kak-faktora-chelovecheskogo-kapitala-v-povyshenii-effektivnosti-deyatelnosti-organizatsii>.

© Гончаров И. С.

Рекомендовано к печати к.э.н., доц. каф. менеджмента ЛГУ им. В. Даля Кобзевой Е. В., к.э.н., доц. каф. ЭУ ЛГУ им. В. Даля Белозерцевым Р. В.

Статья поступила в редакцию 29.10.2020.

Goncharov I. S. (LSAU, Lugansk, LPR, ivan.6102@mail.ru)

IMPACT OF CORPORATE CULTURE ON ECONOMIC DEVELOPMENT OF AGROBUSINESS PROCESSING ENTERPRISES: THEORETICAL ASPECTS

The article summarizes the research of scientists related to the quantitative and qualitative assessment of the impact of corporate culture on the activities of the enterprise. It is proposed to distinguish the influence of corporate culture on the processes occurring in the enterprise, on organizational behavior and competitiveness. Requirements for a positive corporate culture of agribusiness processing enterprises have been formed.

Key words: *corporate culture, agribusiness processing enterprises, efficiency, motivation, labor potential, competitiveness.*

УДК 330.15

*Карпенко Е. В.**(ЛГУ им. В. Даля, г. Луганск, ЛНР, johnsoftweb@gmail.com)***КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСΟΣБЕРЕЖЕНИЕМ В МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ РОССИИ**

Статья посвящена исследованию механизма управления ресурсосбережением в металлургической отрасли России. Определены концептуальные подходы к реализации механизма управления процессом ресурсосбережения в отрасли. Обоснована взаимосвязь управленческой и экономической составляющих в рамках реализации механизма управления ресурсосбережением.

Ключевые слова: металлургическая отрасль, ресурсосбережение, ресурсоэффективность, ресурсообеспеченность, ресурсоёмкость, механизм управления ресурсосбережением.

Постановка проблемы. Курс на обеспечение устойчивого роста российской экономики требует новых концептуальных подходов к управлению стратегически важными отраслями экономики, в частности, в направлении реализации потенциала этих отраслей за счет внедрения эффективного механизма ресурсосбережения.

Одной из отраслей, имеющих стратегическое значение для социально-экономического, технологического и инновационного роста в контексте устойчивого развития РФ, является черная металлургия [1].

Потенциал отрасли формируется за счет значительных объемов природных запасов сырья, а также инфраструктуры металлургических предприятий. Однако реализация данного потенциала за счет повышения эффективности функционирования отрасли становится более актуальной. В контексте реализации модели устойчивого развития это могут быть полная структурная перестройка, глобальная модернизация, внедрение инноваций экологической направленности, системы экологического менеджмента, что обеспечит такие экономико-экологические результаты, как обеспечение долгосрочного функционирования, выход на новые рынки, повышение качества, снижение себестоимости продукции, снижение нагрузки на окружающую среду, снижение экологических платежей, улучшение качества жизни персонала и населения и т. д. [2].

В то же время в металлургической отрасли за последние годы обострились проблемы модернизации предприятий металлургической и смежных отраслей национальной экономики, а также сформировались и другие существенные предпосылки и риски, обусловленные экономическими (изменение конъюнктуры мирового рынка, рост стоимости энергоносителей, высокая энергоёмкость отечественных предприятий, усиление протекционизма на международном рынке) и экологическими (усиление требований международных экологических стандартов, возникновение негативной реакции населения на загрязнение окружающей среды, повышение государственного контроля, рост ставок сборов за загрязнение и экологических штрафов) факторами.

Реализация возможностей и нейтрализация потенциальных угроз и рисков развития металлургической отрасли актуализирует вопрос внедрения мероприятий по ресурсосбережению как прогрессивного направления использования ресурсного потенциала отрасли, обеспечивающего экономию природных ресурсов и ресурсов предприятий отрасли, рост производства продукции в условиях рационального использования сырья, топлива и вспомогательных материалов. Активизация реализации механизма ресурсосбережения в рамках управления процессом ресурсосбережения в стратегической перспективе

обеспечит рост экономической эффективности производства металлургической отрасли, сохранение природных и других видов ресурсов, сокращение объемов загрязнения окружающей среды, повышение уровня жизни населения.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретические и концептуальные подходы к пониманию ресурсосбережения в отраслях промышленности национальной экономики и механизмы реализации ресурсосбережения на уровне отрасли исследовали многие ученые: И. Ансофф, Р. Ближний, Б. Буркинский, Д. Веклич, В. Григорьев, С. Дорогунцев, М. Иванов, И. Ипполитова, В. Кролл, Л. Лозовский, Б. Райзберг, И. Сотник, Е. Стародубцева, Р. Солоу, Г. Тейлор и другие.

Цель статьи заключается в определении концептуальных основ реализации механизма управления процессом ресурсосбережения в металлургической отрасли РФ путем выявления экономической и управленческой составляющей механизма ресурсосбережения в отрасли, а также обосновании содержания и взаимосвязи экономической и управленческой составляющей в рамках концептуальных подходов реализации механизма управления процессом ресурсосбережения.

Основные результаты исследования. Металлургическая отрасль объединяет предприятия, которые последовательно осуществляют добычу, обогащение, металлургическую переработку руд черных и цветных металлов и нерудного сырья (флюсовых и огнеупорных материалов), производство чугуна, стали, цветных и драгоценных металлов, сплавов, прокатное производство, переработку вторичного сырья (металлолома). Основными потребителями продукции металлургической промышленности являются машиностроение, строительство, транспорт [1].

Металлургическое производство является одной из ведущих отраслей промышленности России, дающей толчок развитию других отраслей хозяйственного комплекса.

Однако ситуация в металлургической отрасли сложная и неоднозначная. Улучшение в сфере производства и выпуска продукции металлургической отрасли, увеличение продукции металлургического цикла, особенно экспортно-ориентированной продукции, сопровождаются препятствиями и рисками на пути развития этой отрасли. Несмотря на мощь производственного цикла крупных предприятий, высокие цены на ресурсы, нерациональность добычи и использования ресурсов снижают эффективность деятельности предприятий отрасли.

Реализация механизма ресурсосбережения в металлургической отрасли на основе теоретико-методологических проявлений ресурсосбережения и концептуальных экономико-управленческих подходов процесса ресурсосбережения создаст возможность эффективного и рационального использования ресурсов металлургического комплекса и хозяйственного комплекса страны в целом. Автор предлагает формулировку концептуальных основ реализации механизма ресурсосбережения в металлургической отрасли РФ, основываясь на выделении экономической и управленческой составляющей механизма ресурсосбережения в отрасли (рис. 1). Это дает возможность адекватно оценивать результаты внедрения процесса ресурсосбережения на всех уровнях управления — предприятия, отрасли, национальной экономики. Предложенные концептуальные основы исследования реализации механизма ресурсосбережения в металлургической отрасли могут быть положены в основу разработки концептуальной модели реализации механизма управления процессом ресурсосбережения в металлургической отрасли, а, следовательно, и стратегии ресурсосбережения этой отрасли.

Предложенные составляющие показывают подход к управлению процессом ресурсосбережения, а именно достижению эффективности использования ресурсов предприятия, отрасли и экономики в целом [3].

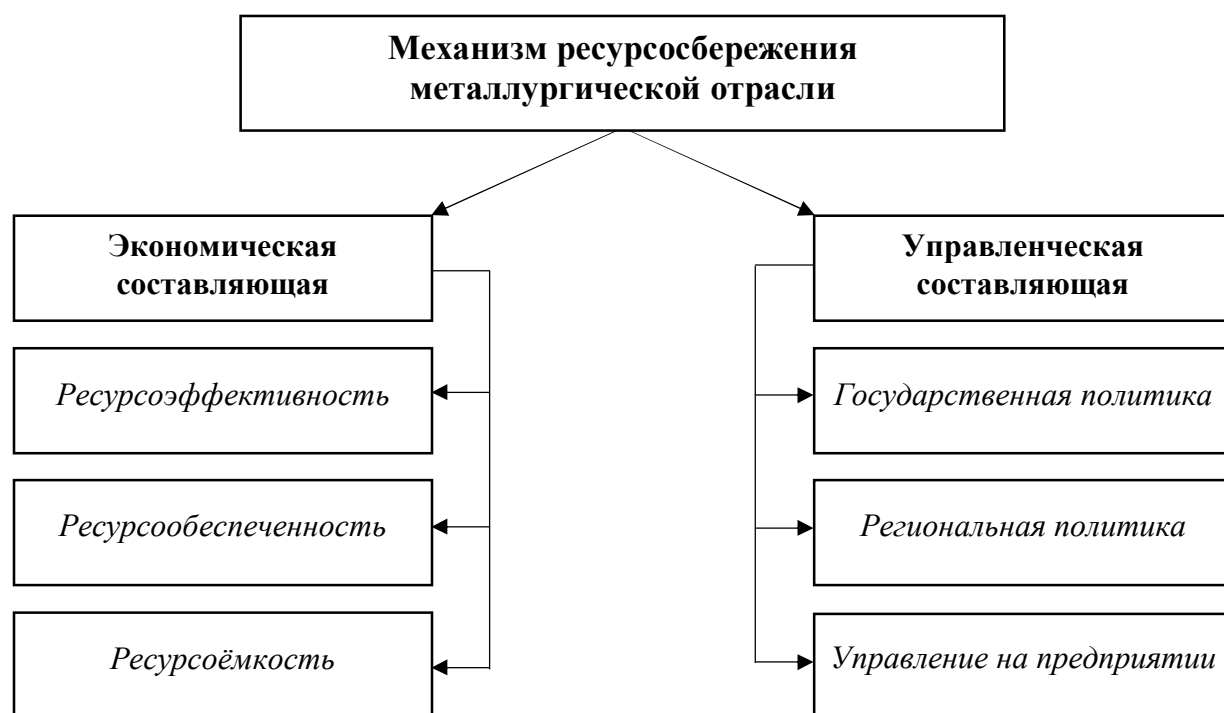


Рисунок 1 Концептуальные подходы реализации механизма управления процессом ресурсосбережения отрасли

Правильное сочетание экономических и управленческих подходов позволяет обеспечить эффективную реализацию процесса ресурсосбережения.

Экономическая составляющая концептуальных подходов механизма реализации ресурсосбережения отрасли на основе системного, параметрического и целевого подходов дает возможность достичь результатов внедрения механизма управления процессом ресурсосбережения по реализации принципа функциональной полноты в экономической системе предприятия или отрасли путем внедрения методов управления функциональными подсистемами модели системного анализа; внедрения оптимальных моделей развития отрасли и предприятий отрасли, устанавливая зависимости между затратами и результатами процесса управления экономической системой предприятия или отрасли путем использования методов математического программирования и моделирования, математической статистики, моделей теории игр и тому подобное; согласования

и гармонизации экономических интересов и целей на разных уровнях управления процессом ресурсосбережения.

Управленческая составляющая концептуальных подходов механизма реализации ресурсосбережения отрасли на основе функционального и процессного подходов позволяет достичь результатов внедрения механизма управления процессом ресурсосбережения касательно качественного и комплексного выполнения управленческих функций в сложной экономической системе предприятия или отрасли путем использования методов управления, в частности стратегического; обеспечить принятие эффективных управленческих решений касательно процесса ресурсосбережения, выработку алгоритма управления процессом ресурсосбережения путем методов подготовки и принятия управленческих решений, методов иерархий и т. д.

Приведенное выше содержание составляющих концептуальных основ механизма реализации ресурсосбережения отрасли показывает взаимозависимость экономиче-

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

ской и управленческой природы процесса ресурсосбережения. Благодаря этой взаимозависимости в системе управления процессом ресурсосбережения обеспечивается:

1) интеграция управления процессом ресурсосбережения в единую систему управления предприятием;

2) выявление и контроль социо-эколого-экономических параметров системы ресурсосбережения;

3) нормирование затрат материальных, энергетических, производственных, трудовых, финансовых и информационных ресурсов;

4) оценка социальной, экологической и экономической эффективности ресурсосберегающих мер экономического и управленческого характера при реализации механизма управления процессом ресурсосбережения;

5) организация учета и контроля проведения ресурсосберегающих мероприятий на предприятии отрасли;

6) создание информационно-аналитической базы данных о результатах реализации ресурсосберегающей политики на всех уровнях управления — предприятии, регионе и стране.

В основу реализации механизма ресурсосбережения на уровне экономической составляющей положено достижение экономического эффекта от внедрения процесса ресурсосбережения, собственно — результаты от достижения заданного уровня ресурсоэффективности, ресурсообеспеченности и ресурсоемкости отрасли (табл. 1) [4].

Так, за счет ресурсоэффективности, как эффективного использования сырья, материалов, ресурсов для достижения устойчивого производства и повышения конкурентоспособности отрасли, достигаются:

- «чистое» производство;
- сокращение количества отходов;
- получение дополнительного дохода для предприятий путем сохранения ресурсов.

За счет ресурсоемкости, как рационального использования имеющегося на предприятии (отрасли) ограниченного количе-

ства ресурсов для производства единицы конечной продукции, достигается:

- повышение культуры природопользования;
- повышение конкурентоспособности национальной экономики;
- повышение технологического уровня производства.

За счет ресурсообеспеченности, как эффективного использования величины сырья, материалов, ресурсов отрасли и вспомогательных ресурсов смежных отраслей, достигается:

- сохранение ресурсного потенциала отрасли;
- развитие смежных отраслей;
- реализация механизма использования взаимозаменяемых и взаимодополняющих ресурсов на предприятиях.

В основу реализации механизма ресурсосбережения на уровне управленческой составляющей положена эффективность выполнения ресурсосберегающих мероприятий в системе управленческих функций на таких уровнях управления экономическими системами, как государство, регион и предприятие. На уровне государственной политики реализация механизма управления процессом ресурсосбережения, прежде всего должна основываться на достижении стратегических целей устойчивого роста страны, энергоэффективности, энергетической и экологической безопасности и технологической конкурентоспособности металлургической отрасли.

Региональная политика реализации механизма управления процессом ресурсосбережения, собственно, должна базироваться на принципах сохранения ресурсного потенциала региона, обеспечения энергетической безопасности регионов и установки социо-эколого-экономических связей на межрегиональном и межотраслевом уровнях [5].

На уровне управления предприятием реализация механизма управления процессом ресурсосбережения, собственно, должна базироваться на достижении модернизации производства и внедрении эффективной

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

системы ресурсосбережения и нормирования расходов сырья, материалов и ресурсов.

Реализация указанных политик на уровне экономической и управленческой составляющей должна обеспечиваться нормативно-правовой базой. При этом нормативно-правовое обеспечение должно рассматриваться в контексте достижения эффективности всего вида вертикальных и горизонтальных связей осуществления политики ресурсосбережения.

При этом нормативно-правовое обеспечение должно регламентировать:

- установление четких понятий в сфере ресурсосбережения, что способствует определенности экономической среды, конкретизации поставленных целей и адекватной формулировке мер государственной политики;

- состав, порядок и продолжительность осуществления процедур, что обеспечивает логику и последовательность формирования политики ресурсосбережения, взаимосвязь процессов и распределение результатов во времени;

- обеспечение системного подхода, что позволяет создать практические основы для полноценного функционирования ме-

ханизма формирования и реализации политики ресурсосбережения;

- определение институциональных основ, что позволяет осуществить распределение объема компетенций и уровня субъектов формирования и реализации политики ресурсосбережения;

- координацию между субъектами формирования и реализацию политики ресурсосбережения, что влияет на качество формирования государственной политики;

- определение форм и методов государственной политики ресурсосбережения, что позволяет обеспечить ее всеобщий охват и полноту;

- устранение технических препятствий и проволочек при формировании и осуществления политики ресурсосбережения и потенциальных источников их возникновения.

Подчеркнем, что на уровне механизма управления процессом ресурсообеспечения реализуется организационно-правовой подход. Методы регулирования экономических процессов на уровне предприятия, отрасли, региона и методы стратегического управления также обеспечивают реализацию механизма управления процессом ресурсообеспечения металлургической отрасли.

Таблица 1

Концепция развития металлургической отрасли в условиях реализации механизма управления процессом ресурсосбережения

| | |
|---|---|
| Стратегическая цель развития металлургической отрасли | обеспечение конкурентоспособности металлургической отрасли на внутреннем и мировом рынках при обеспечении ее устойчивого развития |
| Главная цель внедрения механизма управления процессом ресурсосбережения отрасли | создание комплексно-эффективной системы ресурсосбережения (энергосбережения) и системы обеспечения воспроизводственного процесса национальной экономики за счет сохранения производительных сил национальной экономики и экономики регионов |
| Принципы управления процессом ресурсосбережения на уровне отрасли | консолидация, дифференциация, диверсификация, ресурсоемкость, эквивалентность, равенство, объективность, сбалансированность |
| Уровни реализации | макро-, мезо- и микроуровни |
| Направления реализации | научная, производственная, организационно-техническая, технологическая, коммерческая и информационная деятельность по ресурсосбережению |
| Условия реализации | сочетание экономических и управленческих подходов в процессе развития системы ресурсосбережения и обеспечения процесса ресурсосбережения в отрасли |

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

Продолжение таблицы 1

| | |
|---------------------------|---|
| Инструментарий реализации | системный, функциональный, параметрический, процессный и целевой экономико-управленческие подходы; методические подходы реализации механизма управления процессом ресурсосбережения на основе подходов системности и синергии; методы управления экономическими процессами на уровне предприятия, отрасли, региона; методы стратегического управления |
|---------------------------|---|

Комплексное использование концептуального и методического подходов к реализации механизма ресурсосбережения в реальном секторе экономики страны должно стать основой для разработки концепции реализации процесса ресурсосбережения в металлургической отрасли.

Такой подход позволяет нам сформулировать общий вид концепции развития металлургической отрасли в условиях реализации механизма управления процессом ресурсосбережения. Концепция определяет стратегические задачи по повышению конкурентоспособности металлургической отрасли на внутреннем и мировом рынках при условии обеспечения её устойчивого развития, а также создание комплексно-эффективной системы энергосбережения и системы обеспечения воспроизводственного процесса национальной экономики за счет сохранения производительных сил национальной экономики и экономики регионов, которые должны быть выполнены за счет внедрения организационно-экономического механизма управления процессом ресурсосбережения.

Выводы. Внедрение эффективного механизма управления процессом ресурсосбережения позволяет достичь длительного эффекта устойчивого роста предприятия, отрасли и национальной экономики в целом. Эффективное управление процессом ресурсосбережения в металлургической отрасли дает возможность создать основу для реализации ресурсного потенциала

предприятия, отрасли, региона, национальной экономики за счет выявления среди негативных факторов и угроз развития отрасли в социо-эколого-экономической сфере скрытых возможностей и их реализации. При этом следует заложить концептуальные основы к реализации механизма управления процессом ресурсосбережения.

Концептуальные основы построены на основе экономико-управленческого подхода функционирования экономической системы. Главным критерием проявления действия экономической составляющей и составляющей управления в реализации механизма управления процессом ресурсосбережения является эффективность и результативность (эффект действия управленческих мероприятий всех уровней).

Предложенные концептуальные основы реализации механизма управления процессом ресурсосбережения вместе с разработанными методическими подходами к реализации такого механизма сформулировали общую концепцию развития металлургической отрасли в условиях реализации механизма управления процессом ресурсосбережения, которая отражает стратегические цели развития отрасли в соответствии со стратегией экономического развития страны, цели внедрения ресурсосбережения на уровне отрасли, принципы, условия, уровни и направления реализации процесса ресурсосбережения, а также основной инструментарий реализации механизма управления процессом ресурсосбережения на уровне отрасли.

Библиографический список

1. Стратегия развития черной металлургии России на 2014–2020 годы и на перспективу до 2030 года : утв. приказом Министерства промышленности и торговли РФ от 5 мая 2014 г.

№ 839) [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.garant.ru/products/ipo/prime/doc/70595824/>.

2. Белимова, Е. А. Направления развития системы управления ресурсным потенциалом промышленного предприятия с учетом отраслевых особенностей деятельности [Текст] / Е. А. Белимова // Рынок и эффективность производства : сб. тр. Междун. науч.-практ. конф. студентов, магистрантов, аспирантов и докторантов, посв. 25-лет. Гуманит.-техн. академии. — Кокшетау : Гуманит.-техн. академия, 2017. — С. 72–74.

3. Моргун, Т. Н. Формирование механизма управления ресурсосбережением на промышленном предприятии [Текст] / Т. Н. Моргун, К. С. Соловьев, Г. З. Тищенко // Современные проблемы науки и образования. — 2013. — № 6. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.science-education.ru/ru/article/view?id=11720>.

4. Новикова, Л. В. Экономическое стимулирование ресурсосбережения на промышленных предприятиях [Текст] / Л. В. Новикова, С. А. Никитин // Новые технологии в машиностроении. Компьютерные технологии при моделировании в управлении и экономике: материалы XX междунар. конф. Кн. 2. — Харьков — Рыбачье : Национальный аэрокосмический университет им. Жуковского «ХАИ», 2011. — С. 93–101.

5. Ярошенко, Ю. Г. Энергоэффективные и ресурсосберегающие технологии черной металлургии [Текст] / Ю. Г. Ярошенко, Я. М. Гордон, И. Ю. Ходоровская. — Екатеринбург : ОАО «УИПЦ», 2012. — 670 с.

© Карпенко Е. В.

*Рекомендовано к печати к.э.н., доц. каф. ЭУ ЛГУ им. В. Даля Жилиной М. В.,
начальником Алчевской ОГНИ ГКНС ЛНР Калмыковой Е. Ю.*

Статья поступила в редакцию 14.10.2020.

Karpenko E. V. (LSU named after V. Dahl, Lugansk, LPR, johnsoftweb@gmail.com)

CONCEPTUAL FOUNDATIONS FOR THE FORMATION OF A RESOURCE-SAVING MANAGEMENT MECHANISM IN THE METALLURGICAL INDUSTRY OF RUSSIA

The article is devoted to the study of the resource saving management mechanism in the metallurgical industry of Russia. The conceptual approaches to the implementation of the mechanism for managing the resource saving process in the industry have been determined. The relationship between management and economic components within the framework of the implementation of the resource-saving management mechanism has been substantiated.

Key words: metallurgical industry, resource saving, resource efficiency, resource availability, resource intensity, resource saving management mechanism.

УДК 001.895:338.43

д.э.н. Шевченко М. Н.,
к.э.н. Коваленко Е. В.,
к.э.н. Катеринец С. Л.
(ЛГАУ, г. Луганск, ЛНР, katyusha_55@mail.ru)

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК

В статье рассмотрены основные направления социально-экономического развития ЛНР. Указаны специфические особенности инновационной деятельности в сельском хозяйстве. Рассмотрены новые современные технологии, которые могут использоваться предприятиями АПК. Определена роль и место стратегии инновационного развития в системе управления предприятиями АПК. Разработана последовательность мероприятий по формированию и реализации стратегии инновационного развития предприятий АПК. Выделены главные составляющие стратегии инновационного развития сельскохозяйственного производства.

Ключевые слова: предприятия АПК, стратегия, инновационное развитие, инновации, конкурентоспособность.

В современных условиях хозяйствования инновации становятся наиболее весомым фактором повышения эффективности производства. Исходной предпосылкой успешного функционирования предприятий АПК является наличие и соответствующий уровень инновационного потенциала.

Разработка стратегий инновационного развития предприятий в агропромышленном комплексе, в том числе и в сельском хозяйстве, является приоритетной сферой научных исследований значительного количества ведущих ученых-экономистов. Большой вклад в развитие научно-теоретических и прикладных основ формирования эффективной стратегии инновационного развития предприятий агропромышленного комплекса сделали Д. И. Бабин, В. Г. Закшевский, А. В. Улезько, А. В. Климов, А. В. Шалаев, О. В. Шубравская и др.

Сложность, многоаспектность и многофункциональность развития сферы сельскохозяйственного производства требует дальнейшего совершенствования стратегического развития сельскохозяйственных предприятий на инновационной основе, что является неременным условием по-

лучения конкурентных преимуществ в современных условиях хозяйствования.

Целью статьи является исследование концептуальных основ формирования инновационной стратегии повышения конкурентоспособности предприятий АПК.

Возможность инновационного развития сельскохозяйственного производства определяется инновационным потенциалом, то есть способностью предприятий внедрять, привлекать и реализовывать инновации в рамках выбранного стратегического направления развития. Сознательный отказ от инноваций для некоторых сельскохозяйственных предприятий может быть вынужденным стратегическим решением. Поэтому способность отраслевого производства к инновационному развитию начинается, на наш взгляд, с осознания его действительной необходимости.

Вместе с тем можно сказать, что наряду с положительными тенденциями развития аграрного производства существует ряд проблем, препятствующих переходу сельскохозяйственных предприятий ЛНР на инновационную модель. Ценовая неэквивалентность и диспропорции развития, низкая рентабельность предприятий АПК

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

в целом, нарушение оборота финансовых ресурсов и специфические особенности функционирования данного сектора обусловили значительную техническую и технологическую отсталость, низкий уровень инвестиционной и инновационной привлекательности отрасли.

В настоящее время главными задачами, определенными в Программе социально-экономического развития Луганской Народной Республики на 2018-2023 годы, является развитие аграрного сектора Луганской Народной Республики, стратегическими целями которого являются [1]:

- наращивание объемов производства продукции растениеводства, животноводства, овощеводства и укрепление продовольственной безопасности Республики;

- проведение технического переоснащения сельхозпроизводства путем приобретения современной высокотехнологической сельскохозяйственной техники;

- совершенствование организационной структуры производства продукции растениеводства путем приоритетного развития овощеводства и создания сбалансированной кормовой базы для обеспечения отрасли животноводства;

- разработка и своевременное введение в производство высокоурожайных и устойчивых к болезням и вредителям сельскохозяйственных культур, государственная поддержка элитного семеноводства.

Выполнение мероприятий по развитию отрасли животноводства:

- сохранность маточного поголовья животных в хозяйствах Республики;

- строительство к 2023 году в несколько этапов на территории Республики 8 современных высокотехнологических свиноводческих комплексов общей численность животных 200 тыс. гол. за счет привлечения финансов в сумме 400 млн долл. США;

- поэтапное строительство к 2023 году пяти молочных комплексов общей численностью коров 10 тыс. гол. за счет привлечения финансовых средств в сумме 50 млн долл. США;

- введение в эксплуатацию неиспользуемых на территории ЛНР птицеводческих мощностей за счет привлечения инвестиционных ресурсов;

- развитие в ЛНР рыбоводства;

- своевременное создание замкнутого цикла производства сельскохозяйственной продукции путем развития и совершенствования инфраструктуры по ее хранению и переработке.

Актуальным вопросом на сегодняшний день является устойчивое развитие сельских территорий: создание новых рабочих мест за счет расширения производства и строительства животноводческих комплексов; сокращение безработицы в сельской местности; рост доходной части местных бюджетов.

Создание или возрождение подсобных хозяйств на крупных предприятиях позволит создать новые рабочие места, осуществлять питание рабочих за счет произведенной сельскохозяйственной продукции и получать прибыль от производства сельхозпродукции.

Обеспечение к 2023 году доли местных товаропроизводителей основных видов сельскохозяйственной продукции не менее 80 % от внутреннего рынка позволит обеспечить продовольственную безопасность Луганской Народной Республики.

Стоит задача к 2023 году нарастить объемы производства мяса до уровня 48 тысяч тонн в год; молока — до уровня 45,6 тысячи тонн; нарастить поголовье коров в 9 раз, свиней — в 20 раз; обеспечить техническое и технологическое переоснащение отрасли путем обновления машинно-тракторного парка на 10 % [1].

Для достижения вышеперечисленных задач необходима реализация многоплановых мероприятий инновационного характера, обеспечивающих постоянное наращивание производства сельскохозяйственной продукции, расширение её ассортимента и повышение качества. Потребуется дальнейшая корректировка механизмов хозяйствования на основе совершенствования

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

организации отрасли, внедрения новейших научно-технических средств и инновационных технологий производства продукции сельского хозяйства для повышения экономической эффективности сельскохозяйственного производства при достаточной государственной поддержке [1].

Внедрение мероприятий возможно только при разработке и принятии стратегии инновационной деятельности в агропромышленном комплексе ЛНР.

Следует отметить, что почти во всех сферах и отраслях народного хозяйства сущность инновационной деятельности не имеет особых принципиальных отличий, в то время как характер и направление инновационной деятельности в них могут значительно различаться. Инновационная деятельность в АПК имеет свою специфику, обусловленную особенностями самого агропромышленного производства и, прежде всего, его главной составной части — сельского хозяйства. К числу специфических особенностей инновационной деятельности в сельском хозяйстве региона можно отнести:

- разнообразие научно-технических разработок, предлагаемых для использования в сельскохозяйственном производстве, различая их целевую направленность, которые определяются многообразием видов сельскохозяйственной продукции и продуктов ее переработки, существенной разницей в технологиях их производства;

- зависимость предложения сельскохозяйственной продукции, полученной от внедрения инноваций, от природно-климатических условий;

- участие в сельскохозяйственном производстве живых организмов, земельных ресурсов, которые могут также являться объектами инноваций;

- очень низкая квалификация работников сельского хозяйства в области инновационного менеджмента, маркетинга, предопределяющая дополнительные расходы на подготовку кадров, занятых в сельском хозяйстве, и повышение их квалификации при внедрении инноваций;

- отсутствие у сельскохозяйственных товаропроизводителей спроса на инновационную продукцию в связи с тяжелым финансовым состоянием сельскохозяйственных предприятий, недостаточностью бюджетных источников финансирования, сложностью получения льготных кредитов сельскохозяйственными товаропроизводителями;

- несовершенство инновационной политики в сфере агропромышленного производства, не способной усилить инновационную деятельность на всех стадиях — от производства инноваций до их массового внедрения среди сельскохозяйственных товаропроизводителей;

- деятельность сельскохозяйственных товаропроизводителей обособлено от предприятий, производящих инновационную продукцию, определяющая сложность доступа к информации о передовых научных инновационных достижениях;

- несовершенство организационно-экономического механизма передачи достижений научно-технического прогресса сельскохозяйственным предприятиям, что обуславливает большое отставание отрасли сельского хозяйства по освоению современных инноваций;

- очень низкий уровень развития инновационно-инвестиционной инфраструктуры в республиканском АПК, которая не способна в определенном количестве к освоению инновационных разработок в производстве;

- самостоятельное функционирование большей части личных подсобных хозяйств населения от инновационной деятельности в сельском хозяйстве, не смотря на производство в них значительной доли продукции, особенно в животноводстве, вследствие отсутствия финансовых ресурсов и поддержки государства на реализацию инноваций [2].

Мы считаем, что инновации в сельском хозяйстве представляют собой реализацию в хозяйственную практику результатов исследований и разработок в виде новых пород и видов животных, сортов растений,

кроссов птицы, новых технологий в растениеводстве, животноводстве, новых удобрений и средств защиты растений и животных, новых методов профилактики и лечения животных и птицы, новых форм организации и управления различными сферами экономики, позволяющих повысить эффективность сельскохозяйственного производства.

Комплексная автоматизация производственных и управленческих процессов, всеобъемлющее распространение информационных технологий является признаком современного этапа инновационного развития в агропромышленном комплексе. Технологические изменения обуславливают принципиальные изменения и в содержании, и характере труда: уменьшение физического труда, сокращение трудозатрат и повышение производительности труда, рост доли умственного труда и, соответственно, повышение требований к квалификации работников, повышение оплаты труда и создание комфортных условий труда. Итак, непосредственными признаками инновационного развития в сельском хозяйстве с позиции использования рабочей силы является повышение производительности труда, увеличение количества работников с высшим образованием, уровня их квалификации, повышение уровня оплаты труда [3].

Внедрение новых современных технологий должно отразиться на повышении урожайности сельскохозяйственных культур и продуктивности животных. В мире только за 1990–2016 гг., по данным ФАО, урожайность кукурузы повысилась на 39 %, пшеницы — на 18 %, подсолнечника — на 29 %, рапса — на 43 % [4]. Высокая зависимость сельскохозяйственного производства от погодных условий, биологических факторов, колебания урожайности должна быть уменьшена за счет внедрения биотехнологий. Специалисты отмечают: сегодня среди наиболее востребованных в мире аграрных инноваций — адаптационные технологии, позволяющие

перейти от смягчения негативных последствий климатических изменений к максимальному приспособлению к ним. Прежде всего, это новации в сфере аграрной биотехнологии, позволяющие получить сорта сельскохозяйственных культур, устойчивые к последствиям изменения климата, и тем самым создать предпосылки для стабильного роста растениеводческой продукции [4]. Поэтому повышение эффективности использования земель, увеличение отдачи от животных, обеспечение высокой урожайности и производительности агропромышленного комплекса находятся на одном уровне с другими признаками инновационного развития.

Одновременно растет спрос на органическую продукцию и ее производство. Органическое производство с каждым годом приобретает все большее распространение. В настоящее время в мире органическими культурами занято около 37,2 млн га, что составляет 0,9 % сельскохозяйственных земель. Ежегодный рост площадей под такими культурами составляет больше 6 %.

Основными экспортерами сельскохозяйственной продукции являются страны-лидеры в развитии органического земледелия: в США площадь органического производства составляет 1,95 млн га, в Австралии — 12 млн га, в Аргентине — 4,18 млн га, Бразилии — 1,77 млн га. Количество хозяйств, которые были сертифицированы как производители органической продукции, составляет 1,6 млн ед., и находятся они в 160 странах мира [5]. Объемы продаж органической продукции в мире оцениваются на уровне 55 млрд долл. США.

Признаком современного инновационного развития сельского хозяйства является такая организация производственных процессов, которая способствует восстановлению эколого-экономического потенциала аграрного производства, уменьшению его негативного воздействия на окружающую среду, повышению плодородия почв и их качества, уменьшению загряз-

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

няющих выбросов в атмосферу и водные ресурсы, внедрению технологий переработки отходов и безотходных технологий. Привлечение инноваций в сельское хозяйство предусматривает осуществление расходов предприятиями комплекса на приобретение новых видов техники, новых сортов и гибридов растений, высокопродуктивных пород животных.

Таким образом, для инновационного развития отечественных сельскохозяйственных предприятий необходима разработка и реализация стратегии инновационного развития.

Стратегия на конкретном историческом этапе развития заключается в оптимальном распределении капитала и ресурсов предприятий сельского хозяйства между четырьмя сферами возможных изменений: производство, технология, продукт, маркетинг (рис. 1).

Стратегия инновационного развития предприятий в сельском хозяйстве представляет собой ряд последовательных мероприятий (рис. 2) с обратными связями, которые позволяют вести корректировку целей, задач, а также формировать результирующие показатели экономического состояния сельского хозяйства.

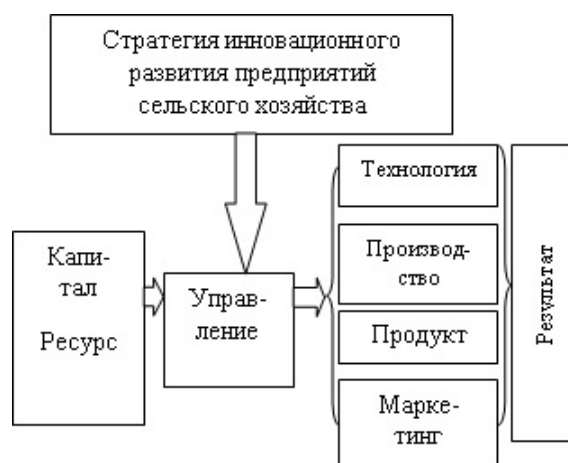


Рисунок 1 Роль и место стратегии инновационного развития в системе управления предприятиями сельского хозяйства [составлено авторами]

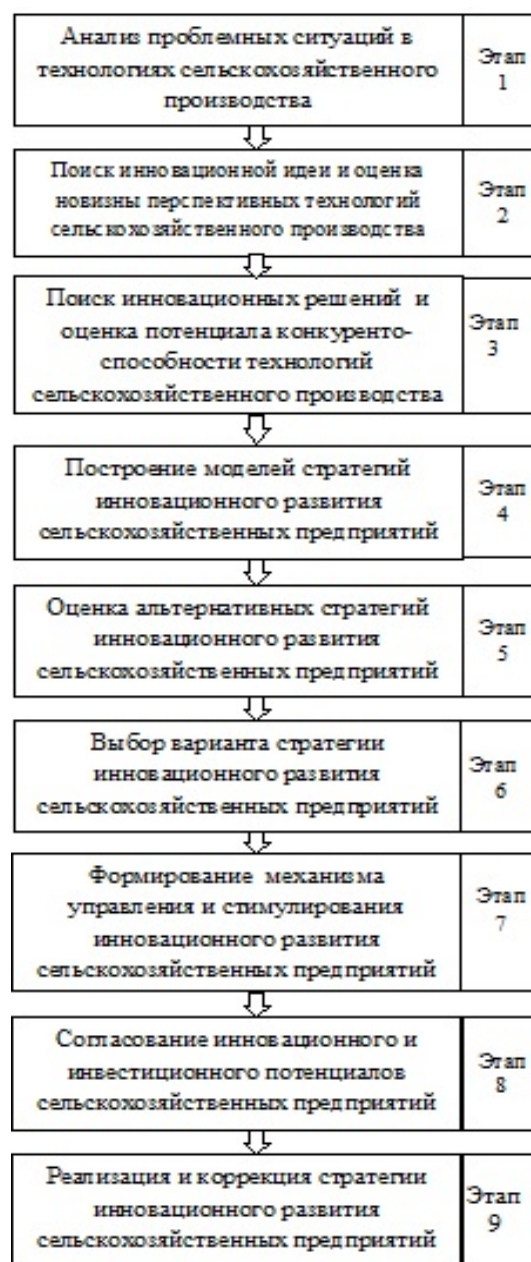


Рисунок 2 Формирование стратегии инновационного развития сельскохозяйственных предприятий [составлено авторами]

Стратегия инновационного развития любого сельскохозяйственного предприятия — это стратегия, в которой сначала происходит финансирование в НИОКР как в неосязаемые активы. Разработка таких стратегий эффективна только в том случае, если они предусматривают разработку инновационного цикла, когда продукт или

технология будут представлены в форме экспериментального образца, апробированы в экспериментальных условиях и, как результат, оформлены права на интеллектуальную собственность.

Отличительной особенностью данной схемы от известных поэтапных схем является обязательный учет инновационных идей и оценка потенциала конкурентоспособности решений, ожидаемых при выполнении стратегии на уровне профильного органа исполнительной власти (Министерство сельского хозяйства и продовольствия ЛНР).

Исходным шагом после анализа проблемных ситуаций в технологиях сельскохозяйственного производства (Этап 1) для обоснования инновационных предложений служит формирование и оценка потенциала инновационных идей (Этап 2), отражающие потенциальный рост масштабов технологий сельскохозяйственного производства.

Разработка стратегии инновационного развития предприятий в агропромышленном комплексе в обобщенном виде состоит из следующих этапов:

- моделирование ситуации (выявление проблемы);
- выявление необходимых изменений (формулировка цели стратегии инновационного развития);
- использование различных способов воздействия (внедрение и реализация стратегии инновационного развития сельскохозяйственных предприятий);
- внесение корректив в стратегию инновационного развития сельскохозяйственных предприятий (управление изменениями).

Для оценки индекса новизны инновационных идей используется следующая конструкция: отношение ожидаемого увеличения масштабов потребления (снижение потерь) перспективных продуктов в стоимость их реализации.

Далее осуществляется поиск инновационных решений по созданию технологий сельскохозяйственного производства и пе-

реработки продукции, ориентированных на выпуск продукции, используемых в установленных ранее технологиях потребления. Для связанной пары «инновационная идея — инновационное решение» определяется индикатор новизны [6].

Чтобы завоевать и затем удержать намеченную инновационную идею в масштабах потребления, используется следующая конструкция. Индекс потенциала конкурентоспособности инновационного решения по созданию (модернизации) технологии сельскохозяйственного производства определяется отношением произведения индексов качества потребительских свойств производимого с помощью создаваемой технологии сельскохозяйственного производства продукции к суммарным затратам на создание технологии и затратам на ее текущее обслуживание и дальнейшую модернизацию в рамках жизненного цикла технологии. Полученные оценки индекса новизны являются основой для продолжения или отказа от подготовки инновационного проекта в рамках стратегии инновационного развития сельскохозяйственных предприятий.

Следующий важный этап формирования стратегии инновационного развития сельскохозяйственных предприятий заключается в анализе и оценке потенциала конкурентоспособности инновационных решений (Этап 3).

В данном случае оценивается конкурентоспособность новой создаваемой технологии переработки, производства, характеристики которой определяются при прогнозировании.

Таким образом, стратегия инновационного развития сельскохозяйственных предприятий будет характеризоваться определенным набором работ из вышеприведенного списка и особенностями их исполнения. Стратегия инновационного развития сельскохозяйственных предприятий направлена на создание конкурентоспособной продукции, соответствующей европейским стандартам качества и обеспе-

чения развития предприятий агропромышленного производства в целом.

Выбор конкретной стратегии инновационных преобразований определяется влиянием совокупности факторов внешней и внутренней среды, приоритетными направлениями государственной политики экономического роста, фактическим состоянием развития научно-технического и кадрового потенциала в экономике страны. Наряду с этим, стратегии, направленные на решение социально-экономических вопросов на основе использования современных достижений науки и техники, имеют сходные черты, которые определяются набором и структурой функциональных элементов стратегий. Научные исследования теоретических и методических аспектов стратегий инновационного развития в отечественной и зарубежной практике позволили выделить главные составляющие стратегии инновационного развития сельскохозяйственного производства:

- 1) цели и основные задачи системы инновационных преобразований;
- 2) инновационная политика развития сельскохозяйственного производства;
- 3) приоритетные направления обеспечения реализации инновационной политики;
- 4) структурные изменения в сфере институционального управления;
- 5) имеющийся ресурсный и производственный потенциал сельскохозяйственного производства;
- 6) реализация инновационного потенциала.

Обеспечение реализации инновационной направленности развития отечественного сельскохозяйственного производства требует утверждения действенного механизма управления инновационным развитием и согласованного взаимодействия всех структурных субъектов научно-технологической государственной политики. Формулирование целей и приоритетных направлений инновационного развития начинается с проведения системы прогнозно-аналитического мониторинга рынка научной продукции, по

результатам которого обосновываются принципиальные решения и предложения относительно главных приоритетов инновационной деятельности государства в сфере сельскохозяйственного производства. Предложения и проектные решения согласуются Министерством экономического развития Луганской Народной Республики совместно с Министерством сельского хозяйства и продовольствия Луганской Народной Республики. В процессе рассмотрения государственных программ инновационного развития определяются окончательные приоритеты и объемы государственного финансирования мероприятий по реализации инновационной политики. Принятые решения доводятся до уровня отдельных профильных министерств и ведомств, местных органов самоуправления, которые определяют конкретные размеры финансового обеспечения программ инновационного развития и несут ответственность за их выполнение. В процессе подготовки предложений и ключевых решений по вопросам реализации инновационной политики органы государственной власти и представители агробизнеса тесно сотрудничают со всеми министерствами, ведомствами, научными учреждениями и экспертными советами. Результатом такого взаимодействия должны стать программы поддержки реализации инновационно-инвестиционной стратегии, создание условий для активизации притока инвестиций и формирование рынка инноваций в агропромышленном комплексе. Государству необходимо оказывать помощь инновационному бизнесу, в частности, через сферу образования, подготовку профессиональных кадров и формирование управленческих консультативных служб путем повышения мобильности рабочей силы, создания научно-технической инфраструктуры.

Совершенствование организационно-экономического механизма государственной поддержки инновационного развития сельскохозяйственных предприятий создаст концептуальные предпосылки обеспечения продовольственной безопасности и

является финансовой базой роста темпов инновационного развития как в сфере финансовых отношений предприятий, так и в сферах технических, технологических, экономических и социальных нововведений в сельскохозяйственном производстве.

Библиографический список

1. Программа развития Луганской Народной Республики на 2018–2023 годы [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://nt1941.su/allnews/important_day/2553-programma-razvitiya-luganskoj-narodnoj-respubliki-na-2018-2023-gody.html
2. Закшевский, В. Г. Управление инновационной деятельностью в аграрном секторе [Текст] / В. Г. Закшевский // АПК: экономика, управление. — 2010. — № 7. — С. 19–24.
3. Улезько, А. В. Приоритетные направления инновационного развития регионального АПК [Текст] / А. В. Улезько, А. В. Климов, Д. И. Бабин // Региональная инновационная система: состояние, проблемы, направления формирования : сб. науч. тр. — Елец : ЕГУ им. И. А. Бунина, 2013. — С. 132–141.
4. ФАО, МФСР и ВПП. 2015. Положение дел в связи с отсутствием продовольственной безопасности в мире — 2015. На пути к достижению намеченных на 2015 год международных целей в области борьбы с голодом: обзор неравномерных результатов [Электронный ресурс]. — Режим доступа: www.fao.org/3/a-i4646r.pdf.
5. Шалаев, А. В. Стратегическое планирование на сельскохозяйственных предприятиях: современное состояние и перспективы развития [Текст] // Вестник Воронежского государственного аграрного университета. — 2015. — № 3 (46). — С. 158–163.
6. Шубравська, О. В. Інноваційні трансформації агропродовольчого сектора економіки : світові тенденції та вітчизняні реалії [Електронний ресурс] / О. В. Шубравська // Економіка і прогнозування. — 2010. — № 3. — С. 90–102. — Режим доступу: http://nbuv.gov.ua/UJRN/econprog_2010_3_1.

© Шевченко М. Н.

© Коваленко Е. В.

© Катеринец С. Л.

Рекомендовано к печати к.э.н., доц. каф. ЭУ ЛГУ им. В. Даля Белозерцевым О. В., к.э.н., доц. каф. ЭУ ЛГУ им. В. Даля Антиповой Л. А.

Статья поступила в редакцию 02.11.2020.

Doctor of Economics Shevchenko M. N. (LSAU, Lugansk, LPR, mmshevchenko@ukr.net), **PhD in Economics Kovalenko E. V.** (LSAU, Lugansk, LPR, katyusha_55@mail.ru), **PhD in Economics Katerinets S. L.** (LSAU, Lugansk, LPR, katerinecz777@yandex.ua)

CONCEPTUAL BASIS FOR THE FORMATION OF AN INNOVATIVE STRATEGY TO INCREASE THE COMPETITIVENESS OF AGROBUSINESS ENTERPRISES

The article considers the main directions of socio-economic development of the LPR. Specific features of innovative activity in agriculture are indicated. New modern technologies that can be used by agrobusiness enterprises are considered. The role and place of the strategy of innovative development in the management system of agrobusiness enterprises is determined. A sequence of measures for the formation and implementation of the strategy for innovative development of agrobusiness has been developed. The main components of the strategy of innovative development of agricultural production are highlighted.

Key words: agrobusiness enterprises, strategy, innovative development, innovation, competitiveness.

**ФИНАНСЫ,
УЧЕТ И АУДИТ**

**FINANCE,
ACCOUNTING AND AUDIT**

УДК 351.72:336.225.66 (330.322)

д.э.н. Бондарчук А. В.

(ЛАВД им. Э. А. Дидоренко, г. Луганск, ЛНР, akoval77@mail.ru)

ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ИНВЕСТИЦИОННОГО НАЛОГОВОГО КРЕДИТА КАК ИНСТРУМЕНТА ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЛНР

В статье изучен опыт использования инвестиционного налогового кредита в Российской Федерации, который предлагается автором экстраполировать в экономике ЛНР с целью государственного регулирования инвестиций.

Ключевые слова: инвестиции, налог, кредит, государственное регулирование.

Постановка проблемы. Активизация экономики ЛНР является приоритетным направлением деятельности всех ветвей власти Республики. Отсутствие дополнительных вложений в экономику тормозит дальнейшее ее развитие, замедляется рост и развитие бизнеса. Ограниченность собственных ресурсов у предпринимателей для внедрения инноваций, расширения производства, обновления производственных мощностей актуализирует вопрос привлечения внешних источников финансирования проектов. В условиях непризнанности Луганской Народной Республики и ведения боевых действий актуальным становится решительная государственная политика в сфере экономики. Одним из основных ее направлений является налоговое стимулирование, которое во всем мире приобрело ключевое значение. Воздействие на экономику через налоговую систему актуально для государств с ограниченным количеством собственных свободных ресурсов, которые нуждаются в капитальных вложениях. Экономика молодой Республики получила «наследство» от украинского государства, которое не заботилось о производственных мощностях и продолжало существовать на основе постсоветской инфраструктуры. Сроки фактической эксплуатации машин и оборудования в некоторых отраслях превышают нормативы в 2–3 раза, а выбытие техники опережает ее поступление. Износ

производственных мощностей достигает 90 % [1], и ситуация только усугубляется в условиях отсутствия инвестирования и кредитования.

Анализ последних исследований и публикаций. Теоретические и практические аспекты эффективности применения инвестиционного налогового кредита стали предметом исследования российских ученых, таких как В. И. Насырова, Н. Ю. Рекова, Е. А. Стычинская, М. А. Троянская и др. Однако правовые аспекты реализации инвестиционного налогового кредита практически не получили освещения в современной науке.

Цель. Разработка правовых аспектов реализации инвестиционного налогового кредита как инструмента государственного регулирования инвестиционной деятельности в ЛНР.

Изложение материалов и результатов. В сложившихся условиях молодое государство может надеяться только на собственные ресурсы и активизировать внутренние резервы через систему налогового стимулирования. Как известно, налоговое стимулирование проявляется через систему налоговых льгот, налоговых вычетов, налоговых каникул и инвестиционного налогового кредита. Из перечисленных форм налоговое стимулирование в Луганской Народной Республике использует только налоговые льготы. Зарубежная практика показывает эффективность применения именно инвестиционного налогового кредита (ИНК).

Основными целями инвестирования для отечественных предпринимателей являются замена изношенной техники и оборудования, автоматизация или механизация существующего производственного процесса, экономия энергоресурсов.

В налоговом законодательстве Луганской Народной Республики отсутствует упоминание об инвестиционном налоговом кредите, однако в Налоговом кодексе РФ закреплена норма, которая дает определение инвестиционному налоговому кредиту, определяет его сроки, условия и способы реализации.

Так, согласно налоговому законодательству Российской Федерации инвестиционный налоговый кредит представляет собой изменения сроков уплаты налогов путем уменьшения размера своих платежей в бюджет при условии поэтапного возврата суммы кредита и процентов по нему при условии направления отсроченных средств на техническое перевооружение производства, проведение НИОКР, на социально-экономическое развитие субъекта Российской Федерации или инновационную и внедренческую деятельность или предоставление особо важных услуг населению.

На наш взгляд, реализация инвестиционного налогового кредита в Луганской Народной Республике позволит регулировать экономику, увеличить поступление денежных средств в бюджет за счет синергического эффекта от расширения производства, стимулировать бизнес, увеличивать капитал. В настоящее время изношенный производственный потенциал предприятий Луганской Народной Республики не может поддерживаться на уровне, который обеспечит создание добавленной стоимости. Его воспроизводство требует дополнительных внутренних резервов, которыми могут стать средства от инвестиционного налогового кредита, стимулирующие инвестиционную активность предприятий в Луганской Народной Республике.

По данным Международного валютного фонда, проблема снижения инвестицион-

ной активности характерна для посткризисного периода. Например, в развитых странах Европейского союза триггерными факторами сокращения инвестиционной активности называются «неопределенность экономической политики» (неуверенность бизнеса в альтернативах расширения бизнеса) и высокая долговая нагрузка на предприятия. Эксперты Международного валютного фонда считают, что в европейских странах снижение инвестиций в основной капитал на 0,03–0,1 п. п. вызвало изменение стандартного отклонения индекса неопределенности на один пункт [5, с. 112].

Инвестиционный налоговый кредит предоставляется не по всем налогам, а согласно ст. 66 Налогового кодекса Российской Федерации предоставляется по налогу на прибыль, налогу на имущество организаций, транспортному и земельному налогам [3].

В Российской Федерации, чтобы получить инвестиционный налоговый кредит по федеральным или региональным налогам, необходимо пройти четыре этапа согласований: с отделом урегулирования задолженности Федеральной налоговой службы России, правовым отделом, с заместителями руководителя Федеральной налоговой службы, координирующими деятельность данных отделов. При получении инвестиционного налогового кредита по местным налогам следует обратиться в Управление Федеральной налоговой службы России в данном субъекте для согласования выдачи кредита с финансовым органом муниципального образования по месту регистрации кредитора. Ключевым фактором поддержки предпринимателей с помощью инвестиционного налогового кредита, как показывает опыт Республики Коми [4], где была апробирована данная налоговая преференция, является заинтересованность региональных властей в развитии бизнеса. На наш взгляд, для активизации инвестиционного налогового кредита в Луганской Народной Республике следует

проработать упрощенный порядок получения данной преференции, чтобы устранить административный и бюрократический барьеры, избежать коррупции.

По мнению Е. С. Вылковой, Н. Н. Покровской [2, с. 118] инвестиционный налоговый кредит дает возможность предпринимателю привлекать финансовые ресурсы по ставке более низкой, чем коммерческий кредит. Однако сложности его администрирования и взаимодействия налогоплательщиков с государственными органами в процессе его получения могут тормозить его реализацию.

Как показывает опыт Российской Федерации, существует ряд проблем, которые ограничивают распространение инвестиционного налогового кредита, — это многоступенчатая система отношений между сторонами, отягощенная большим объемом документов для получения кредита и временем на их подготовку.

Инвестиционный кредит коммерческих банков имеет схожие параметры с инвестиционным налоговым кредитом, однако по распространенности среди предпринимателей инвестиционный налоговый кредит уступает инвесткредиту. Так, в 2018 г. сумма инвестиционного кредита в Российской Федерации составила 883,4 млн руб., а инвестиционного налогового кредита — 356,9 млн руб., что в 2,5 раза меньше [7]. Несмотря на наличие законодательной базы и востребованности инвестиционного налогового кредита, существуют проблемы в реализации данной налоговой преференции.

В условиях отсутствия кредитных институтов в Луганской Народной Республике следует учесть положительный и отрицательный опыт Российской Федерации и инициировать внесение изменений в Закон ЛНР «О налоговой системе» в части реализации инвестиционного налогового кредита в непризнанном государстве. Рекомендуем учесть следующие положения в указанном законе:

1. Досрочное прекращение договора об инвестиционном налоговом кредите.

2. Порядок возврата кредитных средств в бюджет в связи с неиспользованием или нецелевым использованием налоговой преференции. Отсутствие четкой информации по данному вопросу порождает коррупционные схемы по незаконному использованию налогового кредита, несвоевременной уплате кредитных процентов.

3. Уменьшение количества документов для получения инвестиционного налогового кредита и процедур согласования между ведомствами.

4. Установить четкий перечень документов для реализации данной процедуры и запретить налоговым органам требовать дополнительные документы.

5. Увеличить срок инвестиционного налогового кредита, учитывая первоначальный размер инвестиций, отрасль народного хозяйства и ее рентабельность, а также направления инвестирования.

6. Четко описать цели инвестирования налогового кредита. Особое внимание следует уделить изучению оснований предоставления налоговой преференции.

7. Прописать пошаговую процедуру предоставления инвестиционного налогового кредита.

8. Ответственность должностных лиц и предпринимателей за нарушение условий предоставления инвестиционного налогового кредита с целью устранения неравенства среди участников и их дискриминации.

Выводы. Повышение значимости инвестиционного налогового кредита может способствовать восстановлению экономики Луганской Народной Республики в условиях ведения боевых действий. Точечное регулирование экономики с помощью такого инструмента позволит повысить эффективность отдельных предприятий и, как результат, даст мультипликативный эффект для всего государства. Разделение условий и порядка предоставления данной налоговой преференции, ее простота и доступность получения расширят потенциал государственного регулирования, от которого выиграют все участники хозяйственной деятельности.

Библиографический список

1. Бондарчук, А. В. Формирование воспроизводственного процесса в агропромышленном комплексе на основе капитализации [Текст] : монография / А. В. Бондарчук. — Луганск : Главпечат, 2017. — 211 с.
2. Вылкова, Е. С. Опыт налогового стимулирования НОКР в развитых странах англосаксонской модели (США, Великобритании) [Текст] / Е. С. Вылкова, Н. Н. Покровская // *Налоги и финансовое право*. — 2016. — № 7. — С. 111–120.
3. Инвестиционный налоговый кредит: порядок предоставления инвестиционного налогового кредита [Электронный ресурс] // ФНС. — Режим доступа: http://www.nalog.ru/rn34/taxation/debt_bankruptcy/nalcredit/.
4. Инвестиционный налоговый кредит выделен ОАО «Северная нефть» [Электронный ресурс] // *Деловая пресса. Налоги и бизнес*. — Режим доступа: <http://budget.gov.ru/regions/index>.
5. Каратаев, С. В. Стимулирование инвестиций на современном этапе: зарубежный опыт и российские реалии [Текст] / С. В. Каратаев, Н. Н. Трошин // *Налоги и финансовое право*. — 2016. — № 5. — С. 111–120.
6. Налоговый кодекс Российской Федерации. Часть первая и вторая [Текст] : по сост. на 12 января 2016 г. // *Российская Федерация. Законы*. — М. : Рид Групп, 2016. — 832 с.
7. Официальный сайт Федеральной налоговой службы Российской Федерации [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <http://www.nalog.ru/>.
8. Смородина, Е. А. Налоговое стимулирование инвестиций в основной капитал в России [Текст] / Е. А. Смородина // *Финансовый журнал*. — 2013. — № 4. — С. 157–166.
9. Троянская, М. А. Совершенствование предоставления инвестиционного налогового кредита с целью стимулирования инвестиционной деятельности [Текст] / М. А. Троянская // *Известия ОГАУ*. — 2013. — №6 (44). — С. 170–173.

© Бондарчук А. В.

**Рекомендовано к печати к.э.н., доц. каф. ЭУ ДонГТИ Кунченко А. В.,
начальником Алчевской ОГНИ ГКНС ЛНР Калмыковой Е. Ю.**

Статья поступила в редакцию 31.10.2020.

Bondarchuk A. V. (LAIA named after E. A. Didorenko, Lugansk, LPR, akoval77@mail.ru)

LEGAL ASPECTS OF THE IMPLEMENTATION OF INVESTMENT TAX CREDIT AS AN INSTRUMENT FOR STATE REGULATION OF INVESTMENT ACTIVITIES IN THE LPR

The article examines the experience of using the investment tax credit in the Russian Federation, which the author proposes to extrapolate in the LPR economy for the purpose of state regulation of investments.

Key words: investment, tax, credit, government regulation.

УДК 657.2.016

к.э.н. Кунченко А. В.,
к.т.н. Кобец Д. В.
(ДонГТИ, г. Алчевск, ЛНР),
Кунченко Е. Ф.

(Филиал № 12 ЗАО «Внешторгсервис», г. Алчевск, ЛНР)

РЕФОРМИРОВАНИЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ЛНР В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛИЗАЦИИ БИЗНЕСА

В статье проведен четырехуровневый анализ законодательного регулирования системы бухгалтерского учета в ЛНР. Выявлено, что подавляющее количество основных нормативно-правовых актов используются в украинской редакции, а в некоторой части противоречат принятым в ЛНР. Обосновано создание исполнительного органа по методологии бухгалтерского учета и финансовой отчетности при Министерстве финансов ЛНР. Разработана структура и сформулированы основные направления деятельности такого органа.

Ключевые слова: метод бухгалтерского учета, модель бухгалтерского учета, система бухгалтерского учета, уровни нормативно-правового регулирования, финансовая отчетность.

Проблема и ее связь с научными и практическими задачами. Ведение бухгалтерского учета юридическими лицами способствует не только раскрытию финансовой информации, принятию ключевых управленческих решений, взаимодействию между контрагентами, но и отражает специфику экономических отношений в стране, возможность предприятий конкурировать на глобальных рынках.

В последние годы на территории Луганской Народной Республики проведены реформы, нацеленные на сближение с российским законодательством, предприятия перенастроили логистические звенья по реализации продукции и оказанию услуг.

К сожалению, действующая система бухгалтерского учета ЛНР практически в полном объеме копирует украинскую образца 2014 года. Такая ситуация формирует проблемы, проявляющиеся в замедлении развития социально-экономических отношений между отечественными и иностранными предприятиями, усилении диспропорций отечественных и международных стандартов финансовой отчетности (МСФО), невозможности внедрения современных технологий в высшем и

среднем профессиональном уровне образования.

Анализ научной литературы свидетельствует о недостаточном внимании со стороны отечественных ученых к данной проблеме. В статье Е. В. Ефременко обоснована необходимость разработки собственного закона и «обновления» стандартов бухгалтерского учета в ЛНР [1, с. 165–169]. На международной научно-практической конференции представлен доклад А. В. Кунченко и Н. П. Пятковой, в котором разработаны рекомендации по этапам совершенствования нормативно-правового регулирования бухгалтерского учета в ЛНР [2, с. 186–188].

Постановка задачи. Целью статьи является упорядочение направлений реформирования системы бухгалтерского учета ЛНР в условиях социализации бизнеса.

Изложение материала и его результаты. Существует несколько подходов к определению системы бухгалтерского учета. Так, по мнению Ю. А. Кузьминского и А. Х. Позова, «система бухгалтерского учета это: методы и методика их применения, формы, по которым он ведется» [3].

Е. В. Быковская и Н. А. Артемьева в своей статье опираются на несколько иное оп-

ределение: «это комплекс взаимосвязанных элементов (процессов и специальных методов), с помощью которых осуществляется формирование и представление информации о состоянии и движении активов, капитала и обязательств организаций, о характере и финансовых результатах их деятельности в едином денежном измерителе» [4].

С. Н. Поленова систему бухгалтерского учета идентифицирует с исторически сложившейся по национальным правилам ведения бухгалтерского учета [5]. Автор подчеркивает, что наиболее высокий уровень системы бухгалтерского учета имеют экономически состоявшиеся страны.

В стандартах, утвержденных комиссией по аудиторской деятельности при Президенте РФ, система бухгалтерского учета оценивается такой формулировкой: «совокупность конкретных форм и методов, обеспечивающих возможность для данной организации вести учет своего имущества, обязательств и хозяйственных операций в денежном выражении путем сплошного, непрерывного, документального и взаимосвязанного их отражения в учетных регистрах на основании первичных документов, т.е. осуществлять ведение бухгалтерского учета, а также формировать бухгалтерскую отчетность» [6].

Считаем, что система бухгалтерского учета — это комплекс взаимосвязанных методов и методик, позволяющих сформировать финансовую отчетность предприятия любой формы собственности в соответствии с национальными требованиями законодательства.

Начало становления действующей системы бухгалтерского учета в ЛНР датируется 16 июля 1999 года принятием закона «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности в Украине». С 1 января 2000 г. юридические лица всех форм собственности, кроме банков и бюджетных учреждений, обязаны были представлять финансовую отчетность согласно новым Положениям (стандартам) бухгалтерского учета (П(с)БУ), которые адаптировались к меж-

дународным. Планировалось в краткие сроки перейти на Международные стандарты финансовой отчетности, но процесс перехода затянулся, и только по итогам 2012 г. открытые акционерные общества обязали предоставлять финансовую отчетность, составленную по нормам МСФО.

Таким образом, ко времени образования ЛНР система бухгалтерского учета эволюционировала в направлении интеграции условий рыночной экономики и гармонизации с МСФО, хотя процесс последней не нашел логического завершения.

В научной среде [7, 8] считается устойчивой четырехуровневая система нормативно-правового регулирования бухгалтерского учета, основывающаяся на нормах ст. 21 Федерального закона «О бухгалтерском учете», а именно (в порядке убывания значимости): законодательный, нормативный, методический, организационный.

Такой подход вполне применим для оценки действующей системы нормативного регулирования бухгалтерского учета в ЛНР (табл. 1).

Информация, сведенная в таблице, не претендует на максимальный охват, но способствует раскрытию «узких» мест нормативно-правового регулирования в сфере бухгалтерского учета ЛНР. На законодательном уровне из четырех представленных нормативно-правовых актов только закон «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности» имеет украинскую редакцию. По нашему мнению, именно данный закон является связующим звеном между Основным Законом ЛНР и другими нормативными актами в сфере бухгалтерского учета.

Наличие украинской редакции этого закона в законодательстве ЛНР противоречит социальным нормам, зафиксированным в Конституции ЛНР. В нормативный уровень регулирования бухгалтерского учета ЛНР, согласно данным таблицы, не внесены существенные изменения. Предприятия и организации используют положения (стандарты) бухгалтерского учета и план счетов украинского образца. В отношении плана сче-

ФИНАНСЫ, УЧЕТ И АУДИТ

тов у предприятий существует определенная мобильность по его совершенствованию, составлению рабочего и утверждению в составе приложения к учетной политике. Такая возможность закреплена в разделе I «Общие положения» Инструкции по его применению. Рабочий план счетов, позволяет отразить специфику деятельности предприятия, повысить аналитику хозяйственных операций и обеспечить двойную запись. Положения (стандарты) бухгалтерского учета (далее — П(с)БУ) не обеспечивают такой гибкости для предприятий, как план счетов. Предприятия обязаны вести бухгалтерский

учет согласно П(с)БУ. Неизменность норм П(с)БУ углубляет противоречия, в особенности при формировании налоговой отчетности. Например, одним из первых зарегистрированных нормативно-правовых актов в ЛНР был закон «О системе налогообложения», на смену которому в 2015 г. принят закон ЛНР «О налоговой системе». Выполнение норм законов способствовало наполнению доходной части государственного бюджета, выполнению социальных гарантий. О важности и актуальности действующего закона свидетельствует 28 редакций по состоянию на октябрь 2020 г.

Таблица 1

Нормативно-правовое регулирование системы бухгалтерского учета ЛНР*

| Уровни регулирования | Нормативно-правовые акты |
|----------------------|--|
| Законодательный | Конституция ЛНР от 18.05.2014 №I-1 с изменениями и дополнениями «О бухгалтерском учете и финансовой отчетности» Закон Украины от 16.07.1999 №996-XIV с изменениями и дополнениями до 18.05.2014 «О налоговой системе» Закон ЛНР от 28.12.2015 №79-II с изменениями и дополнениями Трудовой Кодекс ЛНР от 30.04.2015 №23-II с изменениями и дополнениями |
| Нормативный | Положения (стандарты) бухгалтерского учета Украины №1-34 с изменениями и дополнениями до 18.05.2014 План счетов бухгалтерского учета, активов, капитала, обязательств и хозяйственных операций организаций и Инструкция по его применению от 30.11.1999 №291 с изменениями и дополнениями до 18.05.2014 |
| Методический | «Об утверждении положения о ведении кассовых операций на территории ЛНР» приказ Министерства финансов ЛНР от 27.12.2014 № 8 с изменениями и дополнениями «Об утверждении типовых форм первичной учетной документации по учету и списанию основных средств, малоценных и быстроизнашивающихся предметов и инструкций по их составлению» приказ Государственного комитета статистики ЛНР от 14.11.2016 № 91-пр с изменениями и дополнениями «Об утверждении типовых форм первичного учета и списания сырья и материалов, а также инструкции по их заполнению» приказ Государственного комитета статистики ЛНР от 14.03.2017 № 21-пр с изменениями и дополнениями «Об утверждении типовых форм первичной учетной документации по учету труда» приказ Государственного комитета статистики ЛНР от 15.03.2017 № 22-пр с изменениями и дополнениями «Об утверждении форм учетной документации «Авансовый отчет» и инструкций по их составлению» приказ Государственного комитета статистики ЛНР от 11.08.2017 № 67-пр с изменениями и дополнениями |
| Организационный | внутренние распорядительные документы предприятий и организаций: устав, приказ об учетной политике, положение о бухгалтерской службе, коллективный договор, должностные инструкции и т. п. |

*По состоянию на октябрь 2020 г.

В законе ЛНР «О налоговой системе» полностью пересмотрен порядок расчета налога на прибыль. Налог на прибыль рассчитывается по ставке налогообложения, которая применяется к расчетному значению прибыли, на основе разницы между валовыми доходами и расходами. При отражении налога на прибыль в финансовой отчетности предприятия используют П(с)БУ, а именно: П(с)БУ 3 «Отчет о финансовых результатах», П(с)БУ 15 «Доход», П(с)БУ 16 «Расходы», П(с)БУ 17 «Налог на прибыль». Фактически на предприятии определяется два налога на прибыль: первый — согласно закону ЛНР «О налоговой системе», второй — П(с)БУ. В результате увеличиваются трудозатраты работников бухгалтерских служб, ведение бухгалтерского учета направлено для составления налоговой отчетности, а информация, приведенная в финансовой отчетности, может не отражать действительного финансового положения предприятия.

Методический уровень, представленный в таблице, отражает нормативно-правовые акты, принятые Государственным комитетом статистики ЛНР. В действительности используемых работниками бухгалтерских служб значительно больше и приняты они до 2014 года. Например, в бухгалтерском учете используются методические рекомендации по учету основных средств, запасов, нематериальных активов, учетной политики и т. п.

На четвертом — организационном уровне — приведены внутренние документы предприятий и организаций, необходимые для ведения бухгалтерского учета. Формирование положений некоторых из них основывается на нормативно-правовых актах, регулируемых законодательством, принятым до 2014 г. Например, приказ об учетной политике составляется предприятием ежегодно, в начале каждого отчетного периода. При его составлении руководители пред-

приятий и структурных подразделений по бухгалтерскому учету могут воспользоваться рекомендациями по составлению учетной политики, изданными еще в 2013 г.

Таким образом, нормативно-правовое обеспечение системы бухгалтерского учета не отражает специфики национального законодательства, способствует искажению принятия решений на основе финансовой отчетности.

По нашему мнению, система бухгалтерского учета в ЛНР требует пересмотра по всем уровням нормативно-правового регулирования. Осуществление мероприятия такого масштаба возможно под централизованным управлением органа исполнительной власти в тесном взаимодействии с законодательным.

Одной из задач Министерства финансов ЛНР является формирование и реализация государственной политики в сфере бухгалтерского учета. Считаем, что обновление нормативно-правового регулирования системы бухгалтерского учета возможно только на основе создания рабочей группы или комиссии по методическому обеспечению бухгалтерского учета при Министерстве финансов ЛНР (рис. 2). Такой орган должен действовать на постоянной основе, с возможностью замещения представителей на конкурсной основе.

Традиционно ученые выделяют несколько моделей бухгалтерского учета, а именно: англо-американскую, континентальную, южно-американскую, исламскую. Европейскую часть стран бывшего Советского Союза относят к континентальной модели, характеризующейся высокой степенью вмешательства государства в процесс бухгалтерского учета на предприятии. Таким образом, исторически и методологически целесообразно создание государственного органа по регулированию бухгалтерского учета и финансовой отчетности в ЛНР.



Рисунок 2 Предлагаемая структура и сфера деятельности исполнительного органа по методологии бухгалтерского учета и финансовой отчетности при Министерстве финансов ЛНР

Выводы и направление дальнейших исследований.

Реформирование нормативно-правового регулирования системы бухгалтерского учета, как и один из его принципов, является непрерывным. Создание исполнительного органа по методологии бухгалтерского учета и финансовой отчетности является первым этапом такого процесса и способствует:

- развитию института бухгалтеров и аудиторов;

- созданию профессиональных организаций в сфере бухгалтерского учета, финансовой отчетности и аудита;
- повышению престижности профессии бухгалтера и аудитора;
- увеличению числа рабочих мест и стоимости оплаты труда;
- принятию конкурентных управленческих решений на основе финансовой отчетности;
- реализации социальной политики, гарантированной ст. 4 Конституции ЛНР.

Библиографический список

1. Ефременко, Е. В. Коллизии нормативно-правового регулирования бухгалтерского учета [Текст] / Е. В. Ефременко // Вестник Луганского национального университета имени Владимира Даля. — 2017. — № 1(3). Ч. 1. — С. 165–169. — [Электронный ресурс]. — Режим доступа: https://izdat.dahluniver.ru/images/archive/46-1_2017.pdf.
2. Кунченко, А. В. Этапы совершенствования нормативно-правового обеспечения социально ориентированного бухгалтерского учета [Текст] / А. В. Кунченко, Н. П. Пяткова // Методологические и организационные аспекты функционирования и развития социально-

экономической системы : тез. докл. III международной научно-практ. интернет-конф., 6 ноября 2019 г., Донецк. — Донецк : ДонАУиГС, 2019. — С. 186–188.

3. Кузьминский, Ю. А. Система бухгалтерского учета [Текст] / Ю. А. Кузьминский, А. Х. Позов // Совершенствования учета, анализа и контроля как механизмов информационного обеспечения устойчивого развития экономики : материалы II междунар. науч.-практ. конф., Новополюцк, 4–5 июня 2015 г. / под общ. ред. Д. А. Панкова, С. Г. Вегера ; Полоц. гос. ун-т. — Новополюцк : ПГУ, 2015. — С. 117–121.

4. Быковская, Е. В. Системы бухгалтерского учета и финансовой отчетности, сложившиеся в мире в настоящее время, и их взаимодействие [Текст] / Е. В. Быковская, Н. А. Артемьева // Бухгалтерский учет и анализ. — 2016. — № 9. — С. 3–6.

5. Поленова, С. Н. Организационные особенности бухгалтерского учета Франции [Текст] / С. Н. Поленова // Финансовый менеджмент. [Электронный ресурс]. — Режим доступа: <https://www.iprpou.ru/print/002639/>.

6. Перечень терминов и определений, используемых в правилах (стандартах) аудиторской деятельности [Электронный ресурс]. — Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_21941/34665bdbad42755471f1952736c5247f9bd1ca3f/.

7. Дружиловская, Э. С. Современная система нормативного регулирования оценки в бухгалтерском учете [Текст] / Э. С. Дружиловская // Бухгалтерский учет в бюджетных и некоммерческих организациях. — 2017. — № 18 (426). — С. 2–16.

8. Борлакова, Т. М. Нормативно-правовое регулирование бухгалтерского учета в бюджетных учреждениях [Текст] / Т. М. Борлакова, М. Ю. Черкасова // Экономика и бизнес: теория и практика. — 2019. — № 10-1. — С. 54–57.

© Кунченко А. В.

© Кобец Д. В.

© Кунченко Е. Ф.

*Рекомендовано к печати д.э.н., проф. каф. ЭУ ДонГТИ Коваленко Н. В.,
начальником Алчевской ОГНИ ГКНС ЛНР Калмыковой Е. Ю.*

Статья поступила в редакцию 01.11.2020.

**PhD in Economics Kunchenko A. V., PhD in Engineering Kobets D. V. (DonSTI, Alchevsk, LPR),
Kunchenko E. F. (Branch № 12 ZAO “Vneshtorgservis” (Closed Joint-Stock Company), Alchevsk, LPR)**
**REFORM OF LEGAL REGULATION OF THE LPR ACCOUNTING SYSTEM IN
CONDITIONS OF BUSINESS SOCIALIZATION**

The article contains a four-level analysis of the legislative regulation of accounting system in the LPR. It was revealed that the overwhelming number of main regulatory legal acts is used in the Ukrainian edition, and in some parts contradicts those adopted in the LPR. The creation of an executive body on the methodology of accounting and financial reporting under the Ministry of Finance of the LPR is justified. The structure and main activities of such body have been developed.

Key words: accounting method, accounting model, accounting system, regulatory levels, financial reporting.

**ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКОЕ
МОДЕЛИРОВАНИЕ,
БИЗНЕС-ИНФОРМАТИКА**

**ECONOMIC-MATHEMATICAL
MODELING,
BUSINESS-COMPUTER SCIENCE**

УДК 331.2

к.э.н. Дьячкова В. В.,
Коваленко Е. С.

(ДонГТИ, г. Алчевск, ЛНР, dyachkova.vika@gmail.com)

РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ

В статье поставлена и решена задача синтеза системы оплаты труда промышленного предприятия. Предлагаемый авторами подход включает не только разовую процедуру переоценки должностей и построение новой системы должностных разрядов, но и дальнейшее сопровождение созданной системы оплаты труда. Помимо этого, функционирование системы оплаты труда предполагает процедуры оптимизации графиков работ сотрудников, что позволяет сокращать расходы на компенсацию труда, одновременно повышая эффективность работы сотрудников. В свою очередь оценка исполнения работниками своих обязанностей представляет гибкий механизм контроля персонала.

Ключевые слова: система оплаты труда, мотивация, грейд, промышленное предприятие, заработная плата.

Проблема и ее связь с научными и практическими задачами. В современных условиях масштабного кризиса проблемы управления персоналом чрезвычайно обострились. В частности, вопросы мотивации сотрудников к эффективному труду становятся первоочередными, получают особую важность и актуальность [1, 2].

Значительный вклад в развитие теории и практики управления персоналом внесли зарубежные ученые: В. Врум, Ф. Герцберг, А. Маслоу, К. Альдерфер, Дж. Аткинсон, П. Раккер, Д. Синк и отечественные исследователи: И. В. Герасимова, А. Д. Барбара, А. И. Бузуев, Л. В. Гашкова, Ю. С. Краплин, В. Е. Ефремова и др. Однако, несмотря на большое количество работ по данной проблеме, вопросы разработки и применения эффективной системы оплаты труда на промышленных предприятиях еще недостаточно исследованы.

Анализ деятельности крупных промышленных предприятий показывает, что используемые системы оплаты труда имеют следующие недостатки: субъективность в определении размера окладов; отсутствие четкой процедуры пересмотра окладов; компенсация окладов премиями; премия не позволяет эффективно стиму-

лировать поведение работника. Неудовлетворительная работа систем оплаты труда приводит к отсутствию заинтересованности в результатах труда и низкой самоотдаче работников, а также к неудовлетворенности работников уровнем оплаты труда. Что, в свою очередь, влечет за собой низкое качество работы и высокую текучесть кадров, а это негативно сказывается на итоговых показателях деятельности предприятия и качестве продукции. Поэтому разработка системы оплаты труда промышленного предприятия является важной практической и научной задачей.

Постановка задачи. Целью данной публикации является синтез системы оплаты труда промышленного предприятия, позволяющей объединить материальные интересы работников с целями предприятия.

Результаты исследования. Модернизация существующей системы управления персоналом предприятия связана со множеством проблем, как на этапе построения, так и на этапе реализации, поскольку должна учитывать интересы двух сторон — сотрудника и предприятия. При этом важным является соблюдение равновесия между расходом средств на компенсацию и получаемым от неё эффектом.

Принимая во внимание вышесказанное, сформулируем требования, которые должны выполняться при создании эффективной оплаты труда:

– в первую очередь следует составить описание целей политики оплаты, а также определить процедуру начисления окладов, доплат, премий и прочего;

– необходимо проводить информирование сотрудников, так как понимание работником компенсационной политики предприятия является ключевым фактором успеха её реализации и использования;

– в ходе функционирования любой системы возможны сбои, систему оплаты труда следует постоянно совершенствовать и развивать. Данная процедура должна быть итерационной и вносить поправки и изменения в систему оплаты труда в зависимости от изменений, как в самой организации, так и во внешнем окружении. При этом нельзя забывать, что любые изменения в системе оплаты труда не должны ухудшать положение сотрудников;

– современные компьютеризированные системы могут повысить качество управления политикой оплаты труда персонала предприятия. Во-первых, применение подобных систем позволяет следить за тем, довольны ли сотрудники реализуемой политикой. Во-вторых, использование данного подхода даёт возможность переложить часть контрольных функций на сотрудников и позволять сотрудникам самим оценивать результаты своего труда;

– сформулированные правила функционирования системы оплаты должны строго исполняться, любое отклонение от данных правил ведет к негативным последствиям для всей системы;

– необходимо выделить персонал, занимающийся развитием политики эффективной оплаты труда и решением возникающих проблем.

В рамках построения системы оплаты, следует определить, что станет основой создаваемой системы, её ключевым компонентом. В настоящий момент наиболее

распространенными являются системы оплаты труда, основанные на тарифной сетке. В противовес таким системам можно поставить системы оплаты труда, построенные на основе системы позиционных должностей (системы «грейдов») [3].

Система «грейдов» или позиционных должностей представляет по факту корпоративный табель о рангах. Каждому работнику предприятия присваивается свой ранг или грейд, на основе которого определяется величина заработной платы. «Грейдинг» понимается как создание универсальной иерархии рангов для всего персонала предприятия.

Существует несколько способов решения проблемы формирования системы оплаты труда, однако грейдинг наиболее популярен, хотя специалисты говорят примерно о десятке конкурирующих методик.

В США, например, большинство компаний использует метод «market pricing». Этот метод предполагает изучение среднего уровня зарплаты для каждой должности на рынке и установление зарплаты по этой позиции внутри фирмы, исходя из ее кадровых потребностей. На Донбассе данный метод не применим из-за отсутствия соответствующей информации и практики «неофициальной» зарплаты работникам.

Система оплаты труда, в основе которой лежит система должностей, является более гибкой и управляемой. Выбирая в качестве базового элемента должность с постоянными и измеримыми параметрами, можно построить справедливую и прозрачную систему оплаты труда. При этом анализ определенной должности и процесс её понимания должен предоставлять информацию в конкретной форме, которая позволила бы однозначно определить роль должности в организации. При этом тарифная сетка сохраняется, но к ней прибавляется компенсация — вес должности, ее значимость для организации.

Сама же тарифная сетка отходит на второй план и является дополнительным источником информации для формирования системы оплаты труда [4].

ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ, БИЗНЕС-ИНФОРМАТИКА

На рисунке 1 показана предлагаемая авторами процедура организации системы оплаты труда персонала предприятия, в основе которой лежит система должностей (или «рейтинг»).

Весь процесс организации системы оплаты труда можно разделить на два этапа.

Первый включает в себя непосредственно модернизацию существующего порядка, второй направлен на оптимизацию и обеспечение эффективного функционирования системы оплаты труда. Рассмотрим данные составляющие более подробно.

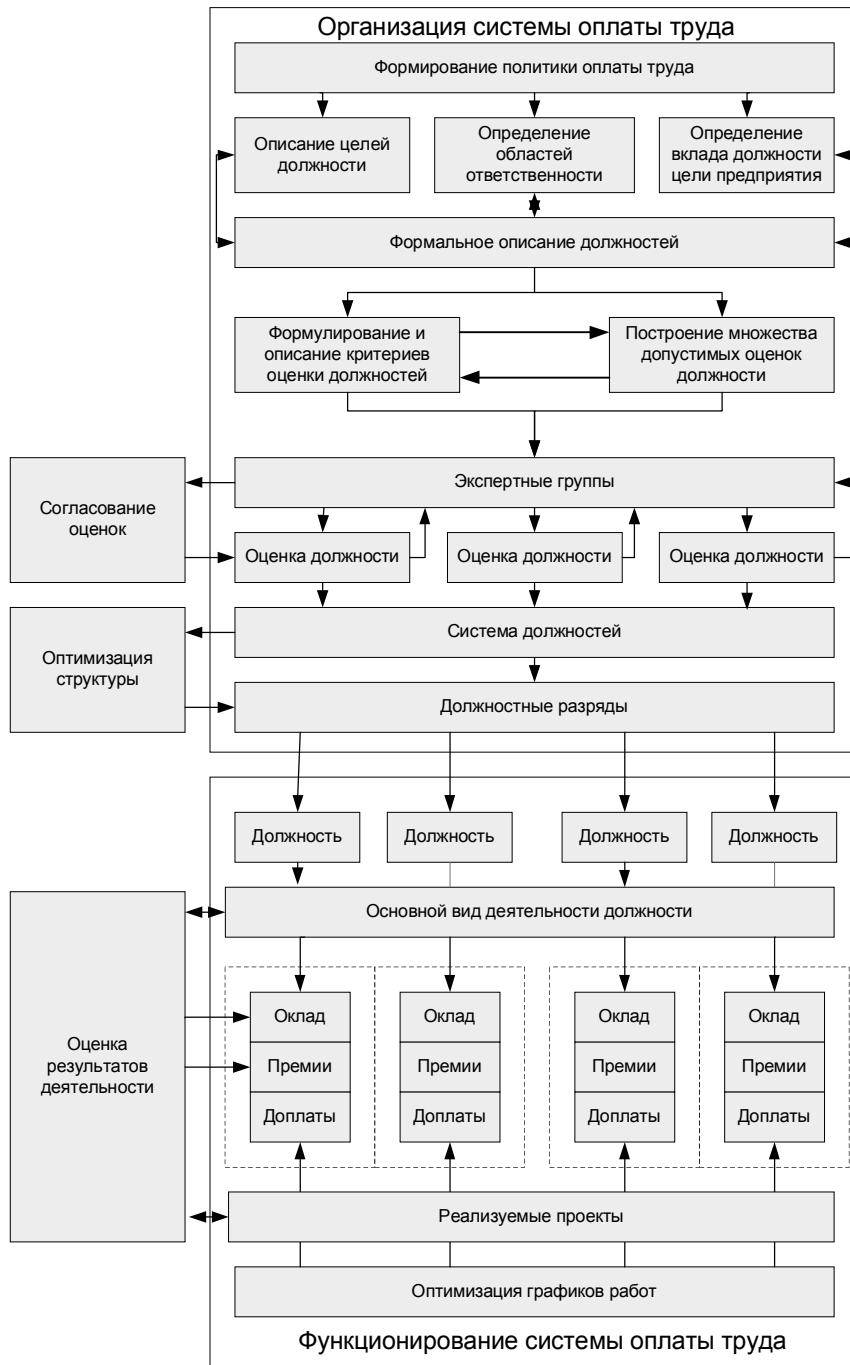


Рисунок 1 Концепция синтеза системы оплаты труда

ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ, БИЗНЕС-ИНФОРМАТИКА

Непосредственно модернизация на предприятии системы оплаты начинается с описания должностей и формирования предварительного описания должностей. Описание должностей строится вначале в формальной форме с описанием основных свойств рассматриваемой должности, её областей ответственности, целей и прочего.

В первую очередь рассмотрим механизм построения системы должностей,

представленный на рисунке 2. На первом этапе строится система должностей и определяются основные цели по модернизации существующей системы оплаты труда. Целью второго этапа является разработка дизайна должностей и их формальное описание. На третьем этапе производится непосредственное построение системы должностей и создание системы оплаты труда.

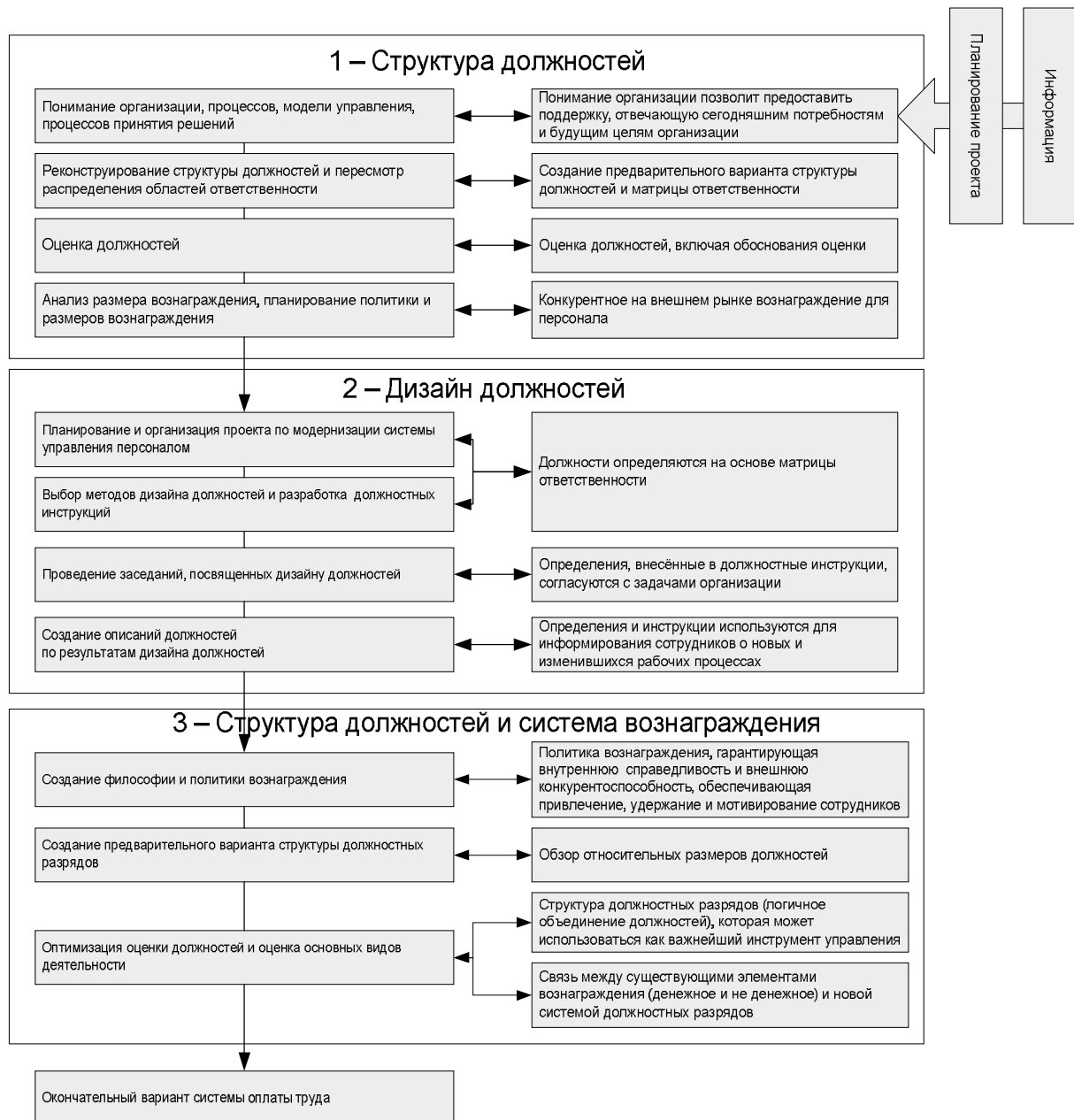


Рисунок 2 Механизм построения системы должностей

Во-первых, необходимо определить основные цели должности в организации как базового компонента системы оплаты труда. Цель должности можно определить, описав её согласно следующим параметрам:

- основная цель должности, сформулированная в виде краткого описания;
- резюме областей ответственности;
- резюме ожидаемого вклада должности в достижение целей организации.

При этом при описании цели должности следует ответить на три вопроса. Во-первых, следует определить основной вклад должности в достижение целей организации. Во-вторых, рассмотреть ситуацию, в которой данной должности не существовало бы. В-третьих, определить за чем нужна рассматриваемая должность. При этом нужно учитывать наличие связи между «что?» и «зачем?». При рассмотрении вклада должности в общие цели организации необходимо избегать слишком масштабных вкладов, выходящих за рамки возможностей должности. Также следует избегать сложных, запутанных и малопонятных описаний целей должности. Рассматривая должность в данном разрезе, следует составлять не перечень видов деятельности, а их резюме. Немаловажным является четкое разграничение цели должностей руководителей и их подчиненных.

Далее следует определить понятие «область ответственности». Под ответственностью за действие и его последствия понимается измеримое воздействие должности на конечный результат деятельности всей организации. Область ответственности определяется как интерпретация основных видов деятельности, которые осуществляет должностное лицо в определенных рамках (политика, законы, инструкции, стандарты, распоряжения руководства) для достижения определенного результата или цели. Описание области ответственности должно дать ответы на вопросы: «Что делает?», «В каких ограничениях?», «Для чего?».

Первичный анализ должности необходимо разделить на три основных этапа: сбор

информации о должности, контексте ее функционирования и взаимосвязи между должностями; анализ и упорядочивание собранной информации; представление информации в удобной для восприятия, последовательной и логически связанной форме.

При выборе формата описания должности следует помнить, что требуется составить максимально полное описание должности с учетом её места в организации, и при этом данное описание должно быть максимально понятным. Так формат описания должности должен включать в себя: цель должности, основные области ответственности, возможность влиять на финансовые показатели деятельности предприятия, особенности окружения должности, критерии оценки деятельности сотрудника, занимающего должность, необходимые знания и компетенцию для замещения должности, органограммы и ключевые факторы успеха.

Составленное в таком формате описание должности даёт представление о должности и даёт возможность производить сравнительный анализ должностей с последующим построением системы должностей.

При описании должности необходимо учитывать области анализа должности:

- на уровне организации (рассматривается область функционирования должности, предоставляемые услуги для остальной части фирмы или вовне, место в структуре иерархии);
- по условиям и результату деятельности (условия: технические, рыночные, географические, исторические и законодательные; результаты: продукты, услуги);
- по основному виду деятельности (управленческий, профессиональный, технический, креативный или инновационный);
- в рамках подчиненных (определяется тип и степень взаимодействия должностного лица и подчиненных, уровень контроля);
- в рамках свободы действий и накладываемых ограничений (определяются рамки функционирования должности и полномочия при принятии решений, учи-

тывается степень самостоятельности принятия решения, устанавливается необходимость согласования с руководителем);

– в рамках взаимоотношений с другими должностями (определяется, как руководитель ограничивает должность, как должность взаимодействует с другими должностями и отделами организации, взаимодействует ли она со сторонними организациями);

– в области проблемных моментов деятельности;

– в рамках требований к работнику (определяются требования к квалификации, навыкам, опыту, образованию и т. д.);

– в рамках количественных показателей (объем продаж, бюджет расходов и т. д.).

Неотрывно с должностью связан круг осуществляемой деятельности. При рассмотрении процесса формулирования основных областей деятельности можно выделить три этапа:

– определить основные виды деятельности;

– определить основные результаты, ожидаемые от видов деятельности, и рамки, в которых осуществляется деятельность рассматриваемой должности;

– кратко описать представление о вкладе должности в достижение целей организации.

При этом можно выделить следующие основные виды деятельности:

– непосредственная основная деятельность должности;

– отчетные, делегированные и порученные другим организациям;

– относящиеся к внешним и внутренним контактам;

– краткосрочные и долгосрочные проекты.

При описании основных видов деятельности нужно исходить из следующей методики описания. В первую очередь, необходимо перечислить и проанализировать максимально полный список видов деятельности должности, из которого выделить 4–8 основных видов деятельности, наиболее характерных для рассматриваемой

должности. Затем необходимо структурировать результаты, то есть проранжировать основные виды деятельности для должности в зависимости от их характеристик. Проверить основные виды деятельности на наличие дубликатов и неизменность в краткосрочном периоде.

Данная методика описания видов деятельности характерна для рассмотрения основных видов деятельности должности. При рассмотрении краткосрочных или долгосрочных проектов следует использовать другой механизм описания.

Рассмотренные подобным образом основные виды деятельности должности определяют области ответственности, которые в свою очередь взаимосвязаны с основной целью функционирования должности. Также при описании основных видов деятельности должности необходимо отделять, какие виды деятельности являются оперативными, а какие концептуальными. Определять какой вид деятельности является принятием решений, а какой консультированием. Также следует отметить, что наиболее долгосрочные виды деятельности не обязательно могут быть самыми значимыми. Необходимо четко разделять функции контроля, консультирования, исполнения при рассмотрении видов деятельности должности. При этом важным является определить, непосредственно ли должностное лицо выполняет рассматриваемый вид деятельности или основная его часть делегируется подчиненным. В случае, если должность обладает функцией руководства группой людей, это должно рассматриваться как отдельная область деятельности. Работу над проектами в группе необходимо отделять от основного вида деятельности и четко разграничивать роль руководителя и подчиненного.

В данном случае важно четко сформулировать основные виды деятельности, так как любая неточность может нарушить объективную картину и дать впоследствии неверный результат при формировании системы должностей. Анализ и формулировку видов

деятельности можно представить в виде действия и области деятельности, при этом возможные ограничения определяют рамки вида деятельности и ожидаемый результат обосновывает цель функционирования должности в организации.

Рассматривая виды ограничений, накладываемые на виды деятельности, можно выделить следующие типы:

- внутри своего подразделения;
- в подотчетном географическом регионе;
- в рамках стратегии, политики, процедуры;
- в рамках закона;
- в рамках, утвержденных руководством;
- в рамках годового плана;
- в рамках разрабатываемого проекта.

При этом функцию вида деятельности в рамках ограничений можно определять как или для выполнения поставленной задачи, или для принятия решения, или для контроля, или для поддержки функционирования.

При определении основных областей действия нужно исходить из того, что выбранная функция действия должна отображать реальный вклад рассматриваемой должности. При этом необходимо определять ожидаемый результат в каждой предполагаемой области ответственности и не должно быть одинаковых вкладов и результатов в двух и более областях ответственности. Также не должно быть двойных результатов от одной области ответственности. Рассматривая логическую цепочку: действие → объект → ограничение → результат, должна быть четкая взаимосвязь, но при этом ни одна из областей ответственности должности не должна являться целью должности. Области ответственности не должны являться частью другой должности и долж-

ны быть проранжированы в порядке приоритетности. Для должностей, отвечающих за крупный групповой проект, должна выделяться отдельная область ответственности, и их рамки и ограничения должны быть четко сформулированы. Области ответственности должны быть измеримы согласно определенным критериям, в противном случае возникнет проблема их оценки. Также должен быть четко определен ответственный за область действия.

Можно использовать таблицу 1 для определения ожидаемых результатов для каждой области деятельности.

Должность не описывается как нечто обособленное. Необходимо рассматривать и её взаимосвязи с ближайшим окружением, определять и описывать условия, в которых функционирует должность с учетом наиболее важных внутренних и внешних факторов, влияющих на нее. И в первую очередь рассмотреть суть и контекст функционирования должности, а затем ее содержание.

Следует рассмотреть внутренние и внешние факторы, влияющие на деятельность должности. Так, к внешним факторам можно отнести экономические условия, такие как ситуация на рынке, конкуренция, технологии и прочие. Также к внешним факторам следует отнести политические и юридические факторы, которые могут влиять на некоторые решения, принимаемые должностью. К внутренним факторам относятся: организационные условия в разрезе стратегии организации, социальное окружение и функциональное окружение.

Процесс анализа и описания должности можно представить, как показано на рисунке 3.

Таблица 1

Формулировка основных областей ответственности

| Приоритет | Функции | Области деятельности | Ожидаемые результаты |
|-----------|--------------|-----------------------------|--|
| 1. | планирование | Производство продукта А и Б | Достичь запланированных объемов продаж и целей организации по прибыльности |
| 2. | организация | | |
| 3. | контроль | | |
| ... | ... | | |



Рисунок 3 Схема анализа и описания должностных инструкций

После анализа и описания должностей необходимо провести проверку полученной информации и составить полное описание должности. При проверке инструкций нужно опираться на следующие правила:

- инструкция должна быть изложена максимально четко;
- инструкция не должна быть перегружена специальными терминами;
- инструкция должна содержать всю требуемую информацию.

После полного описания всех должностей необходимо произвести построение системы должностных разрядов.

При этом каждая должность должна быть оценена, то есть необходимо дать каждой из них соответствующий вес, который бы в полной мере отразил относительный вес данной должности для организации, и, с другой стороны, ее адекватную цену для сотрудника.

Построение системы должностей опирается на процедуру экспертной оценки по сформулированным критериям. Сформулированные ранее должностные инструкции должны оцениваться по следующим критериям:

- знания и умения. Включает три элемента для оценки критерия:

- 1) практические процедуры, определенные спецификой должности, — рутинность и низкий уровень обучения оценивается меньшим количеством баллов;
- 2) многофункциональность, способность объединять и координировать разнообразные действия работников — необходимость высоких организаторских навыков ценится выше;
- 3) навыки межличностных отношений как степень взаимодействия должности с другими людьми — необходимость широких межличностных отношений приводит к более высокой оценке должности;

– решение вопросов. Оценивается по двум элементам: 1) по типу внешней среды, в которой сотрудник в должности решает поставленные перед ним задачи; 2) по непосредственным проблемам, решаемым сотрудником на данной должности;

- ответственность. Здесь рассматриваются три элемента: 1) свобода действия, насколько работа сотрудника занимающего должность подчинена политике организации и требует контроля со стороны руководства — чем выше свобода действий для выполнения требуемых функций, тем выше оценка; 2) воздействие должности на конечные результаты — ответственность работников, имеющих прямое отношение к конечному результату труда, может быть разделена с другими работниками и/или определена условиями самой работы; 3) охват работы, касается величины ресурсов, связанных с должностью, и зачастую измеряется объемами дохода/затрат, на которые оказывает влияние должность.

Таким образом, сформулированные выше требования положены в основу первой составляющей концепции организации системы оплаты труда персонала предприятия.

Вторая часть концепции описывает само функционирование сформированной системы оплаты труда. В основе данного этапа лежит разделение работ на основной вид деятельности и работу согласно назначенным проектам. При этом предполагается, что основной доход работника состав-

ляет оклад согласно занимаемой должности, а также доплаты и премии. Выделим следующие доплаты: за работу в ночное время, в вечернее время, за переработку времени по графику, за работу в выходные и праздничные дни, за работу с вредными условиями труда.

При этом, проводя процедуру оптимизации рабочих графиков, возможно сократить суммарные размеры доплат, что позволяет снижать расходы на персонал, эффективнее организовывая его рабочие графики.

Премии можно разделить на 4 вида: премия за выполнение плана финансового результата, премия за выполнение производственного задания, премия за соблюдение хозрасчетной себестоимости, премия за снижение уровня заболеваемости, то есть в случае, если работник не брал больничный в отчетном периоде.

Премии по своей сути являются основным стимулирующим элементом системы оплаты труда. Они направлены на повышение эффективности труда и выполнение основных плановых показателей функционирования предприятия. При этом суммарный уровень премий может достигать размера оклада работника, что позволит работнику при условии выполнения всех плановых показателей удвоить свой доход.

Вторая составляющая итоговой оплаты работника — это участие в проектах, реализуемых предприятием. Под проектом подразумевается долгосрочная (выполняемая более 1 месяца) работа, требующая совместного труда группы сотрудников и направленная на улучшение экономической или социальной составляющей функционирования предприятия. При описании проекта можно выделить следующие его характеристики:

- срок реализации проекта более 1 месяца;
- проект выполняется группой сотрудников;

- руководитель проекта может не являться прямым руководителем сотрудников, реализующих проект;

- работы, связанные с реализацией проекта, выполняются в специально отведенное время (рабочее или сверхурочное). При этом, если работы выполняются во время, подпадающее под действие одной из доплат, она не начисляется. Работы по проекту оплачиваются отдельно от основного вида деятельности;

- работник может быть назначен на выполнение проекта только с его согласия и только при наличии хороших результатов по основному виду деятельности.

Таким образом, проектные работы представляют собой дополнительный вид деятельности работника, с одной стороны, способствующий повышению эффективности деятельности предприятия, а с другой стороны, предоставляющий возможность сотруднику получать дополнительный доход.

Выводы и направления дальнейших исследований. В статье разработана система оплаты труда промышленного предприятия, предполагающая соединение материальных интересов работников с целями предприятия, что позволяет привлекать и удерживать высококвалифицированный персонал, контролировать и управлять затратами на рабочую силу, поддерживая оптимальное количество работников.

В дальнейшем планируется разработка методики экспертного оценивания при построении системы оплаты труда и разработка механизмов модернизации системы оплаты труда персонала.

Библиографический список

1. Герасимова, И. В. Мотивационные механизмы управления персоналом по целям [Текст] : дис. ... к-та эк. наук : 08.00.05 / Герасимова Ирина Владимировна ; Российская академия народного хозяйства и государственной службы при Президенте Российской Федерации. — Москва, 2014. — 174 с.

2. Ветлужских, Е. Мотивация и оплата труда: Инструменты. Методики. Практика [Текст] / Е. Ветлужских. — [5-е изд.]. — М. : Альпина Паблишер, 2011. — 151 с.

3. Система грейдов как элемент мотивационной системы организации [Текст] / А. Н. Никушина и др. // Экономика и менеджмент инновационных технологий. — 2016. — № 11 (62). — С. 52–54.

4. Дьячкова, В. В. Синтез системы оплаты труда промышленного предприятия [Текст] / В. В. Дьячкова, И. А. Рябченко // Актуальные проблемы социально-экономического развития промышленного региона : сб. тезисов Международной научно-практической интернет-конф. (19–20 мая 2020 г.). — Алчевск : ГОУ ВПО ЛНР «ДонГТУ», 2020. — С. 155–157.

© Дьячкова В. В.

© Коваленко Е. С.

*Рекомендовано к печати к.э.н., доц. каф. ЭУ ЛГУ им. В. Даля Белозерцевым О. В.,
к.э.н., доц. каф. ЭУ ЛГУ им. В. Даля Клецовой Е. В.*

Статья поступила в редакцию 02.11.2020.

PhD in Economics Diachkova V. V., Kovalenko Y. S. (*DonSTI, Alchevsk, LPR, dyachkova.vika@gmail.com*)

DEVELOPMENT OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE REMUNERATION SYSTEM

The article sets and solves the problem of synthesizing the system of remuneration for industrial enterprises. The approach proposed by the authors includes not only a one-time procedure for revaluation of positions and the construction of a new system of official categories, but also further support of the created system of remuneration. In addition, the very functioning of the remuneration system involves procedures for optimizing the work schedules of employees, which allows you to reduce labor compensation costs, simultaneously increase the efficiency of employees. In turn, the assessment of employees' performance of their duties provides a flexible mechanism for managing personnel.

Key words: remuneration system, motivation, grade, industrial enterprise, salary.

УДК 330.46:656.13

*Козлова И. С.,
Самарская Е. В.
(ДонГТИ, г. Алчевск, ЛНР, kinnas@ukr.net)*

ПРИНЦИП ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ ОТБОРА И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ СППР

Грамотное распределение персонала в соответствии с его возможностями в значительной мере влияет на эффективность экономической деятельности предприятия. Предложен метод поиска оптимального распределения персонала предприятия с использованием нейросетевых технологий. Разработана СППР, которая позволяет оптимизировать процессы управления персоналом и повысить эффективность выполняемых работ.

Ключевые слова: управление, персонал, эффективность управления, распределение персонала, нейросети.

Постановка проблемы, обоснование ее актуальности. Экономический успех и развитие любой компании в значительной мере зависят от эффективного управления ее персоналом (отбора, системы распределения сотрудников, а также оценки их деятельности).

В настоящее время широко применяются организационно-распорядительные, экономические и социально-психологические методы управления персоналом, нацеленные на увеличение лояльности сотрудников и повышение уровня их мотивации [1]. Для облегчения работы с персоналом применяются системы управления персоналом (Human Resources Management systems, HRM-системы).

Программное обеспечение в области управления персоналом, предлагаемое сейчас на рынке (например, mySAP HR, Scala «Управление персоналом», Галактика, Контур управления персоналом, E-Staff Рекрутер, Компас: Управление персоналом, Резюмакс, Фараон, Система ARGO, ATS (Applicant Tracking Systems): Taleo и др.) не помогает в решении задачи отбора и распределения персонала на предприятии. Эти программы в основном направлены на решение задач по учету персонала. Функциональные возможности относительно отбора персонала ограничиваются планированием вакансий, ведением базы данных

претендентов, сборанием резюме в Интернете, обеспечением соответствующего делопроизводства.

Существующие методы, модели и автоматизированные системы управления персоналом не решают задачу комплексного анализа эффективности работы персонала, поиска оптимального распределения сотрудников по работам на предприятии в полном объеме.

Для предприятий актуальна задача подбора персонала и его оптимального распределения по объектам, которая не реализована в HRM-системах. На практике распределение персонала по объектам осуществляется руководителем структурного подразделения с учетом личных предпочтений и предпочтений сотрудников. Поэтому возникает необходимость разработки методов и моделей для поддержки принятия решения по отбору и распределению персонала на предприятии. Предлагается для решения данного вопроса использовать нейронные сети.

Анализ последних исследований и публикаций. Оптимизация процесса по отбору и распределению персонала, как правило, сводится к решению классической задачи о назначениях, которая рассматривается и решается как задача линейного программирования. В работе [2] предложена экономико-математическая

модель распределения персонала по работам с учетом их предпочтений, основанная на использовании двух целевых функций, однако в ней, как и в классической задаче о назначениях, не учитываются деловые качества персонала. В работе [3] рассмотрен метод решения многокритериальной задачи о назначениях, основанный на алгоритмах порядковой нормализации, когда взвешенные значения критериев приводятся к единой шкале.

В настоящее время накопился неиспользованный потенциал для экономического развития предприятия за счет внедрения автоматизированных методов и моделей в управлении персоналом.

Целью статьи является разработка принципа построения системы отбора и распределения персонала предприятия на основе системы поддержки принятия решений (СППР) с использованием нейросетевых технологий.

Изложение материала и его результаты. Для успешного существования и процветания на рынке услуг формирование, распределение и дальнейшее использование персонала на предприятии является первостепенным вопросом. Именно качественный состав трудовых ресурсов и его оптимальное распределение определяют эффективность работы предприятия [1]. Поэтому управление информацией о сотрудниках, проведение разнообразных мероприятий по отбору и распределению персонала, формирование оценки квалификации состава требует применения новых информационных систем и технологий, которые позволили бы эффективно распределять кадры и управлять ими на предприятии.

Известно, что многие решения по отбору и распределению персонала принимаются интуитивно. Вывод о кандидате на данный вид работы делается в течение первых нескольких минут, часто исходя из внешности, речи кандидата, его наряда. При этом не учитываются опыт, образование, индивидуальные особенности и способности кандидата [4]. Поэтому предла-

гается использование алгоритмов, основанных на методах и возможностях искусственного интеллекта, которые имеют возможность беспристрастно изучать резюме, анкеты, результаты опросов и определять подходящих сотрудников для тех или иных видов работ.

Построим математическую модель для проведения отбора и распределения персонала предприятия. В этой модели определяется множество работ и их структура, а также множество сотрудников предприятия, их профессиональные, психофизические и коммуникационные характеристики. При решении задачи поиска оптимального распределения загрузки сотрудников предприятия, необходимо найти значения переменных x_{ij} , при $i = 1, I$; $j = 1, J$, где i — количество работ, а j — количество сотрудников, участвующих в распределении соответственно.

Значения переменных x_{ij} должны быть такими, чтобы обеспечивалось наибольшее значение целевой функции q (качество работ) и наименьшее значение целевой функции p (стоимость трудовых ресурсов):

$$q = \sum_{i=1}^I \sum_{j=1}^J x_{ij} \cdot \frac{E_i}{c_{ij} + 1} \rightarrow \max, \quad (1)$$

$$p = \sum_{i=1}^I \sum_{j=1}^J x_{ij} \cdot z_i \cdot k_j \rightarrow \min, \quad (2)$$

где E_i — полезность работы, c_{ij} — качество работы, z_i — расходы на оплату труда, k_j — профессионализм сотрудника.

Целевая функция q описывает эффективность выполнения работ, которая является отношением полезности E_i от выполнения i -й работы к качеству c_{ij} выполнения работы j -м сотрудником. Качество исполнения i -й работы j -м сотрудником c_{ij} является показателем соответствия характеристик j -го сотрудника требованиям i -й работы.

Целевая функция p в формуле (2) является показателем затрат на выполнение j -м сотрудником i -й работы, которая зависит от расходов на оплату труда z_i работы и

ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ, БИЗНЕС-ИНФОРМАТИКА

профессионализма k_j сотрудника. Для решения оптимизационной задачи с целью перехода от двух критериев к одному строится новая целевая функция $F(q, p)$:

$$F = q^\alpha \cdot (1/p)^\beta \rightarrow \max, \quad (3)$$

которая соответствует неоклассической функции полезности, и в общем случае является нелинейной функцией (при этом предполагается, что $\alpha + \beta = 1$). Для решения данной задачи нецелесообразно использовать стандартные методы решения классической задачи о назначениях. Входными данными рассмотренной задачи являются сведения о работниках и их характеристики (возраст, стаж, образование, физические характеристики и др.), а также виды работ и требования, характерные для каждого вида работ, а выходными — предложенное распределение персонала по работам и значение результирующего показателя F . Совокупность показателей работы предприятия, содержащая входные и выходные данные по фактически выполненным работам, формируется в виде таблицы и экспортируется в файл формата базы данных.

Целевые функции q и p рассматриваются как равнозначные составляющие функции полезности F . Оптимизацию задачи поиска необходимо провести в соответствии со следующими ограничениями:

$$\sum_{j=1}^J x_{ij} = 1, i = \overline{1, I}, \quad (4)$$

$$\sum_{i=1}^I x_{ij} \cdot t_i \leq \eta_j, j = \overline{1, J}, \quad (5)$$

где η_j — общее время работы сотрудника, t_i — общее время выполнения i -й работы.

Рассчитанные по формуле (4) ограничения I определяют, что каждую работу выполняет только один сотрудник. Рассчитанные по формуле (5) ограничения J устанавливают, что общая сумма времени работы не должна превышать нормы η_j для каждого сотрудника. В формуле (5) t_i является показателем общего времени выполнения i -й работы. Переменные x_{ij} после решения задачи оптимизации описывают оптимальное решение в соответствии с условиями задачи и целевой функции.

Для нахождения целевой функции $F(q, p)$ использован самообучающийся алгоритм на основе нейронной сети [4], имеющей 16 входов и один выход (рис. 1).

Для построения нейросети применен программный продукт NeuroPro 0.25. При этом использован трехслойный персептрон, содержащий по 10 нейронов в первом и втором скрытых слоях и один нейрон — в третьем. В качестве нелинейной активационной функции использована сигмоида (рис. 2).

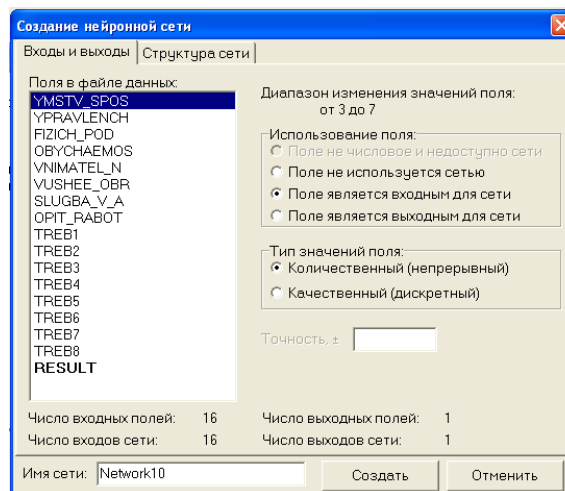


Рисунок 1 Создание нейросети и определение входных полей

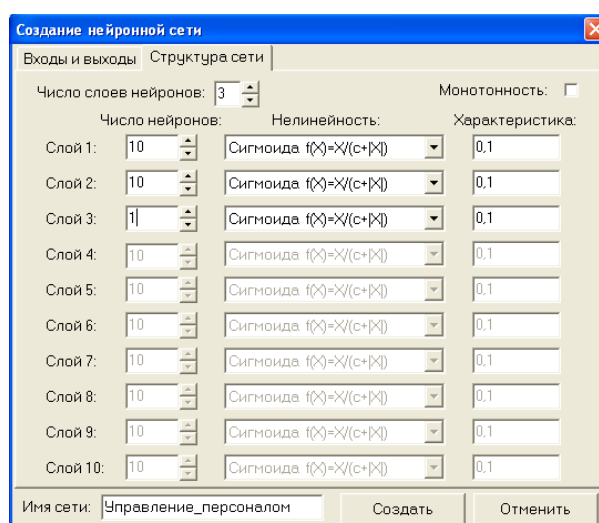


Рисунок 2 Выбор оптимальной структуры построения сети

Созданная сеть прошла проверку на тестовом множестве, представленном в виде таблицы данных в формате DBF с известными входными и выходными значениями. Результаты показали необходимость обучения сети, которое выполнено методом обратного распространения ошибки [5]. Повторное тестирование показало, что построенная нейросетевая модель адекватна (процент распознанных примеров на обучающем и тестовом множестве составил 100 %).

Нейросеть, сгенерированная программой NeuroPro 0.25, положена в основу системы поддержки принятия решений (СППР).

Для физического проектирования базы данных выбран программный продукт dbForgeStudioforMySQL, для создания программного обеспечения СППР — среда Microsoft Visual Studio 2010 и язык программирования Visual Basic.net.

Внедрение СППР позволит оптимизировать процессы управления персоналом

предприятия и повысить эффективность выполняемых работ за счет более полного использования потенциальных возможностей персонала.

Выводы и направления дальнейших исследований. В статье обоснована необходимость разработки системы отбора и распределения персонала предприятия по работам как залога успешной экономической деятельности и повышения прибыльности предприятия.

При исследованиях использована нелинейная целевая функция при отсутствии характерных для классической задачи о назначениях ограничений на выполнение одним сотрудником только одной работы.

Предложенная СППР на базе искусственной нейронной сети позволяет получить оптимальное распределение сотрудников на предприятии, что даст возможность повысить производительность труда и снизить затраты на персонал.

Библиографический список

1. Методы управления персоналом [Электронный ресурс] // Директор по персоналу. — 2019. — Режим доступа: <https://www.hr-director.ru/article/66636-qqq-17-m4-metody-upravleniya-personalom>.
2. Медведева, О. А. Решение задачи о назначениях с дополнительным требованием [Текст] / О. А. Медведева, А. Ю. Полетаев // Вестник ВГУ. Серия : Системный анализ и информационные технологии. — 2016. — № 1. — С. 77–81.

3. Никонов, О. Я. Математические методы решения многокритериальной задачи о назначениях [Текст] / О. Я. Никонов, О. А. Подоляка, А. Н. Подоляка, Е. В. Скакалина // Вестник ХНАДУ. — 2011. — № 55. — С 103–112.

4. Хмельёв, А. Г. Идентификация сложных экономических систем: нейросетевые методы, модели и технологии [Текст] : монография / А. Г. Хмелев ; [научн. ред. проф. Ю.Г.Лысенко]. — Донецк : Юго-Восток, 2012. — 296 с.

5. Рутковская, Д. Нейронные сети, генетические алгоритмы и нечеткие системы [Текст] / Д. Рутковская, М. Пилиньский, Л. Рутковский ; пер. с польск. И. Д. Рудинского. — М. : Горячая линия, 2006. — 452 с.

© Козлова И. С.

© Самарская Е. В.

*Рекомендовано к печати д.э.н., проф. каф. СКС ДонГТИ Бизяновым Е. Е.,
к.э.н., доц. каф. ЭУЛГУ им. В. Даля Мананниковой Е. Ю.*

Статья поступила в редакцию 16.11.2020.

Kozlova I. S., Samarskaya Ye. V. (DonSTI, Alchevsk, LPR, kinnas@ukr.net)

STRATEGY FOR DESIGNING A SYSTEM FOR SELECTING AND DISTRIBUTING ENTERPRISE STAFF ON THE BASIS OF DECISION SUPPORT SYSTEM

The appropriate staff distribution in accord with their skills significantly affects the efficiency of economic activity of the enterprise. Method of searching the optimal distribution of enterprise staff using the neural network technologies is proposed. DSS has been developed, which allows optimizing the processes of staff management and increasing the efficiency of work.

Key words: *management, staff, management efficiency, staff distribution, neural networks.*

ТРЕБОВАНИЯ

к рукописям статей в научный журнал «Экономический вестник ДонГТИ»

Научные статьи, предоставляемые в редакцию, должны соответствовать требованиям, составленным на основании требований ВАК МОН ДНР, ВАК МОН ЛНР и базового издательского стандарта по оформлению статей ГОСТ 7.5–98 «Журналы, сборники, информационные издания».

Научный журнал «Экономический вестник ДонГТИ» издаётся не реже 4 раз в год. Сборник формирует редакционная коллегия: 94204, г. Алчевск, пр. Ленина, 16, ДонГТИ; тел.: (050)-552-91-12, (072)-124-99-60, e-mail: dongtu-ek.vestnik@mail.ru; секретарь редакционной коллегии Малышенко Наталья Борисовна.

Тематика разделов: «Экономика предприятий», «Финансы, учёт и аудит», «Экономико-математическое моделирование, бизнес-информатика», «Менеджмент».

Представляемые в статье материалы должны быть актуальными, отвечать новым достижениям науки и техники, иметь практическую значимость, соответствовать направленности сборника и представлять интерес для широкого круга специалистов.

Название статьи должно быть лаконичным и понятным, включать в себя объект и предмет исследований, иметь прямое отношение к области исследований и её результатам.

Обязательные элементы статьи:

- 1) постановка проблемы, обоснование её актуальности;
- 2) анализ последних исследований и публикаций по данной проблеме, вскрытие их недостатков и противоречий;
- 3) выделение нерешённых ранее частей общей проблемы, которым посвящается данная статья;
- 4) формулирование цели, идеи, объекта и предмета исследований, постановка задач исследований;
- 5) описание и обоснование принятой методики исследований;
- 6) изложение основного материала теоретических и (или) экспериментальных исследований с обоснованием достоверности полученных научных результатов;
- 7) выводы о научной новизне и практической ценности результатов, направление дальнейших исследований.

По решению редколлегии в каждом номере сборника может быть опубликовано не более одной статьи обзорного характера, включающей большую часть рекомендованных выше основных элементов.

Редакция оставляет за собой право отклонять рукописи обзорного и компилятивного характера с нечётко сформулированными научными результатами, новизна и достоверность которых недостаточно обоснованы.

Результаты работы не должны предоставляться в виде тезисов.

Ответственность за нарушение авторских прав, несоблюдение действующих стандартов и недостоверность приведённых в статье данных полностью несут авторы статьи.

Редколлегия оставляет за собой право проверки статей на плагиат.

Статья должна сопровождаться:

- внутренней рецензией члена редколлегии и внешней рецензией, заверенной печатью организации, в печатном виде (скан-копия). Если в соавторстве участвует профессор, доктор экономических наук, рецензия необязательна;
- лицензионным договором с автором(и).

Рекомендуемое количество авторов статьи — до 3-х человек. При необходимости, по решению редколлегии, количество авторов может быть увеличено до 5-ти.

Языки предоставления статей: русский, английский.

ТРЕБОВАНИЯ К ОФОРМЛЕНИЮ

Текст рукописи статьи от 5 до 10 страниц в книжной ориентации на белой бумаге формата А4 (210×297 мм) с полями: верхнее, нижнее — 27 мм; левое, правое — 24 мм. Различать колонтитулы чётных и нечётных страниц: от края до верхнего колонтитула — 2 см; от края до нижнего колонтитула — 2 см. Страницы не нумеруются. Рукопись статьи оформляется с применением редактора **MS Word в формате, полностью совместимом с Word 97–2003**: шрифт — Times New Roman, размер — 12 пт, интервал — одинарный, выравнивание — по ширине, абзацный отступ — 0,5 см.

Функция «Автоматическая расстановка переносов» должна быть **активирована**. Весь материал подаётся в чёрно-белом оформлении (без градиентов серого или цветовой палитры).

Не допускается использование списков (маркированных и нумерованных) и элементов «Надпись». **Запрещено использование стилей!**

Оформление статей

Статья подаётся отдельным файлом «*Статья.doc*».

УДК проставляется вверху, выравнивание по левому краю, шрифт полужирный, без абзацного отступа. УДК можно определить самостоятельно с помощью классификатора <https://teacode.com/online/udc>. Проверить корректность расшифровки известного УДК можно здесь — <http://scs.viniti.ru/udc/Default.aspx>.

Через один интервал — учёная степень, фамилия, инициалы, разделённые пробелом. С новой строки в круглых скобках через запятую — название организации, название города, страны, e-mail автора. Шрифт полужирный, курсив, выравнивание по правому краю, без абзацного отступа.

С новой строки — название статьи. Выравнивание по центру, шрифт Arial, полужирный, видоизменение — все прописные, без абзацного отступа, интервал перед и после абзаца — 12 пт, с запретом автоматического переноса слов в абзаце. **Не допускается** набор всего названия заглавными буквами (Caps Lock).

С новой строки — краткая аннотация на языке публикации: размер шрифта — 11 пт, курсив. В аннотации сжато излагается формулировка задачи, которая решена в статье, и приводятся полученные основные результаты.

После аннотации с новой строки — ключевые слова (6–8 слов на языке статьи), курсивом, размером 11 пт, интервал после абзаца — «Авто». Фраза «Ключевые слова:» выделяется полужирным начертанием.

С новой строки — текст статьи в **две колонки** одинаковой ширины, промежуток между колонками — 0,5 см.

Слова «рисунок» и «таблица» при упоминаниях в тексте пишутся полностью (пример: «... на рисунке 2 ...»), а в ссылках в конце предложения — сокращённо в скобках (примеры: «... схема инвертора (рис. 2).», «... получены экспериментальные данные (табл. 4).»).

После текста статьи полужирным шрифтом размером 11 пт располагается заголовок «Библиографический список»: интервал перед абзацем — 12 пт, после абзаца — 8 пт, выравнивание по левому краю.

Библиографический список оформляется согласно ГОСТ 7.1–2003 «Библиографическая запись. Библиографическое описание. Общие требования и правила составления» размером 11 пт, курсивом и должен быть составлен в порядке упоминания в тексте. Ссылки на литературу в тексте статьи заключаются в квадратные скобки. Рекомендованное количество ссылок — не более десяти источников с датой их издания не ранее чем 5 лет назад. Для статей обзорного характера количество ссылок — более десяти источников с датой их издания не ранее чем 10 лет назад.

Оформление аннотаций отдельным файлом

Аннотация и ключевые слова дополнительно подаются на языке статьи отдельным файлом «*Аннотация.doc*», размером шрифта 11 пт.

Учёная степень, фамилия, инициалы оформляются полужирным шрифтом, без абзацного отступа, выравниванием по левому краю. В круглых скобках курсивом через запятую — название организации, название города, страны, e-mail автора. С новой строки, без абзацного отступа, выравниванием по левому краю — название статьи заглавными буквами.

С новой строки — краткая аннотация курсивом.

С новой строки — ключевые слова курсивом. Фраза «Ключевые слова:» выделяется полужирным начертанием.

Не допускается внедрение в текст аннотации объектов (формул, рисунков и т. д.).

Оформление рефератов отдельным файлом

Реферат подаётся на языке статьи отдельным файлом «*Реферат.doc*»: размер шрифта — 11 пт, без абзацного отступа, выравнивание — по левому краю. Функция «Автоматическая расстановка переносов» должна быть **выключена**.

Фамилия, имя, отчество оформляются полужирным шрифтом.

С новой строки — учёная степень, должность.

С новой строки — название подразделения.

С новой строки через запятую — название организации, название города, страны, e-mail автора.

Через интервал повторить данные для каждого автора.

Через интервал — название статьи (полужирным начертанием).

Через интервал — текст реферата. Реферат объёмом от 200 до 300 слов исключительно общепринятой терминологии должен быть структурированным и содержать следующие элементы: цель, методика, результаты, научная новизна, практическая значимость. Фразы «**Цель.**», «**Методика.**», «**Результаты.**», «**Научная новизна.**», «**Практическая значимость.**» (на русском языке), «**Aim.**», «**Technique.**», «**Results.**», «**Scientific novelty.**», «**Practical significance.**» (на английском языке) размещаются с новой строки и выделяются полужирным начертанием. Реферат не должен повторять название статьи.

Не допускается внедрение в текст реферата объектов (формул, рисунков, и т. д.).

Рисунки

Рисунки вставляются в текст единым объектом и могут быть представлены:

– *растровыми форматами* — gif, tiff, jpg, bmp и им подобными (качество 300 dpi);

– *векторными форматами* — emf, wmf (графики, диаграммы).

Рисунки, выполненные в программах Corel, CAD, Word и др., переводятся в один из описанных выше форматов, предпочтительно векторный.

Графический материал следует располагать непосредственно после текста, в котором он упоминается впервые, или на следующей странице. Все позиции, обозначенные на рисунке, должны быть объяснены в тексте и нанесены слева направо, сверху вниз. Перед рисунком интервал 12 пт. Выравнивание по центру, ширина в одну колонку (большие рисунки располагают на ширину страницы вверху или внизу). Рисунки размещают в тексте (не в таблицах), обтекание рисунка — «в тексте». Все рисунки подаются дополнительно отдельными файлами.

Допускается размещение пояснительных данных под иллюстрацией (подрисуночный текст) с выравниванием по центру, без абзацного отступа, размером 10 пт.

Под каждым рисунком (подрисуночным текстом) располагается надпись в формате «Рисунок № Название» с выравниванием по центру без абзацного отступа, интервалом перед и после абзаца — «Авто», размером шрифта 11 пт, с запретом автоматического переноса слов в абзаце. Статья не должна заканчиваться рисунком. Рекомендуется, чтобы площадь, занятая рисунками, составляла не более 25 % общего объема статьи.

Формулы

Абзац, содержащий формулы, должен иметь следующие параметры: выравнивание по левому краю, без абзацного отступа, интервал перед и после абзаца 6 пт, позиции табуляции — 3,93 см по центру (для расположения формулы) и 7,85 см по правому краю (для расположения номера формулы). Формулы целиком (включая размерности) выполняются с помощью редактора формул **Microsoft Equation 3** или **MathType** математическим стилем, обычное начертание шрифта (нормальный), со следующими размерами:

| | |
|---|-----------|
| Full (обычный)..... | 12 pt |
| Subscript/Superscript (крупный индекс) | 9 pt |
| Sub-Subscript/Superscript (мелкий индекс) | 7 pt |
| Symbol (крупный символ)..... | 14 pt |
| Sub-Symbol (мелкий символ)..... | 12 pt |
| Формат | по центру |
| Междустрочный интервал | 200 % |

Недопустимо масштабирование и размещение формул в табличном формате. В одном блоке формулы, попадающем на границу колонок, допускается только одна строка (многострочные формулы разбиваются на блоки). Упоминание элементов формул в тексте статьи также выполняется в редакторе формул.

Таблицы

Все таблицы располагаются после упоминания в тексте и должны иметь нумерационный заголовок и название (размер шрифта 11 пт). Нумерационный заголовок (*Таблица 1*) выравнивается по правому краю над таблицей, курсив, интервал перед абзацем — 12 пт. С новой строки помещают название выравниванием по центру, без абзацного отступа, с запретом автоматического переноса слов в абзаце; интервал после абзаца — 6 пт.

Таблица выравнивается по центру контейнера, в книжной ориентации, шириной в 1 колонку (большие таблицы располагаются на ширину страницы вверху или внизу). Текст в таблице оформляется размером шрифта 11 пт или 12 пт без абзацного отступа. **Не допускается** заливка ячеек таблицы цветом. **Запрещается** располагать таблицу в альбомной ориентации. После таблицы отступается один интервал.

СОДЕРЖАНИЕ

ЭКОНОМИКА ПРЕДПРИЯТИЙ

| | |
|--|----|
| <i>Белозерцев Р. В., Белозерцев О. В.</i> ОРГАНИЗАЦИОННО-ЭКОНОМИЧЕСКИЙ МЕХАНИЗМ ОБЕСПЕЧЕНИЯ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ | 5 |
| <i>Брюхина Н. Г., Коваленко Н. В.</i> АНАЛИЗ МЕТОДОЛОГИЧЕСКИХ ПОДХОДОВ К ОЦЕНКЕ ЧЕЛОВЕЧЕСКОГО КАПИТАЛА В УСЛОВИЯХ ИННОВАЦИОННОЙ ЭКОНОМИКИ | 13 |
| <i>Гончаров И. С.</i> ВЛИЯНИЕ КОРПОРАТИВНОЙ КУЛЬТУРЫ НА ЭКОНОМИЧЕСКОЕ РАЗВИТИЕ ПЕРЕРАБАТЫВАЮЩИХ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК: ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ | 23 |
| <i>Карпенко Е. В.</i> КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ МЕХАНИЗМА УПРАВЛЕНИЯ РЕСУРСОСБЕРЕЖЕНИЕМ В МЕТАЛЛУРГИЧЕСКОЙ ОТРАСЛИ РОССИИ | 29 |
| <i>Шевченко М. Н., Коваленко Е. В., Катеринец С. Л.</i> КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ СТРАТЕГИИ ПОВЫШЕНИЯ КОНКУРЕНТОСПОСОБНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЙ АПК | 36 |

ФИНАНСЫ, УЧЕТ И АУДИТ

| | |
|---|----|
| <i>Бондарчук А. В.</i> ПРАВОВЫЕ АСПЕКТЫ РЕАЛИЗАЦИИ ИНВЕСТИЦИОННОГО НАЛОГОВОГО КРЕДИТА КАК ИНСТРУМЕНТА ГОСУДАРСТВЕННОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ИНВЕСТИЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ЛНР | 47 |
| <i>Кунченко А. В., Кобец Д. В., Кунченко Е. Ф.</i> РЕФОРМИРОВАНИЕ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ СИСТЕМЫ БУХГАЛТЕРСКОГО УЧЕТА ЛНР В УСЛОВИЯХ СОЦИАЛИЗАЦИИ БИЗНЕСА | 51 |

ЭКОНОМИКО-МАТЕМАТИЧЕСКОЕ МОДЕЛИРОВАНИЕ, БИЗНЕС-ИНФОРМАТИКА

| | |
|--|----|
| <i>Дьячкова В. В., Коваленко Е. С.</i> РАЗРАБОТКА СИСТЕМЫ ОПЛАТЫ ТРУДА ПРОМЫШЛЕННОГО ПРЕДПРИЯТИЯ | 59 |
| <i>Козлова И. С., Самарская Е. В.</i> ПРИНЦИП ПОСТРОЕНИЯ СИСТЕМЫ ОТБОРА И РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПЕРСОНАЛА ПРЕДПРИЯТИЯ НА ОСНОВЕ СППР | 69 |

CONTENT

ECONOMY OF ENTERPRISE

| | |
|---|----|
| <i>Belozertsev R. V., Belozertsev O. V.</i> ORGANIZATIONAL AND ECONOMIC MECHANISM FOR ENSURING ECONOMIC SECURITY OF THE ENTERPRISE | 5 |
| <i>Briukhina N. G., Kovalenko N. V.</i> ANALYSIS OF METHODOLOGICAL APPROACHES FOR ASSESSING HUMAN CAPITAL IN AN INNOVATIVE ECONOMY | 13 |
| <i>Goncharov I. S.</i> IMPACT OF CORPORATE CULTURE ON ECONOMIC DEVELOPMENT OF AGROBUSINESS PROCESSING ENTERPRISES: THEORETICAL ASPECTS | 23 |
| <i>Karpenko E. V.</i> CONCEPTUAL FOUNDATIONS FOR THE FORMATION OF A RESOURCE-SAVING MANAGEMENT MECHANISM IN THE METALLURGICAL INDUSTRY OF RUSSIA | 29 |
| <i>Shevchenko M. N., Kovalenko E. V., Katerinets S. L.</i> CONCEPTUAL BASIS FOR THE FORMATION OF AN INNOVATIVE STRATEGY TO INCREASE THE COMPETITIVENESS OF AGROBUSINESS ENTERPRISES | 36 |

FINANCE, ACCOUNTING AND AUDIT

| | |
|--|----|
| <i>Bondarchuk A. V.</i> LEGAL ASPECTS OF THE IMPLEMENTATION OF INVESTMENT TAX CREDIT AS AN INSTRUMENT FOR STATE REGULATION OF INVESTMENT ACTIVITIES IN THE LPR | 47 |
| <i>Kunchenko A. V., Kobets D. V., Kunchenko E. F.</i> REFORM OF LEGAL REGULATION OF THE LPR ACCOUNTING SYSTEM IN CONDITIONS OF BUSINESS SOCIALIZATION | 51 |

ECONOMIC-MATHEMATICAL MODELING, BUSINESS-COMPUTER SCIENCE

| | |
|---|----|
| <i>Diachkova V. V., Kovalenko Y. S.</i> DEVELOPMENT OF AN INDUSTRIAL ENTERPRISE REMUNERATION SYSTEM | 59 |
| <i>Kozlova I. S., Samarskaya Ye. V.</i> STRATEGY FOR DESIGNING A SYSTEM FOR SELECTING AND DISTRIBUTING ENTERPRISE STAFF ON THE BASIS OF DECISION SUPPORT SYSTEM | 69 |

Distribution and replication is forbidden without official allowance of SEI HE "DonSTI"

UDK 311.3 + 330.4 + 334 + 339.33 + 658

**Economic Bulletin
of Donbass State Technical Institute**

Journal

Issue 6 2020

**Establisher:
SEI HE "Donbass State Technical
Institute" (LPR)**

*Certificate of Ministry of Communications
and Mass Media of the LPR
for mass media registration
PI 000167 dated 08.12.2020*

*Recommended by academic council
of SEI HE "DonSTI"
(Record № 5 dated 25.12.2020)*

Format 60×84¼
Conventional printed sheet 10
Order № 399
Circulation 100 copies
Publishing office is not responsible for
material content giving by author
for publishing

Address of editorial office, publishing
and establishing:
SEI HE "DonSTI"
Lenin avenue, 16, Alchevsk, LPR
94204
E-mail: info@dstu.education
Web-site: <http://www.dstu.education>

PUBLISHING AND PRINTING CENTER,
Room 2113, tel/fax 2-58-59
Certificate of State registration for mass
media publisher, owner and distributor
MI-SGR ID 0000055 dated 05.02.2016

Editor-in-chief

Kuberskyi S. V. — PhD in Engineering, Prof.,
Acting Rector

Deputy chief editor

Kovalenko N. V. — Doctor of Economics, Prof.

Editorial board:

Bizianov E. E. — Doctor of Economics, Prof.
Grishko N. V. — Doctor of Economics, Prof.
Kobzeva E. V. — PhD in Economics, Ass. Prof.
Belozertsev O. V. — PhD in Economics, Ass. Prof.
Diachkova V. V. — PhD in Economics, Ass. Prof.
Kunchenko A. V. — PhD in Economics, Ass. Prof.
Shabelnikova E. A. — PhD in Economics, Ass. Prof.
Zhilina M. V. — PhD in Economics, Ass. Prof.

Secretary of Editorial board

Malishenko N. B. — Senior Lecturer

The journal is published for the faculty,
applicants for degrees in Economics, post-graduates
and senior students of higher education institutions.

Issue language:
Russian, English

Computer layout
Ismailova L. M.

© SEI HE "DonSTI", 2020
© Chernyshova N. V., graphic, 2020