

**МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ**

В Е С Т Н И К

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ

**«ЛУГАНСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»**

**№ 7(49)
2021**

Луганск 2021

ВЕСТНИК

ЛУГАНСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ

№ 7 (49) 2021

НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
ОСНОВАН В 2015 ГОДУ
ВХОДИТ В БАЗУ
РИНЦ

ОСНОВАТЕЛЬ
ГОУ ВО ЛНР «ЛУГАНСКИЙ
ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ

Журнал зарегистрирован в Министерстве информации,
печати и массовых коммуникаций
Серия № ПИ 000170 от 19 января 2021 г.

Свидетельство о государственной регистрации
Издателя, изготовителя и распространителя средства
массовой информации
МИ-СРГ ИД 000003 от 20 ноября 2015г.

Журнал включен в перечень научных изданий ВАК ЛНР (Приказ № 8-ОД от 8.01.19) в котором могут публиковаться результаты диссертационных работ на соискание ученой степени доктора и кандидата физико-математических, химических, технических, экономических, исторических, философских, филологических, юридических, педагогических, психологических, социологических наук.

ISSN 2522-4905

Главная редакционная коллегия :

Рябичев В.Д., докт. техн. наук, (главный редактор),
Гутько Ю.И., докт. техн. наук, (зам. главн. редактора),
Витренко В.А., докт. техн. наук (зам. главн. редактора),
Авершин А.А., канд. психол. наук,
Андрійчук Н.Д., докт. техн. наук,
Атоян А.И., докт. филос. наук,
Белых А.С., докт. пед. наук,
Бельдюгин В.А. канд. ист. наук,
Болдырев К.А., докт. экон. наук,
Будиков Л.Я., докт. техн. наук,
Губачева Л.А., докт. техн. наук,
Дейнека И.Г., докт. техн. наук,
Дрозд Г.Я., докт. техн. наук,
Ерошин С.С., докт. техн. наук,
Замота Т.Н., докт. техн. наук,
Исаев В.Д., докт. филос. наук,
Клименко А.С., докт. филол. наук,
Коваленко А.А., канд. техн. наук, проф.,
Кривоколыско С.Г., докт. хим. наук,
Крохмалева Е.Г., канд. пед. наук,
Корсунов К.А., докт. техн. наук,
Лазор В.В., докт. юридич. наук,
Лазор Л.И., докт. юридич. наук,
Лустенко А.Ю., докт. филос. наук,
Ляпин В.П., докт. биол. наук,

Максимова Т.С., докт. экон. наук,
Максимов В.В., докт. экон. наук,
Мечетный Ю.Н., докт. мед. наук,
Мирошников В.В., докт. техн. наук,
Мортиков В.В., докт. экон. наук,
Нечаев Г.И., докт. техн. наук,
Панайотов К.К., канд. техн. наук,
Родионов А.В., докт. экон. наук,
Рябичева Л.А., докт. техн. наук,
Салита С.В., докт. экон. наук,
Санжаров С.Н., докт. ист. наук,
Свиридова Н.Д., докт. экон. наук,
Семин Д.А., докт. техн. наук,
Скляр П.П., докт. психол. наук,
Спашев В.А., канд. техн. наук, проф.,
Тарарычкин И.А., докт. техн. наук,
Тисунова В.Н., докт. экон. наук,
Утутов Н.Л., докт. техн. наук,
Фесенко Ю.П., докт. филол. наук,
Харьковский Р.Г. канд. ист. наук,
Шамшина И.И., докт. юридич. наук,
Шелюто В.М., докт. филос. наук,
Яковенко В.В., докт. техн. наук

Ответственный за выпуск: Харьковский Р.Г.

Рекомендовано в печать Ученым советом Луганского государственного университета имени Владимира Даля.
(Протокол № 1 от 02.10.2020 г.)

Материалы номера печатаются на языке оригинала.

© ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля, 2021
© SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University», 2021

VESTNIK

LUGANSK
VLADIMIR DAHL
STATE UNIVERSITY

№ 7 (49) 2021

THE SCIENTIFIC JOURNAL
WAS FOUNDED IN 2015
INCLUDED INTO THE BASE OF
RISC

FOUNDER
SEE HT LPR
«LUGANSK VLADIMIR DAHL
STATE UNIVERSITY»

Journal is registered by the Ministry of Information,
Publishing and Mass Communications
Series № PI 000170 of January, 19 2021

State Registration Certificate of Publisher, Producer
and Distributor of means of mass information

MI-SRG ID 000003 of November, 20 2015

СОДЕРЖАНИЕ

ДИАЛЕКТИКА ПОЛИМЕНТАЛЬНОСТИ	
Исаев В.Д., Долженко О.А. -----	9
РАЗРАБОТКА МАТЕМАТИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ СОСТАВОВ СТЕРЖНЕВЫХ СМЕСЕЙ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВА ЧУГУННОГО ЛИТЬЯ НА ОСНОВЕ ТЕХНИЧЕСКИХ ЛИГНОСУЛЬФОНАТОВ С ПОВЫШЕННЫМИ ПРОЧНОСТНЫМИ СВОЙСТВАМИ	
Свинооров Ю.А, Гутько Ю.И. -----	14
РАЗРАБОТКА ТЕХНИЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ СУХИХ СМЕСЕЙ ДЛЯ ИЗГОТОВЛЕНИЯ МЕЛКОГО И СРЕДНЕГО ЛИТЬЯ В УСЛОВИЯХ ЕДИНИЧНОГО И МЕЛКОСЕРИЙНОГО ПРОИЗВОДСТВА	
Свинооров Ю.А. -----	24
ПОЛУЭМПИРИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ТЕЧЕНИЯ НЕНЬЮТОНОВСКИХ ДИСПЕРСНЫХ ЖИДКОСТЕЙ	
Капустин Д.А., Гутько Ю.И., Куценко А.В. -----	30
ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ	
Бисов А.С., Шовкопляс А.Ш. -----	35
ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ	
Хадживеличков С., Бурлуцкая Г.М., Фоменко А.А., Тараканова М.И. -----	39
АСИНХРОННЫЕ СРЕДСТВА ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ	
Бородина А.Н. -----	44
ФОРМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАКАЗА НА ЦЕЛЕВУЮ ПОДГОТОВКУ КАДРОВ В ВЫСОКОДОТАЦИОННЫХ РЕГИОНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ	
Волошинова Н.А., Базилевич Д.В. -----	48
ВЛИЯНИЕ КОНКУРЕНТНОГО ПОТЕНЦИАЛА НА УСИЛЕНИЕ ПОЗИЦИЙ ПРЕДПРИЯТИЯ НА РЫНКЕ	
Горбачева Е.В. -----	52
СПЕЦИАЛЬНЫЙ СТАТУС ПРОКУРОРСКОГО РАБОТНИКА КАК НАПРАВЛЕНИЕ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА	
Горенко С.С. -----	59
ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ МОЛОДЕЖИ В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ НА ПРИМЕРЕ ГЕРОИЗМА ИСТОРИЧЕСКИХ ЛИЧНОСТЕЙ ПСКОВЩИНЫ	
Грицких Д.В., Бирючкова Т.А. -----	65
РАЗВИТИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЛАСТИ И БИЗНЕС-СТРУКТУР НА ОСНОВЕ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА	
Гришко Н.В., Мостовая И.В. -----	70
СОВРЕМЕННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НАЙМА И АДАПТАЦИИ В РЕЖИМЕ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ	
Гуденок В.А., Казанцева Г.Г. -----	76
РАЗРАБОТКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА КУЛЬТУРЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ	
Гуськова О.В., Коренева С.С. -----	80
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ОСНОВНЫХ ЭТАПОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА КУЛЬТУРЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ	
Гуськова О.В., Коренева С.С., Литвин А.И. -----	86
СОВРЕМЕННЫЕ РИСКИ И УГРОЗЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ	
Денисенко И.А., Пономарёв А.А. -----	91
ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРУ УСЛУГ	
Ефременко Е.В. -----	96
ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОЦЕНКИ СОСТОЯНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ	
Жокабине Н.Ф. -----	103

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ МЕТОДОВ И ИНСТРУМЕНТОВ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ В СООТВЕТСТВИИ С ЕГО ЭТАПАМИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ Иванова Т.Л., Мызникова М.А.	107
АНАЛИЗ БИОТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ ПЕРЕДВИЖЕНИЯ Калюжный В.В.	113
ОСОБЕННОСТИ СУЩНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ Карабут А.Н.	117
ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ Козаченко Е.В.	122
ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ СОБЫТИЙНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ В ЦЕЛЯХ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ТУРИСТОВ Козьякова С.С., Шабанова Ю.Н.	127
ПОДГОТОВКА РУКОВОДСТВА УКРАИНЫ РАЗВЯЗЫВАНИЮ «НЕОБЪЯВЛЕННОЙ ВОЙНЫ» ПРОТИВ ЖИТЕЛЕЙ ЛУГАНСКОЙ И ДОНЕЦКОЙ ОБЛАСТЕЙ (ВЕСНА 2014 Г.) Королёва Г.И.	131
ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ КАК ЭЛЕМЕНТА КУЛЬТУРЫ ТРУДА Литвин Р.И., Литвин А.И.	139
ПОЛИТИЧЕСКАЯ РЕКЛАМА КАК КОММУНИКАТИВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ Лобовикова Е.А.	143
ДИАГНОСТИКА РАЗВИТИЯ РЕЧЕВОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СТУДЕНТОВ-ДЕФЕКТОЛОГОВ Лондаренко С.Ю.	149
СОЦИАЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО МАРКЕТИНГА КАК МЕХАНИЗМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ Лысенко И.А.	156
РЕГИОНАЛЬНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В БОРЬБЕ С КОРРУПЦИЕЙ В ОРГАНАХ ВЛАСТИ Макарова Е.И., Бойко Д.А.	161
РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ Макарова Е.И., Саталкина Т.В.	164
ТРЕХУРОВНЕВАЯ КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЙ СФЕРЫ УСЛУГ Мельник Н.А.	168
ВИБРОСТАНOK ДЛЯ ОТДЕЛОЧНО-ЗАЧИСТНОЙ ОБРАБОТКИ ЗАГОТОВОК ЛИТЕЙНЫХ ПРОИЗВОДСТВ, ОСНАЩЕННЫЙ РЕЗЕРВУАРОМ С ДЕФЛЕКТОРОМ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ Мицык В.Я., Тетюхина В.И., Шенкман Г.Л.	175
ПРОГРАММА КОМПЛЕКСНОГО КОНТРОЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ, ОСНОВАННАЯ НА СИНТЕЗЕ СИСТЕМ БЕЗОПАСНОСТИ И ПЛАНИРОВАНИЯ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ Попов С.В., Зорин К.И., Зябрев В.О.	180
АКТУАЛЬНАЯ ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ ДИДЖИТАЛ-ТЕХНОЛОГИЙ В СОВРЕМЕННЫХ ЭЛЕКТОРАЛЬНЫХ ПРОЦЕССАХ Проценко А.В.	183
КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТРАНСПОРТНЫМ КОМПЛЕКСОМ Сидоренко К.И.	189
ПАЛИНГЕНЕЗИЯ ИММАТЕРИАЛЬНЫХ ПРАКТИК ДОНБАССА Скорченко Ю.А.	195
ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА: НА ПРИМЕРЕ АУТСОРСИНГА (АУТСТАФФИНГА) ПЕРСОНАЛА Смелянская Д.Н.	200

СПОСОБЫ РЕАЛИЗАЦИИ СТРУКТУРНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ	
Тисунова В.Н., Грузинова Л.А. -----	205
СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ КОНКУРСНОГО ОТБОРА КАДРОВ В АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЛУГАНСКА ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	
Филипенко Т.В., Филатова Д.И. -----	211
АРХЕОЛОГИЧЕСКИЕ ПАМЯТНИКИ ЛУГАНЩИНЫ КАК ОБЪЕКТЫ ЭКСКУРСИОННЫХ МАРШРУТОВ	
Халапурдина В.В., Негода А.А. -----	217
ПРИРОДНЫЕ РЕСУРСЫ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА В ЛУГАНСКОМ РЕГИОНЕ	
Халапурдина В.В. -----	221
К ВОПРОСУ ОРГАНИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА	
Халапурдина В.В., Маслакова О.Ю. -----	225
ЕГИПЕТСКИЙ ПОХОД НАПОЛЕОНА БОНАПАРТА И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ	
Харьковский Р. Г. -----	228
ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛНР И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ	
Хомутовская Я.Н., Червяк Ю.П. -----	233
КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К МЕТОДИКЕ ПЛАНИРОВАНИЯ И ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ	
Хохлова С.Н., Бобрусенко А. В. -----	240
ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОНЛАЙН-КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ	
Чубова И.И. -----	244
СОПРОТИВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ	
Чумаченко Г.В., Романцова М.А. -----	248
ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЯ	
Чумаченко Г.В., Шатихина Е.А. -----	252
АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ	
Яценко А.Ю. -----	257

CONTENTS

DIALECTICS OF POLYMENTALITY	
Isaev V.D., Dolzhenko O.A.	9
DEVELOPMENT OF MATHEMATICAL MODELS OF COMPOSITIONS OF ROD MIXTURES FOR THE PRODUCTION OF CAST IRON CASTING BASED ON TECHNICAL LIGNOSULFONATES WITH INCREASED STRENGTH PROPERTIES	
Svinoroev Yr. A., Gutko Yr. I.	14
DEVELOPMENT OF A TECHNICAL SOLUTION FOR THE USE OF DRY MIXES FOR THE MANUFACTURE OF SMALL AND MEDIUM-SIZED CASTINGS IN SINGLE AND SMALL-SCALE PRODUCTION	
Svinoroev Yr. A.	24
SEMI-EMPIRICAL FLOW MODEL OF NON-NEWTONIAN DISPERSE LIQUIDS	
Kapustin D.A., Gutko Yu. I., Kushchenko A.V.	30
USE OF MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES IN STATE AND MUNICIPAL HEALTH ADMINISTRATION	
Bisov A.S., Shovkoplyas A.Sh.	35
FEATURES OF MANAGEMENT OF INNOVATIVE ACTIVITIES OF THE ENTERPRISE	
Hadjivelichkov S., Burlutskaya G.M., Fomenko A.A., Tarakanova M.I.	39
ASYNCHRONOUS MEANS OF DISTANCE LEARNING OF FOREIGN LANGUAGES	
Borodina A.N.	44
FORMATION OF A STATE ORDER FOR TARGETED STAFF TRAINING IN HIGHLY DOTTED REGIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION	
Voloshinova N.A., Bazilevich D.V.	48
THE IMPACT OF COMPETITIVE POTENTIAL ON STRENGTHENING THE COMPANY'S POSITION IN THE MARKET	
Gorbacheva E.V.	52
SPECIAL STATUS OF PROSECUTOR'S OFFICER AS A DIRECTION OF DIFFERENTIATION OF LABOR LEGISLATION	
Gorenko S.S.	59
PATRIOTIC EDUCATION OF YOUTH DURING THE GREAT PATRIOTIC WAR ON THE EXAMPLE OF THE HEROISM OF THE HISTORICAL PERSONALITIES OF THE PSKOV REGION	
Gritskih D.V., Byrjuchkova T.A.	65
DEVELOPMENT OF INTERACTION OF GOVERNMENT AND BUSINESS STRUCTURES ON THE BASIS OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP	
Grishko N.V., Mostovaya I.V.	70
MODERN HR TECHNOLOGIES OF HIRING AND ADAPTATION IN REMOTE WORK MODE	
Gudenok V.A., Kazanceva G.G.	76
DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC MECHANISM WORK CULTURE IN THE ORGANIZATION	
Guskova O.V., Koreneva S.S.	80
DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC MECHANISM WORK CULTURE IN THE ORGANIZATION	
Guskova O.V., Koreneva S.S., Litvin A.I.	86
MODERN RISKS AND THREATS TO THE ECONOMIC SECURITY OF THE ENTERPRISE	
Denisenko I.A., Ponomarev A.A.	91
FUNDAMENTALS OF THE FORMATION AND IMPLEMENTATION OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE SERVICE SECTOR	
Efremenko E.V.	96
TOOLS FOR ASSESSING THE STATE OF THE ENTERPRISE FINANCIAL RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM	
Zhokabine N.F.	103

SYSTEMATIZATION OF METHODS AND TOOLS FOR STRATEGIC MANAGEMENT OF AN ENTERPRISE IN ACCORDANCE WITH ITS STAGES UNDER UNCERTAINTY	
Ivaniva T.L., Myznikova M.A.	107
ANALYSIS OF BIOTECHNICAL VEHICLES	
Kalyuzhnyy V.V.	113
FEATURES OF ESSENTIAL CHARACTERISTICS OF DISCIPLINARY LIABILITY IN MODERN CONDITIONS	
Karabut A.N.	117
THEORETICAL ASPECTS OF ORGANIZATIONAL CONFLICTS	
Kozachenko E.V.	122
FEATURES OF ORGANIZATION OF EVENTS TO ATTRACT TOURISTS	
Kozyakova S.S., Shabanova Yu.N.	127
PREPARATION OF THE LEADERSHIP OF UKRAINE TO UNLEASH AN «UNDECLARED WAR» AGAINST THE RESIDENTS OF LUGANSK AND DONETSK REGIONS (SPRING 2014)	
Korolyova G.I.	131
INCREASING THE EFFICIENCY OF THE SYSTEM OF MOTIVATION AND REMUNERATION ON THE RAILWAY TRANSPORT AS AN ELEMENT OF LABOR CULTURE	
Litvin R.I., Litvin A.I.	139
POLITICAL ADVERTISING AS A COMMUNICATIVE ACTIVITY	
Lobovikova E.A.	143
DIAGNOSTICS OF THE DEVELOPMENT OF SPEECH COMPETENCE OF STUDENTS-DEFECTOLOGISTS	
Londarenko S. Yu.	149
SOCIAL ORIENTATION OF STATE MARKETING AS MECHANISM OF PERFECTION OF SOCIAL EFFICIENCY OF STATE ADMINISTRATION	
Lysenko I.A.	156
REGIONAL COOPERATION IN THE FIGHT AGAINST TERRORISM FIGHT AGAINST CORRUPTION IN GOVERNMENT BODIES	
Makarova E.I., Boyko D.A.	161
CAREER DEVELOPMENT IN THE PUBLIC CIVIL SERVICE	
Makarova E.I., Satalkina T.V.	164
THREE-LEVEL CONCEPTION OF MANAGEMENT STEADY DEVELOPMENT OF ENTERPRISES OF SERVICE BUSINESS	
Melnik N.A.	168
VIBRATING MACHINE FOR FINISHING AND STRIPPING WORKPIECES OF FOUNDRIES, EQUIPPED WITH A TANK WITH A DEFLECTOR OF THE WORKING MEDIUM	
Mitsyk V.Ya., Tetyukhina V.I., Shenkman G.L.	175
COMPREHENSIVE ENTERPRISE CONTROL PROGRAM BASED ON THE SYNTHESIS OF SECURITY SYSTEMS AND ENTERPRISE RESOURCE PLANNING SYSTEMS	
Popov S.V., Zorin K.I., Zhabrev V.O.	180
ACTUAL PRACTICE OF USING DIGITAL TECHNOLOGIES IN MODERN ELECTORAL PROCESSES	
Protsenko A.V.	183
CONCEPT OF MANAGING A TRANSPORT INDUSTRY	
Sidorenko K.I.	189
PALINGENESIA OF IMMATERIAL PRACTICES OF DONBASS	
Skorchenko Yu.A.	195
PRACTICAL ASPECTS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN A CRISIS: THE CASE OF OUTSOURCING (OUTSTAFFING) PERSONNEL	
Smelyanskaya D.N.	200

METHODS OF IMPLEMENTING STRUCTURAL TRANSFORMATIONS	
Tisunova V.N., Gruzinova L.A. -----	205
IMPROVING THE SYSTEM OF COMPETITIVE SELECTION OF PERSONNEL IN THE ADMINISTRATION OF LUGANSK LUHANSK PEOPLE'S REPUBLIC	
Filipenko T.V., Filatova D.I. -----	211
ARCHAEOLOGICAL MONUMENTS OF THE LUHANSK REGION AS OBJECTS OF EXCURSION ROUTES	
Khalapurdina V.V., Negoda A.A. -----	217
NATURAL RESOURCES AS A CONDITION FOR THE DEVELOPMENT OF TOURISM IN THE LUHANSK REGION	
Khalapurdina V.V. -----	221
ON THE ISSUE OF THE ORGANIZATION OF STRATEGIC PLANNING AT THE ENTERPRISES OF THE HOSPITALITY INDUSTRY	
Khalapurdina V.V., Maslakova O.U. -----	225
NAPOLEON BONAPARTE'S EGYPTIAN CAMPAIGN AND ITS SIGNIFICANCE	
Kharkivsky R. G. -----	228
PROBLEMS OF STAFFING IN STATE INSTITUTIONS THE HIGHER EDUCATION OF LPR AND WAYS TO SOLVE ITS	
Khomutovskaya Y.N., Chervyak Y.P. -----	233
CONCEPTUAL APPROACHES TO THE PLANNING METHODOLOGY AND EVALUATION OF THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF STATE INSTITUTIONS	
Khokhlova S.N., Bobrusenko A.V. -----	240
OPPORTUNITIES AND LIMITATIONS OF PSYCHOLOGICAL ONLINE CONSULTING OF CHILDREN WITH DISABILITIES	
Chubova I.I. -----	244
RESISTANCE TO ORGANIZATIONAL CHANGES ON ENTERPRISES	
Chumachenko G.V., Romantzova M.A. -----	248
RESEARCH OF FACTORS OF THE LABOUR OF ENTERPRISE PRODUCTIVITY	
Chumachenko G.V., Shatikhina E.A. -----	252
ANALYSIS OF THE STATE OF THE LABOR MARKET OF THE LUHANSK PEOPLE'S REPUBLIC	
Yatsenko A.Y. -----	257

УДК 316.64

ДИАЛЕКТИКА ПОЛИМЕНТАЛЬНОСТИ

Исаев В.Д., Долженко О.А.

Dialectics of polymentality

Isaev V.D., Dolzhenko O.A.

*Истинная жизнь происходит не там,
где совершаются большие внешние изменения,
где передвигаются, сталкиваются, дерутся,
убивают друг друга, а она происходит
только там, где совершаются чуть-чуть-чуть,
незаметные изменения в духовном сознании людей.*

Лев Толстой. Круг чтения.

В данной статье предпринята попытка определить основные контуры структуры полиментальности, методологию ее исследования на основе понимания полиментальности как процесса, результатом которого может быть диаметрально противоположная стратегия и тактика изменения ситуации, вещей и отношений в современном мире.

Ключевые слова: менталитет, субъект-ментальность, объект-ментальность, полиментальность цивилизации, полиментальность культуры, полиментальность как процесс.

В связи с невероятным усложнением современного мира человек еще больше запутывается в постоянных усилиях принять и вписаться в эту постоянно трансформирующуюся структуру. - Воистину невыносимая и одновременно благословенная сложность бытия становится сегодня уделом каждой личности. Изучать эти процессы – означает снимать по возможности неопределенность существования, характерную для современного социума и каждого человека в отдельности. Возрастающая неопределенность угрожает непредсказуемостью результатов все возрастающей антропогенной деятельности человечества, а значит, все возрастающей опасностью полного уничтожения для каждого индивида и общества в целом. Важнейшим среди объективных обстоятельств, рождающих эту неопределенность и эту угрозу, оказывается полиментальность современного мира: эволюция различных менталитетов, их антропологическая, социальная и культурная роль в уже изменившемся мире делает проблему исследования роли и места современного человека в современном полиментальном мире особенно актуальной.

Существуют разные виды ментальности и менталитета. Среди них наиболее нуждающиеся в свете отмеченного выше: ментальность культуры и ментальность, характерная для цивилизации. Межкультурное общение как главный вид взаимодействия личностей и социумов, составляя по сути поле культуры, основано на полиментальности, и как раз этот аспект феномена ментальности и полиментальности наименее изучен по отношению к конкретному социуму и конкретному человеку.

Когнитивизм в философской антропологии исследует, как с разных сторон «внутренний человек» репрезентирует внешний мир в эпоху «четвертой» научно-технической революции, основанной на появлении отцифрованной реальности. Однако проблема влияния этих процессов на культуру, попавшую в тенета цифровизации, также влияния мира такой культуры на ментальность и взаимодействие культуры и субъективной полиментальности в эпоху господства «вычислительного языка» также малоизучена и представляется весьма актуальной. Остается до сих пор на периферии философии культуры и философской антропологии философско-антропологический анализ умонастроения, сознательных и неосознанных ценностей, норм, установок, эмоций и чувств в их поведенческой модификации на основе полиментальности, присущей культуре. Это ставит в повестку дня необходимость философско-антропологического и методологического анализа радикального изменения механизмов межкультурного взаимодействия на основе качественно новых параметров становления полиментальности в культуре и квазикультуре как явлений ментальности и квазиментальности.

Таким образом, проблема эффективного межкультурного и социокультурного взаимодействия, их диалектики остается на сегодня сложной остродискуссионной и актуальной проблемой в современной гуманитаристике вообще и научном философском знании в частности.

Ход исторического времени, изменяя обстоятельства нашей жизни, принуждает в чем-то изменяться и нас. В первую очередь это касается нашего отношения с изменяющимся миром:

осознания происходящих перемен, поисков их причин, поисков возможностей повлиять на эти перемены, направить их в более выгодное для нас русло. Расул Гамзатов как-то написал:

*Ты, время, вступаешь со мной врукопашную,
Пытаешь прозреньем, караешь презреньем,
Сегодня клеймишь за ошибки вчерашние
И крепости рушишь - мои заблужденья.*

*Кто знал, что окажутся истины зыбкими?
Чего же смеешься ты, мстя и карая?
Ведь я ошибался твоими ошибками,
Восторженно слово твое повторяя!*

Здесь точно подмечена суть происходящего с человеком, с его внутренним миром в эпоху перемен. Наступление такой эпохи требует новых слов, новых смыслов, новых понятий, новых способов познания происходящего. Именно в такое время, как писала Н.В. Мотрошилова в 1991 году, возрождается интерес к миру сознания, общения, миру реальной истории... миру «человеческих цивилизации и культуры», [1; 7-8]. По нашему мнению, это касается категорий цивилизация и культура [См., например: 2]. Об этом же писала уже в 2020 г. Надежда Бурыкина-Фролинская, ссылаясь на В. Библера: «Философы истории и историки в своих работах называют этапы исторического развития общества этапом культуры или цивилизации. Зачастую, заявив о рассмотрении истории как культуры, переходят на термин цивилизация, и наоборот. Для нас принципиально разделить эти термины в приложении к концепции истории и социокультурного движения. В. Библер, обосновывая необходимость такого разделения, отмечает, что вектор развития общества в XX веке сдвинулся к культуре, и (особенно в его первые десятилетия и в его последние годы) впервые может быть понят в действительной всеобщности, как основной предмет философского размышления», [3]. Если исходить из того, что человек живет одновременно и в пространстве цивилизации, и в пространстве культуры при всем их различии, то менталитет человека складывается из двух типов – в зависимости от того, в каком пространстве – цивилизации или культуры – находится его «базовая ментальность» (термин В.Е. Семенова). Если человек, будучи личностью, т.е. осуществляя целесообразную деятельность, реализует в качестве главных свои цивилизационные интересы, то он собственной ментальностью все более «погружается» в цивилизацию, если же его интересуют культурные потребности, он «движется» в сторону возрастания «ментальности-культуры» с присущими ей базовыми менталитетами [4; 5]. А.А. Ершов справедливо писал: «От того, каковы доминирующие цели, ценности и организация структуры и функций человеческой психики, ее потенциалы,

определяющим образом зависят от особенности активности личности» [6; 157]. А особенности активности последней, – добавим мы, зависят от особенностей менталитета, ибо он решающим образом влияет на постановку целей и выбор средств. «Из всего этого неизбежно вытекает вывод о мозаичности менталитетов, как народов, так и конкретных личностей. Так, например, менталитет любого конкретного россиянина включает в себя ключевые характеристики:

- а) российского менталитета в целом;
- б) менталитета той конкретной нации, к которой он принадлежит;
- в) менталитета жителей региона, в котором он проживает;
- г) менталитета городского или сельского жителя;
- д) менталитета жителей конкретного города (Москвы, Санкт-Петербурга, Томска и др.) или села;
- е) менталитета той (тех) социальной группы, к которой (которым) он относится;
- ж) менталитета представителя мужского или женского пола и т. п.» [7]. Обратим внимание на слово «мозаичность» менталитета. По сути ведь здесь идет речь о полиментальности, на основании которой человек, сталкиваясь с новой проблемной жизненной ситуацией, пытается ее разрешить через осуществление привычного антропогенного цикла: *алгоритм целеполагания – выбор средств – сама реализация*. В этом случае на основе привычной базовой определяющей в этой конкретной «мозаике» ментальность выступает именно как мономентальность: сложившаяся мозаичная картина в целом задает план деятельности. Если личность движется в сторону все большего погружения в реальность цивилизации, то крайней точкой такого движения будет *ментальность циничного прагматизма*. При движении в сторону увеличения пространства культуры он рискует достичь крайней точки погружения в культуру и обрести *ментальность романтико-иллюзорного свойства* или утопизма.

И здесь мы скажем: «однако!»...

Однако обстоятельства постоянно меняются, одна ситуация сменяет другую. При этом совсем не факт, что новая ситуация удовлетворит тебя; либо совсем не факт, что ты поставил правильные цели, выбрал правильные средства; либо ты абсолютно уверен, что выбрал наиболее эффективную стратегию собственных усилий по изменению ситуации. Вообще на уровне непреложного закона можно утверждать, что результаты, которые мы получаем в той или иной степени (чаще всего в довольно большой!), не совпадают с первоначальными целями. Дело все в том, что при их реализации мы получаем не только, назовем его *главным, результат*, но и массу *побочных*, на которые мы стараемся не обращать внимания. Постепенно побочные результаты накапливаются и становятся главными, противоположности меняются

местами, «раб становится господином!» (Гегель). Так совершенно непредсказуемо вследствие действия закона превращения результатов меняется в реальности направленность развития, и для того, чтобы справиться с качественно новой ситуацией, человек должен осознать ее вновь открывшиеся смыслы и возможности и принять ее в качестве объекта целесообразной деятельности нового цикла. Виктор Франкл по такому поводу пишет: «Когда мы больше не в состоянии изменить ситуацию, от нас требуется изменить себя»; «Если – желаешь, чтобы мир изменился, – сам стань этим изменением» – советовал мудрый Махатма Ганди.

По существу это означает, что субъект целесообразной деятельности (целеполагатель) должен сменить свой менталитет на иной, оставаясь тем же целеполагателем! Необходимым условием такой смены является *перевод ментальности в полиментальность* как необходимый момент в осуществлении нового цикла деятельности в новых условиях. В этом «моменте» образуется новая базовость, она создается в зависимости от направления движения полиментального субъекта: к желаемому результату или реально полученному, к менталитету культуры или менталитету цивилизации. В любом случае, базовая определяющая менталитета, на основе которой формируется мономентальность субъекта, зависит от множества факторов.

Приведем суждение по данному вопросу создателя концепции полиментальности В.Е. Семенова: «В нашей концепции, исходя из дедуктивно-теоретических предпосылок, – пишет он, – основные менталитеты определяются философскими суперкатегориями-оппозициями: «Бог (дух) – идол (материя)» *по вертикальной координате*; «общество (коллектив, мы) – индивид (индивидуальность, Эго)» *по горизонтальной координате*. Конкретный индуктивно-эмпирический анализ разнообразных культурноисторических и социопсихологических данных позволил автору еще в 1994 г. предложить типологию базовых российских менталитетов, а затем и более развернутое их обоснование и описание (Семенов, 1997; 2000). Назовем эти российские менталитеты: *российско-православный* (имеющий тысячелетнюю историю на Руси и в России), *(Не надо забывать и о других конфессиональных менталитетах, прежде всего, о российско-исламском, втором по распространенности среди религиозных менталитетов в России); коллективистско-социалистический, просоциальный* (сформировавшийся за три четверти века в СССР и имеющий истоки в крестьянской общине, рабочей артели, в деятельности народников и социалистов XIX-начала XX в.); *индивидуалистско-капиталистический, либеральный, прозападный* (сформировавшийся в России, начиная с реформ Петра I, особенно после отмены крепостного права в

1861 г., и возрождающийся ныне скорее в одиозном виде); *криминально-клановый, мафиозный* (существовавший всегда, порожденный пороками людей и превратившийся в 1990-е годы в России в феномен «великой криминальной революции»). Помимо указанных четырех основных менталитетов, следует еще назвать *мозаично-эклетикический псевдоменталитет* как порождение «массовой культуры», СМИ, интернета, представляющий собой конгломерат «осколков» четырех базовых менталитетов и бесформенно «растекающийся» на пересечении вертикальной и горизонтальной координат» [8; 9].

Бытие полиментальности в единстве характеризуемых В.Е. Семеновым менталитетов как личностного и социального явления усложнилось тем обстоятельством, что наряду с антропосом как объективной реальностью, овеществленным и созданным человеком миром «второй природы», появился еще и виртус – «вторая природа», воплощенная в цифре. При этом, характеризуя диалектику полиментальности, приходится учитывать еще ряд обстоятельств. Во-первых, в антропосе все более существенную роль играет позитивный и негативный конструктивный и деструктивный опыт человеческого общежития, воспринимаемый нашим сознанием то как культура с ее императивным содержанием бескорыстно жить по формуле «Другой – цель, Я – средство», то как цивилизация с ее императивностью к эгоизму и выгоде. Во-вторых, опыт человеческого общежития (культуры в координатах вертикали и цивилизации – (в координатах горизонтали, указанных В.Е. Седовым), превратившись в виртус, становится более открытым и уязвимым воздействию непредвиденных побочных результатов. Все указанное ведет к возрастанию значения внутренней, присущей субъекту полиментальности (субъект-полиментальности) на фоне усложнения внешней объект-полиментальности – овеществленной и отчужденной от субъекта субъект-ментальности. Современная *объект-ментальность* – это по сути овеществленные результаты целесообразной деятельности человека, цели которой преимущественно сформированы в пространстве цивилизации, приходит в *противоречие* с субъект-ментальностью, целью которой – творческое производство целей. Это по сути две противоположности, две стороны полиментальности. Введение этих понятий дает нам возможность анализировать диалектику полиментальности как процесса, который рассматривается нами по отношению к человеку и характеризуется в этом отношении асимметрией. Так субъект-ментальность абсолютно лабильна вплоть до фантазий в стиле Мюнхаузена, в то время как объект-ментальность как воплощенная мечта объективно открывает новые возможности, но она уже свершилась, она уже необратима и требует новой субъект-ментальности: действительность

всегда однозначна и единственна в своем роде, возможностей – множество. Впрочем, диалектика объект- и субъект-ментальностей – тема отдельного исследования. При этом заметим, что творчество как «производство» новых по отношению к существующим вещей и отношений, возможно лишь при более или менее глубоком погружении в культуру. В этих условиях виртус разрушает антропос, и успешный итог противостояния этому разрушению зависит от того, насколько полиментальность как важнейший этап выработки стратегии и тактики включит в себя умение вести диалог с собой, умение ставить себя на место другого (эмпатией), умение жить вместе с другими, оставаясь собой. – Эти умения приобретают характер личностных качеств как раз на основе диалектики полиментальности в культурном пространстве. Макрокосм все более и более становится зависимым от полиментального микрокосма, особенно микрокосма, отраженного в цифровой реальности. Из изложенного следует вывод о том, что человек всегда обладает в большей или меньшей степени личностными качествами, следовательно, он всегда «погружен» в каком-то своем качестве в культуру и носит в себе хотя бы потенциально способность к полиментальному способу целеполагания. Так что диалектика полиментальности основана на том объективном обстоятельстве, что человек (или определенная группа, социальная общность) всегда полиментален. – Витязь всегда на распутье! – Это, во-первых.

Во-вторых, это состояние не хаотично, оно организовано поиском оптимальных целей и средств, который мотивируется необходимостью снять напряжение осознанных и неосознанных потребностей, требующих своего удовлетворения. Поэтому полиментальность как свойство субъекта заряжено энергией действия и ее результат, воплощенный в стратегию, тактику или необходимость действия, всегда императивен, когда воплощается в формирование какой-либо новой стороны антропоса. Императивность полиментальности проявляется всегда процессуально. Так что *полиментальность есть всегда процесс*, обладающий императивностью.

В-третьих, полиментальность обладает свойством *постоянной изменчивости*. Всякая попытка определить элементы ее мозаичности приводит к упрощению реального состояния нашего сознания или редукции к той или иной базовой ментальности.

В-четвертых, полиментальность для субъекта амбивалентна: будучи субъективной в одном отношении, она в то же время объективна в другом. Это означает, что, решая задачу определения какой-либо стратегии, мы постоянно мысленно экспериментируем по принципу «что будет, если я применю эту базовую ментальность» – это дает нам возможность уменьшать количество нежелательных побочных результатов.

Наконец, в-пятых, исследуя взаимовлияние полиментальности и сознания человека во всей его сложности – в единстве разума, рассудка чувств, эмоций, ценностей, из которых рождается энергия ментальности, – следует постоянно иметь в виду, что личность или какая-либо общность людей, реализуя возможности конкретной полиментальности, целеполагают одновременно в пространстве цивилизации и пространстве культуры, поэтому реализация полиментальности в полученных целях и тем более в реализованности этих целей может приводить к разным результатам: цивилизационным или культурным. В этой неопределенности результатов полиментального мышления заключается главная тайна ментальности. – Когда человек находится в активном поиске выхода из той или иной жизненной ситуации, его «расплавленное» энергией поиска и желанием найти выход сознание в состоянии полиментальности, опираясь на собственный опыт или опыт других, стоит перед выбором объекта целеполагания: изменять ситуацию в себе или изменять ситуацию вне себя. В первом случае полиментальность приводит к опыту культуры, во втором – к опыту цивилизации. В первом случае, кроме знания необходимым и достаточным элементом «кипящей» структуры полиментальности, оказывается нравственность, во втором – голый прагматизм. Но в первом случае, несмотря на размытость ее, сохраняется структуры возможность абсолютного выбора в пользу сохранения себя как личности. Этот абсолютный компас в реализации сомнений и терзаний («миллиона терзаний!»), которыми сопровождается состояние полиментальности заключается в простом следовании тому критерию выбора целей и средств, который дал человеку Христос, когда призывал помнить: «...где сокровище ваше, там будет и сердце ваше» (Матф.6:21). Полиментальность цивилизационная может определить «местонахождение» сокровищ только в пространстве цивилизации, мотивируя этот выбор сонмом греховных соблазнов. В культуре возможен иной принцип реализации своей полиментальности, ведущей к иным Сокровищам, поиск которых кардинально меняет сердце человека, гарантируя ему сохранение человечности в человеке.

Литература

1. Мотрошилова Н. В. Рождение и развитие философских идей: Ист.-филос. очерки и портреты. – М.: Политиздат, 1991. – 464 с.
2. Исаев В. Д. Антропос цивилизации и теос культуры. Автореферат докт. Диссерт. Луганск, 2012. – На укр.яз.
3. Н. Б. Бурыкина Фролинская. Соотношение понятий культура и цивилизация // <https://proza.ru/2020/07/16/142>
4. См. Работы В. Д. Исаева о новом понимании цивилизации и культуры: В. Д. Исаев. Безопасность личности и общества в современном дигитальном мире / Антропос: Логос и Теос. Сб. научн. трудов Луганского

национального университета имени Владимира Даля. Выпуск № 4.- Луганск: Изд-во ЛНУ им. В.Даля, 2018. – С. 37-47. Исаев В. Д. Возвращение в культуру/ Морфогенез культурного пространства современного социума: монография / Коллектив авторов: Атоян А.И., Баркова Э.В. и др. – Луганск: изд-во «Ноулидж», 2020. – С. 40-56.

5. Долженко О. А. Полиментальность как предмет и задача современной философии культуры / «Вестник Луганского национального университета имени Владимира Даля» № 3 (33) 2020. – С. 93-101.

6. Ершов А. А. Взгляд психолога на активность человека. – М.: Луч, 1991. – 159 с.

7. <https://pro-psixology.ru/istoriogenez-i-sovremennoe-sostoyanie-rossijskogo-mentaliteta/problema-mentaliteta-v-otechestvennom-sociogumanitarnom-nauchnom-znanii-i-obshhestvennoj-mysli-rossii-istoriko-teoreticheskij-analiz-n-v-borisova-problema-mentaliteta-v-trudax-i-a-ilina/5328-trudnosti-opredeleniya-mentaliteta.html>

8. Семенов В. Е. Российская полиментальность и будущее страны. Доклад на конференции сообщества «ДелоРус» «Пути собирания Русского Мира», проходившей в рамках международного форума «Отечественные традиции предпринимательства и благотворительности». https://ruskline.ru/analitika/2009/05/25/rossijskaya_polimentalnost_i_buduwee_strany

9. Семенов В. Е. Современная Россия в контексте концепции российской полиментальности. / Сборник: Историогенез и современное состояние российского менталитета. – Москва, 2015. – С. 403-429.

References

1. Motroshilova N. V. Rozhdenie i razvitie filosofskih idej: Ist.-filos. ocherki i portrety. – М.: Politizdat, 1991. – 464 s.

2. Isaev V. D. Antropos civilizacii i teos kul'tury. Avtoreferat dokt. Dissrt. Lugansk, 2012. – Na ukr.jaz.

3. N. B. Burykina Frolinskaja. Sootnoshenie ponjatij kul'tura i civilizacija // <https://proza.ru/2020/07/16/142>

4. Sm. Raboty V. D. Isaeva o novom ponimanii civilizacii i kul'tury: V. D. Isaev. Bezopasnost' lichnosti i obshhestva v sovremenном digital'nom mire / Antropos: Logos i Teos. Sb. nauchn. trudov Luganskogo nacional'nogo universiteta imeni Vladimira Dalja. Vypusk № 4.- Lugansk: Izd-vo LNU im. V.Dalja, 2018. – С. 37-47. Isaev V. D. Vozvrashhenie v kul'turu/ Morfogenez kul'turnogo prostranstva sovremenного sociuma: monografija / Kollektiv avtorov: Atojan A.I., Barkova Je.V. i dr. – Lugansk: izd-vo «Noulidzh», 2020. – С. 40-56.

5. Dolzhenko O. A. Polimental'nost' kak predmet i zadacha sovremennoj filosofii kul'tury / «Vestnik Luganskogo nacional'nogo universiteta imeni Vladimira Dalja» № 3 (33) 2020. – С. 93-101.

6. Ershov A. A. Vzglyad psihologa na aktivnost' cheloveka. – М.: Luch, 1991. – 159 с.

7. <https://pro-psixology.ru/istoriogenez-i-sovremennoe-sostoyanie-rossijskogo-mentaliteta/problema-mentaliteta-v->

otechestvennom-sociogumanitarnom-nauchnom-znanii-i-obshhestvennoj-mysli-rossii-istoriko-teoreticheskij-analiz-n-v-borisova-problema-mentaliteta-v-trudax-i-a-ilina/5328-trudnosti-opredeleniya-mentaliteta.html

8. Semenov V. E. Rossijskaja polimental'nost' i budushhee strany. Doklad na konferencii soobshhestva «DeloRus» «Puti sobiraniya Russkogo Mira», prohodivshej v ramkah mezhdunarodnogo foruma «Otechestvennye tradicii predprinimatel'stva i blagotvoritel'nosti».

https://ruskline.ru/analitika/2009/05/25/rossijskaya_polimentalnost_i_buduwee_strany

9. Semenov V. E. Sovremennaja Rossiya v kontekste koncepcii rossijskoj polimental'nosti. / Sbornik: Istorogenez i sovremennoe sostojanie rossijskogo mentaliteta. – Moskva, 2015. – С. 403-429.

Isaev V.D., Dolzhenko O.A.

DIALECTICS OF POLMENTALITY

An attempt to define major outlines of polymentality structure and methodology of its investigation on the basis of understanding polymentality as a process the result of which may be diametrical strategy and tactics of change of situation, things, and relations in contemporary world has been made.

Key words: *mentality, subject-mentality, object-mentality, polymentality of civilization, polymentality of culture, polimentality as a process.*

Исаев Владимир Данилович, заслуженный работник образования ЛНР, доктор философских наук, профессор, заведующий кафедрой философии ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

E-mail: vd.isaev@gmail.com.

Isaev Vladimir Danilovich, Honored Worker of Education of the LPR, Doctor of Philosophy, Professor, Head of the Department of Philosophy State Educational Establishment of Higher Education «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Долженко Ольга Александровна, первый заместитель Министра образования и науки Луганской Народной Республики, г. Луганск.

Dolzhenko Olga Aleksandrovna, First Deputy Minister of Education and Science of the Lugansk People's Republic, Lugansk.

Рецензент: Шелюто Владимир Михайлович, д.филос.н., профессор ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Статья подана 15.07.2021

УДК 621.742.22

РАЗРАБОТКА МАТЕМАТИЧЕСКИХ МОДЕЛЕЙ СОСТАВОВ СТЕРЖНЕВЫХ СМЕСЕЙ ДЛЯ ПРОИЗВОДСТВА ЧУГУННОГО ЛИТЬЯ НА ОСНОВЕ ТЕХНИЧЕСКИХ ЛИГНОСУЛЬФОНАТОВ С ПОВЫШЕННЫМИ ПРОЧНОСТНЫМИ СВОЙСТВАМИ

Свинороев Ю.А, Гутько Ю.И.

DEVELOPMENT OF MATHEMATICAL MODELS OF COMPOSITIONS OF ROD MIXTURES FOR THE PRODUCTION OF CAST IRON CASTING BASED ON TECHNICAL LIGNOSULFONATES WITH INCREASED STRENGTH PROPERTIES

Svinoroev Yr. A., Gutko Yr. I.

Разработаны новые составы стержневых смесей на основе модифицированных технических лигносульфонатов с пониженным содержанием экологически опасных связующих материалов, удовлетворяющих требованиям технологии получения стержней для изготовления чугуна фасонного литья. Эксперименты показали, что использование модифицированных лигносульфонатов позволяет снизить содержание связующего в смеси при модифицировании «Эколитом» на 35 – 45%, СК – 45 – 55%, НПАВ – 30 – 40%, что ведет к уменьшению газотворной способности смесей на 20 – 35%. При использовании ЛСТ 10НПАВ снижению связующего более чем на 30 – 40% препятствует увеличивающаяся прилипаемость и снижающаяся сырая прочность смеси при достаточной высокой сухой прочности. Это позволяет рекомендовать данный состав для изготовления стержней по горячим ящикам, где ограничений по прилипаемости и сырой прочности не столь существенны. Построены математические зависимости, позволяющие расчетным путем определять требуемые составы стержневых смесей, что позволяет оптимизировать технологические процессы приготовления литейной формы.

Ключевые слова: литейная технология, разовая песчаная литейная форма, литейные связующие материалы, технические лигносульфонаты, состав стержневой смеси, математическая модель стержневой смеси.

Введение. Основной заготовительной базой машиностроительного производства является сейчас, и будет являться в обозримом будущем, литейное производство. Отливки, в структуре потребляемых в машиностроении заготовок, составляют от 40 до 60%, при этом на долю литья в разовые песчаные формы приходится порядка 80% продукции [1, 4]. Такое состояние предопределяет важность и значимость параметров качества песчаной литейной формы как доминантного фактора обеспечивающего интегральные показатели эффективности работы литейной

отрасли в целом. В этой связи остро стоит проблема разработки и создания таких связующих материалов, которые бы обладая умеренной стоимостью, не несли бы угрозы безопасности для людей и окружающей среды [2]. В свою очередь это диктует необходимость разработки эффективных математических моделей, обеспечивающих оперативный и рациональный подбор рецептур соответствующих формовочных и стержневых смесей [3, 5].

Цель работы состояла в разработке математических моделей составов стержневых смесей, для оптимизации процессов производства литейных форм с последующей рационализацией технологических процессов литья в части их наиболее трудоёмкой составляющей, фокусирующихся на операциях смесеприготовления и формообразования.

Изложение основного материала. Одним из определяющих этапов технологических процессов литья является изготовление разовой песчаной литейной формы, её качество определяет качество готовой продукции, а компоненты её состава существенным образом влияют на экологические параметры окружающей среды. По-этому, для эффективности управления и контроля всей совокупности процессов связанных с литейной формой целесообразно разработать математическую модель описывающую данные процессы и позволяющую эффективно устранять возникающие проблемы.

Разрабатываемая стержневая смесь ориентировалась на технологию производства чугуна фасонного литья.

К стержневой смеси на указанных предприятиях предъявляются следующие требования:

- сырая прочность на цилиндрических образцах $\geq 0,05 \text{ кг/см}^2$;

- сухая прочность на образцах – «Восьмерках» 1,2 МПа;
- прилипаемость ≥ 8 усл.ед.;
- влажность $\geq 1,8\%$;
- газопроницаемость ≥ 100 ед.

В качестве критерия оптимальности целевой функции была взята прочность стержневой смеси в высушенном состоянии ($\sigma_{\text{сух}}$).

Оптимальной считалась смесь, свойства которой имели максимум по сухой прочности и удовлетворяли выше указанным требованиям.

Для приготовления составов стержневых смесей использовали следующие материалы:

1. песок Верхнеднепровский кварцевый марки 1КО2А ГОСТ 2138 – 84;
2. лигносульфонат технический Сухонского ЦБК ОСТ 13 – 183 – 83;
3. универсальный стержневой крепитель УСК1 ТУ 38 – 10741 – 78;
4. модификаторы «Эколит», СК, НПАВ, рекомендованные как наиболее эффективные и перспективные.

Рассмотрим этап приготовления и определения свойств разрабатываемых составов стержневых смесей.

Приготовление стержневой смеси осуществлялось в бегунах модели 018М. Предварительно взвешенные компоненты состава смеси дозировались в бегуны в следующем порядке:

1. засыпка песка (2000 г), перемешивание – 1 мин;
2. дозировка активированного ЛСТ, перемешивание – 7 мин;
3. дозировка УСК, перемешивание – 3 мин;
4. выпуск смеси.

Определение свойств, разрабатываемых стержневых смесей, осуществлялась в соответствии со стандартными методиками. В частности, измерение прочности смеси на сжатие в сыром состоянии проводилось согласно ГОСТ 23409.7 – 08; измерение прочности на разрыв в сухом состоянии*) по ГОСТ 23402.9 – 78; влажность определялась в соответствии с ГОСТ 23409.5 – 08; измерение газопроницаемости осуществлялось по ГОСТ 23409.6 – 08. Живучесть смеси определялась визуально. Прилипаемость осуществлялась по количеству образцов – «восьмерок», извлеченных из стержневого ящика модели 037М без предварительной смазки его формообразующей поверхности. Прилипаемость считалась удовлетворительной, если извлекалось из ящика 8 образцов, хорошей – более 10 образцов.

Газотворная способность смеси определялась в соответствии с требованиями ГОСТ 23409.12 – 08.

Стержневые смеси на основе ЛСТ, модифицированного «Эколитом».

Одним из эффективных химических активаторов, повышающих связующие свойства

ЛСТ в 2,0 – 2,5 раза, является «Эколит», оптимальное количество которого от массы ЛСТ должно составлять 8 – 10%.

Одной из целей проводимой работы являлась разработка нового состава стержневой смеси на основе ЛСТ, активированного «Эколитом» (ЛСТ 10Эк), со сниженной долей связующего материала за счет его активации при сохранении или частичном улучшении свойств смеси.

Результаты исследования приведены в табл. 1 и проиллюстрированы на рис. 1.

Проведенные эксперименты позволили установить, что технические свойства смеси зависят во многом от соотношения компонентов связующего – УСК и ЛСТ. С увеличением этого соотношения в пределах 0,17 – 0,30 для составов 2 и 4 наблюдается плавное увеличение сухой прочности смеси с 1,2 МПа до 1,26 МПа, после чего она круто падает до 1,14 МПа при соотношении УСК и ЛСТ – 0,33 (рис.13). Вероятно, это объясняется снижением доли модифицированного связующего (ЛСТ) в общем связующем комплексе по сравнению с составами 2 и 3 (табл. 1). При этом с ростом соотношения УСК и ЛСТ наблюдается плавное снижение сырой прочности с 0,110 кг/см² (для состава 4) до 0,059 кг/см² (для состава 1), делая последний состав непригодным для использования. Это обусловлено снижением внутреннего трения между зернами смеси по мере увеличения в связующем комплексе доли УСК – масляного компонента связующего, выполняющего функцию «смазки» в смеси и повышающего ее текучесть и формуемость.

Прилипаемость контролировалась визуально. С ростом доли УСК она снижается. Было установлено, что при соотношении УСК к ЛСТ равном 0,25 прилипаемость становится удовлетворительной.

Произведена математическая обработка результатов экспериментов по методу наименьших квадратов, в итоге которой получены уравнения:

$$\sigma_{\text{сыр}} = 0,044 + 0,742 \left(\frac{\% \text{ УСК}}{\% \text{ ЛСТ}} \right) - 2,104 \left(\frac{\% \text{ УСК}}{\% \text{ ЛСТ}} \right)^2,$$

$$\sigma_{\text{сух}} = 0,187 + 9,140 \left(\frac{\% \text{ УСК}}{\% \text{ ЛСТ}} \right) - 18,832 \left(\frac{\% \text{ УСК}}{\% \text{ ЛСТ}} \right)^2,$$

Таким образом, получен оптимальный состав стержневой смеси:

1. песок Верхнеднепровский 1КО2А	100 %
2. ЛСТ 10 Эк	2,9 – 3,5%
3. УСК	0,9 – 1,1%
4. СА	0,16 – 0,19%.

Для разработанного состава на Луганском тепловозостроительном заводе была проведена опытно-промышленная партия, в итоге которой

получены положительные результаты (для состава с ЛСТ 10Эк – 3,5%, УСК – 1,1%, сырая прочность составила 0,055 кг/см², сухая прочность –

1,77 МПа), отмечены удовлетворительная прилипаемость и живучесть смеси.

Таблица 1

Результаты экспериментов по разработке оптимального состава стержневой смеси на основе ЛСТ 10 Эк

№ п/п	Состав	%УСК/%ЛСТ	$\sigma_{\text{сыр. ср}}$	$\sigma_{\text{сух. ср}}$
1	ЛСТ 10Эк 3% УСК 1% СА в ЛСТ 4,5%	0,33	0,059	1,14
2	ЛСТ 10 Эк 4% УСК 1,2% СА в ЛСТ 4,5%	0,30	0,08	1,26
3	ЛСТ 10 Эк 4% УСК 1% СА в ЛСТ 4,5%	0,25	0,097	1,23
4	ЛСТ 10 Эк 3% УСК 0,5% СА в ЛСТ 4,5%	0,17	0,11	1,20

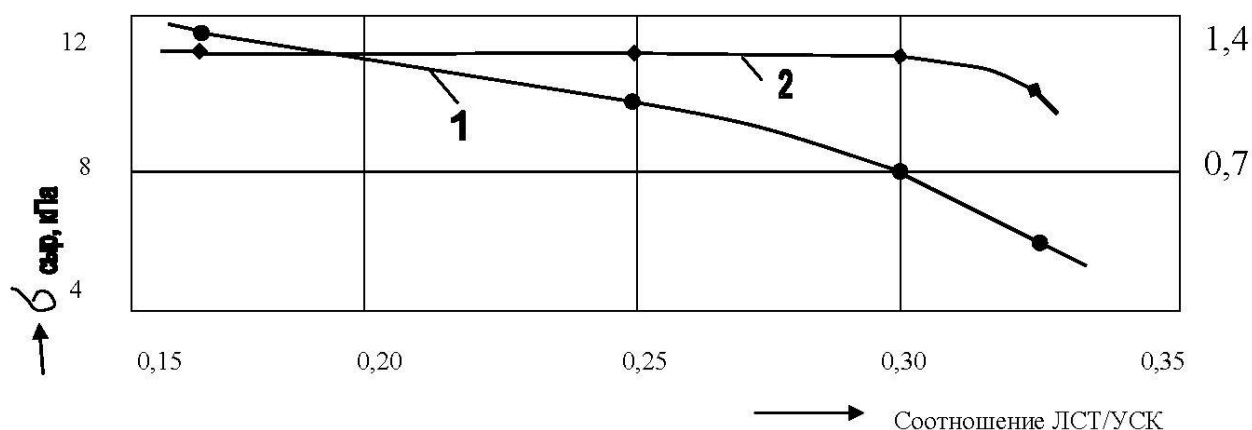


Рис. 1. Влияние ЛСТ, модифицированного «Эколитом», на прочность смеси:
1 – сырая прочность; 2 – сухая прочность

Стержневые смеси на основе ЛСТ, модифицированных сульфоновой кислотой (СК).

В результате проведенных ранее работ установлено, что одним из эффективно действующих химических модификаторов является СК, повышающая связующее свойства ЛСТ в 1,5 – 2,0 раза и оптимальное количество которой по массе ЛСТ составляет 12 – 14%.

Целью проводимых работ являлась разработка нового состава стержневой смеси на основе ЛСТ, активированного СК (ЛСТ 12СК), со сниженной долей связующего материала за счет активации при сохранении или частичном улучшении свойств смесей по сравнению с базовым составом. Внимание акцентировалось на снижении наиболее токсичного компонента связующего – УСК.

Предварительно было установлено, что при использовании активатора СК для технологичности

смеси по прилипаемости содержание УСК в смеси не должно быть меньше 1,2% от массы наполнителя. Поэтому была проведена серия активных непланируемых экспериментов для выявления оптимального состава стержневой смеси с условием, что содержание УСК не будет меньше 1,2%. Исследованные составы приведены в табл. 2 и проиллюстрированы на рис. 2.

Установлено, что с ростом содержания ЛСТ 12СК в смеси наблюдается плавное увеличение сухой и сырой прочности. Рост сырой прочности идет непрерывно, но показатели сухой прочности имеют максимум при содержании ЛСТ 12СК 2,2%, после чего идет незначительное снижение прочности с 1,29 МПа (ЛСТ 12СК – 2,2%) до 1,25 МПа (ЛСТ 12СК – 2,4 – 2,5%) рис 2. Такие изменения сухой прочности объясняются изменением толщины пленки связующего,

обволакивающего зерна наполнителя. Вероятно, с увеличением доли ЛСТ 12СК до 2,2% толщина пленки достигает оптимального значения, при котором сухая прочность смеси максимальная. При дальнейшем увеличении доли ЛСТ 12СК толщина пленки увеличивается, в результате чего ослабляется связь между зернами наполнителя.

Установлено, что с увеличением доли ЛСТ 12СК в смеси, наряду с изменением прочностных характеристик, наблюдается рост прилипаемости (табл. 2), что объясняется повышением содержания компонента с большими адгезионными свойствами, а также увеличение влажности смеси, обусловленное повышением содержания компонента, обладающего высоким влагосодержанием (ЛСТ содержит около 50 – 54% воды).

Произведена математическая обработка результатов экспериментов методом наименьших квадратов, получены зависимости:

$$\sigma_{\text{сыр}} = 0,188 - 0,137(\text{ЛСТ } 12\text{СК}) + 0,0369(\text{ЛСТ } 12\text{СК})^2,$$

$$\sigma_{\text{сух}} = -7,868 + 7,999(\text{ЛСТ } 12\text{СК}) - 1,744(\text{ЛСТ } 12\text{СК})^2.$$

В результате проведенного исследования найден оптимальный состав стержневой смеси на основе ЛСТ 12СК:

- | | |
|----------------------------------|-------------|
| 1. песок Верхнеднепровский 1КО2А | 100% |
| 2. ЛСТ 12СК | 2,1 – 2,3% |
| 3. УСК | 1,2 – 1,3%. |

Таблица 2

Результаты экспериментов по разработке оптимального состава стержневой смеси на основе ЛСТ 12СК

№ п/п	Характеристики	Ед. изм.	Варианты смесей				
			1	2	3	4	5
1.	Состав:						
	песок	%	100	100	100	100	100
	ЛСТ 12СК	%	1,8	2,0	2,2	2,4	2,5
2.	УСК	%	1,25	1,25	1,25	1,25	1,25
	Свойства:						
	сырая прочность	кг/см ²	0,062	0,060	0,068	0,071	0,077
	сухая прочность	МПа	0,87	1,17	1,29	1,25	1,25
	влажность	%	2,4	2,6	2,6	2,6	2,7
	прилипаемость	Съемов	12	12	12	10	10
	газопроницаемость	ед.	100	150	150	150	150

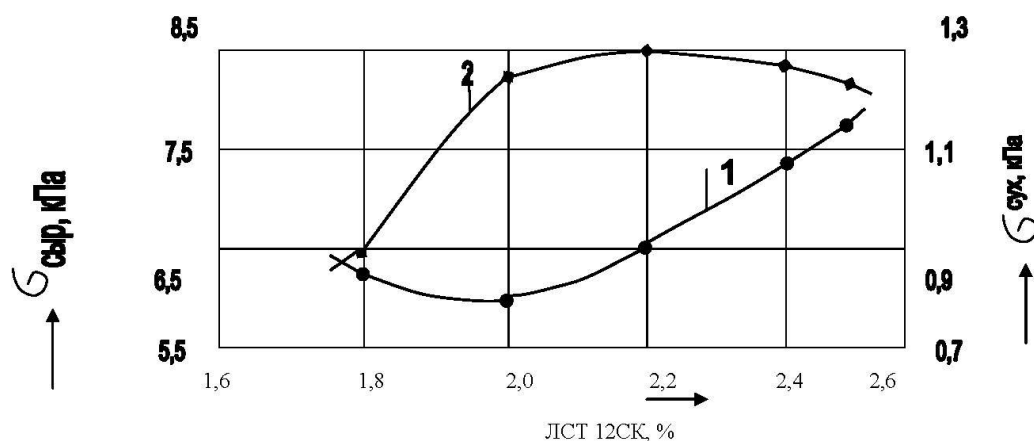


Рис. 2. Влияние ЛСТ, активированного СК, на прочность смеси:
1 – сырая прочность; 2 – сухая прочность.

Дальнейшее снижение доли УСК невозможно из-за роста прилипаемости смеси.

Стержневые смеси на основе ЛСТ, модифицированного НПАВ.

В результате ранее проведенных работ установлено, что одним из наиболее эффективных химических активаторов является ОЖК, повышающий связующие свойства ЛСТ в 3,5 – 4,5

раз. Оптимальное содержание модификатора в ЛСТ составляет 9 – 11%.

Целью проводимой работы являлась разработка нового состава стержневой смеси на основе ЛСТ, активированного НПАВ (ЛСТ10НПАВ), со сниженной долей связующего материала за счет активации при сохранении или частичном улучшении свойств смеси по сравнению с базовым составом.

На первом этапе работ была проведена серия адаптационных экспериментов с целью определения рабочей области поиска состава смеси для проведения планируемого эксперимента. Результаты приведены в табл. 3.

Проведенная серия адаптационных экспериментов показала, что наиболее близок к рабочему состав 3, поэтому целесообразно за основу для проведения планируемого эксперимента взять

этот состав, повысив содержание УСК для снижения прилипаемости смеси.

По итогам реализации матрицы ПФЭ²³ производится расчет математической модели влияния состава связующего и температуры сушки на прочность смеси.

Расчет ведем по сухой прочности в кодированном масштабе.

Таблица 3

Результаты адаптационного поиска состава смеси на основе ЛСТ 10. НПАВ

№ п/п	Состав смеси	Свойства			
		$\sigma_{\text{сыр}}, \text{кг/см}^2$	$\sigma_{\text{сух}}, \text{МПа}$	$\omega, \%$	Прилипаемость, съёмов
1	Песок - 100% ЛСТ 10. НПАВ - 3,0% УСК - 2,0%	0,043	1,29	2,0	10
2	Песок - 100% ЛСТ 10. НПАВ - 2% УСК - 2%	0,045	1,10	1,5	> 12
3	Песок - 100% ЛСТ 10. НПАВ - 3% УСК - 1%	0,068	1,28	1,7	4
4	Песок - 100% ЛСТ 10. НПАВ - 2% УСК - 1%	0,030	0,59	1,5	8

Условия проведения экспериментов приведены в табл. 4.

Таблица 4

Условия проведения опытов при исследовании влияния количества связующих и температуры сушки на свойства стержневой смеси

Факторы	ЛСТ 10. НПАВ, %	УСК, %	T, °C
Код	X_1	X_2	X_3
Основной уровень [X_0]	3,0	1,5	225
Интервал варьирования [ΔX_0]	0,5	0,5	15
Верхний уровень [+ 1]	3,5	2,5	240
Нижний уровень [- 1]	2,5	1,0	210

Матрица планирования ПФЭ²³ и результаты испытаний приведены в табл. 5

Таблица 5

Матрица планирования ПФЭ²³ при исследовании влияния состава связующих и температуры сушки на свойства стержневой смеси (в натуральном масштабе)

№ п/п	ЛСТ10.НПАВ, %	УСК, %	T, °C	$\sigma_{\text{сыр}}, \text{кг/см}^2$	$\sigma_{\text{сух}}, \text{МПа}$
1	3,5	2,0	240	0,055	1,73
2	2,5	2,0	240	0,050	1,51
3	3,5	1,0	240	0,063	1,48
4	2,5	1,0	240	0,065	1,04
5	3,5	2,0	210	0,060	1,93
6	2,5	2,0	210	0,068	1,65
7	3,5	1,0	210	0,073	1,34
8	2,5	1,0	210	0,070	1,23
9	3,0	1,5	225	0,090	1,53
10	3,0	1,5	225	0,088	1,35
11	3,0	1,5	225	0,089	1,32

1. Определение коэффициентов регрессии:

$$B_0 = \frac{1,73 + 1,51 + 1,48 + 1,04 + 1,93 + 1,65 + 1,34 + 1,23}{8} = 1,49,$$

$$B_1 = \frac{1,73 - 1,51 + 1,48 - 1,04 + 1,93 - 1,65 + 1,34 - 1,23}{8} = 0,13,$$

$$B_2 = \frac{1,73 + 1,51 - 1,48 - 1,04 + 1,93 + 1,65 - 1,34 - 1,23}{8} = 0,23,$$

$$B_3 = \frac{1,73 + 1,51 + 1,48 + 1,04 - 1,93 - 1,65 - 1,34 - 1,23}{8} = 0,05.$$

2. Проверка коэффициентов регрессии на статистическую значимость.

2.1. Критерий Стьюдента для

$$N = 8, \alpha = 0,05: t_{N, \alpha} = t_{8, 0,05} = 2,31.$$

2.2. Вычисление дисперсии опытов:

$$S^2\{y\} = \frac{1}{3-1} [(1,53 - 1,40)^2 + (1,35 - 1,40)^2 + (1,32 - 1,40)^2] = 0,013,$$

$$\text{где } \bar{y} = \frac{1,53 + 1,35 + 1,32}{3} = 1,40, f_1 = 3 - 1 = 2.$$

2.3. Вычисляем дисперсию коэффициентов регрессии:

$$S^2\{B_i\} = \frac{S^2\{y\}}{N} = \frac{0,013}{8} = 1,625 \cdot 10^{-3}.$$

2.4. Среднеквадратичная ошибка при определении коэффициентов регрессии:

$$S\{B_i\} = \sqrt{S^2\{B_i\}} = \sqrt{1,625 \cdot 10^{-3}} = 0,0403112.$$

2.5. Определение доверительного интервала:

$$\Delta B_i = \pm t_{N, \alpha} \cdot S\{B_i\} = 2,31 \cdot 0,0403112 = 0,093119.$$

2.6. По итогам расчета коэффициент регрессии B_3 статистически незначим. Записываем уравнение регрессии в кодированном масштабе:

$$Y = B_0 + B_1 X_1 + B_2 X_2 = 1,49 + 0,13 X_1 + 0,23 X_2. \quad (1)$$

3. Проверка уравнения регрессии (1) на адекватность.

3.1. Определение значения дисперсии адекватности:

$$S^2_{ав} = \frac{\sum_{u=1}^N (Y_u^{расч} - Y_u^{ксп})^2}{f_2} = \frac{0,0595}{2} = 0,0119,$$

$$\text{где } f_2 = N - K' = 8 - 3 = 5.$$

3.2. Проверка по критерию Фишера:

$$F_p = \frac{S^2_{ав}}{S^2\{y\}} = \frac{0,0119}{0,013} = 0,9224806 < F_{f_1 f_2}^{табл} = 19,30.$$

Следовательно, математическая модель адекватна.

4. Перевод коэффициентов уравнения (1) в натуральную величину:

$$X_0 = \frac{X_i - X_{i0}}{\Delta X_i}.$$

Имеем

$$Y = 1,49 + 0,13 \frac{X_1 - 3}{0,5} + 0,23 \frac{X_2 - 1,5}{0,5} =$$

$$= 1,49 + \frac{0,13 X_1 - 0,39 + 0,23 X_2 - 0,34}{0,5} =$$

$$= 0,03 + 0,26 X_1 + 0,46 X_2 = \sigma_{сух}.$$

Окончательно для сухой прочности имеем:

1. уравнение регрессии в кодированном масштабе:

$$Y = 1,49 + 0,13 X_1 + 0,23 X_2$$

2. уравнение регрессии в натуральном масштабе:

$$\sigma_{\text{сух}} = 0,03 + 0,26\text{ЛСТ} + 0,46\text{УСК}. \quad (2)$$

Аналогичный расчет проводится по сырой прочности. Результаты расчета приведены в табл. 6.

Окончательно для сырой прочности имеем:

1. уравнение регрессии в кодированном масштабе:

$$Y = 0,067 - 0,00375X_2; \quad (3)$$

2. уравнение регрессии в натуральном масштабе:

$$\sigma_{\text{сыр}} = 0,07825 - 0,0075\text{УСК} \quad (4)$$

Таблица 6

Результаты обработки матрицы планирования эксперимента

	B_0	B_1	B_2	B_3	ΔB_i	$F f_1 f_2^{\text{расч}}$	$F f_1 f_2^{\text{табл}}$
$\sigma_{\text{сыр}}$	0,067	-0,00125	-0,00375	-	0,00131	0,0516129	19,00
$\sigma_{\text{сух}}$	1,49	0,13	0,23	-0,05	0,093119	0,9224806	19,30

На основе полученных уравнений (2), (4) построена номограмма для определения оптимальных составов смесей (рис. 5).

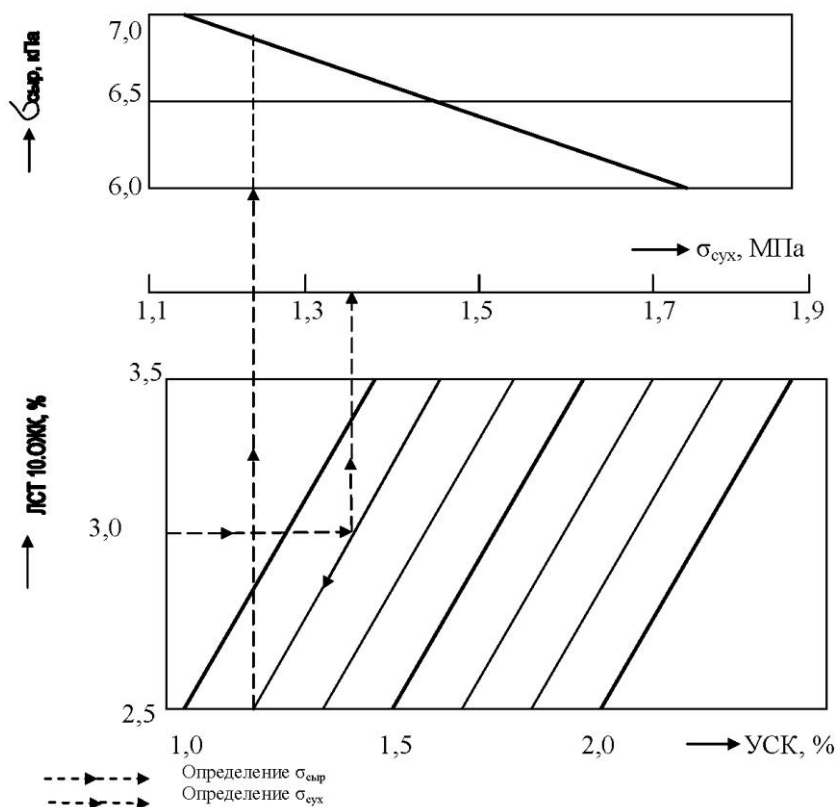


Рис. 5. Номограмма выбора состава стержневой смеси на основе ЛСТ 10НПАВ с заданными свойствами

В результате реализации матрицы планирования ПФЭ³ построена математическая модель сырой и сухой прочности (прил.), описываемая уравнениями (2), (4).

В уравнении (4) фактор ЛСТ 10НПАВ оказался незначимым, вероятно, потому, что интервал варьирования этого фактора мал для того, чтобы в пределах своего измерения влиять на сырую прочность, а весь эффект от влияния ЛСТ 10.ОЖК вошел в коэффициент B_0 ($B_0 = 0,07825$).

В уравнении (2) незначимым оказался фактор температуры сушки потому, что интервал его варьирования выбран маленьким.

Для смесей на основе ЛСТ 10.ОЖК при хорошей сухой прочности, получаемой в результате сушки, характерна высокая прилипаемость, что обуславливает сравнительно высокую долю присутствия УСК в составе смеси по сравнению со смесями, разработанными на основе ЛСТ 10Эк и ЛСТ 12СК.

В качестве оптимального состава для стержневых смесей на основе ЛСТ 10.НПАВ можно рекомендовать состав:

- | | |
|----------------------------------|------------|
| 1. песок Верхнеднепровский 1КО2А | 100% |
| 2. ЛСТ 10НПАВ | 2,8 – 3,2% |
| 3. УСК | 1,3 – 1,7% |

Исследование газотворной способности смесей

Для оценки экологичности смесей исследовалась их газотворная способность. Результаты исследований приведены в табл. 7.

Была произведена математическая обработка результатов эксперимента, получены уравнения:

$$\Gamma_6 = 0,0117 + 0,0004 \cdot \tau - 5 \cdot 10^{-7} \tau^2,$$

$$\Gamma_{\text{ожк}} = 0,0037 + 0,0008 \cdot \tau - 2 \cdot 10^{-5} \tau^2,$$

$$\Gamma_{\text{ок}} = 0,0094 + 0,0004 \cdot \tau - 4 \cdot 10^{-6} \tau^2.$$

Таким образом, газотворная способность разрабатываемых смесей ниже на 22% (для ЛСТ 10.НПАВ) и 20% (для ЛСТ 12СК), чем базовой смеси. Это объясняется снижением доли связующего в состав смеси.

Кривые, характеризующие кинетику газовыделения, приведены на рис.6. Характерно, что скорость нарастания газовыделения существенно не изменилась. Однако снизились объемы выделяемого газа на предполагаемых составах, что дает возможность сказать о меньшей вероятности появления дефектов поверхности отливок, производимых с использованием предлагаемых составов.

Таблица 7

Результаты экспериментов по исследованию газотворной способности смесей

№ п/п	Состав	Удельная газотворная способность смеси (м ³ /кг) при выдержке (с)				
		5	10	20	30	40
1	Песок 100% ЛСТ 4% УСК 3%	13,2 · 10 ⁻³	16,2 · 10 ⁻³	18,5 · 10 ⁻³	21,85 · 10 ⁻³	21,85 · 10 ⁻³
2	Песок 100% ЛСТ 10.НПАВ 3% УСК 1,5%	7,85 · 10 ⁻³	9,5 · 10 ⁻³	14,75 · 10 ⁻³	15 · 10 ⁻³	15 · 10 ⁻³
3	Песок 100% ЛСТ 12СК 2,2% УСК 1,25%	10,5 · 10 ⁻³	12,65 · 10 ⁻³	14,85 · 10 ⁻³	17,15 · 10 ⁻³	17,15 · 10 ⁻³

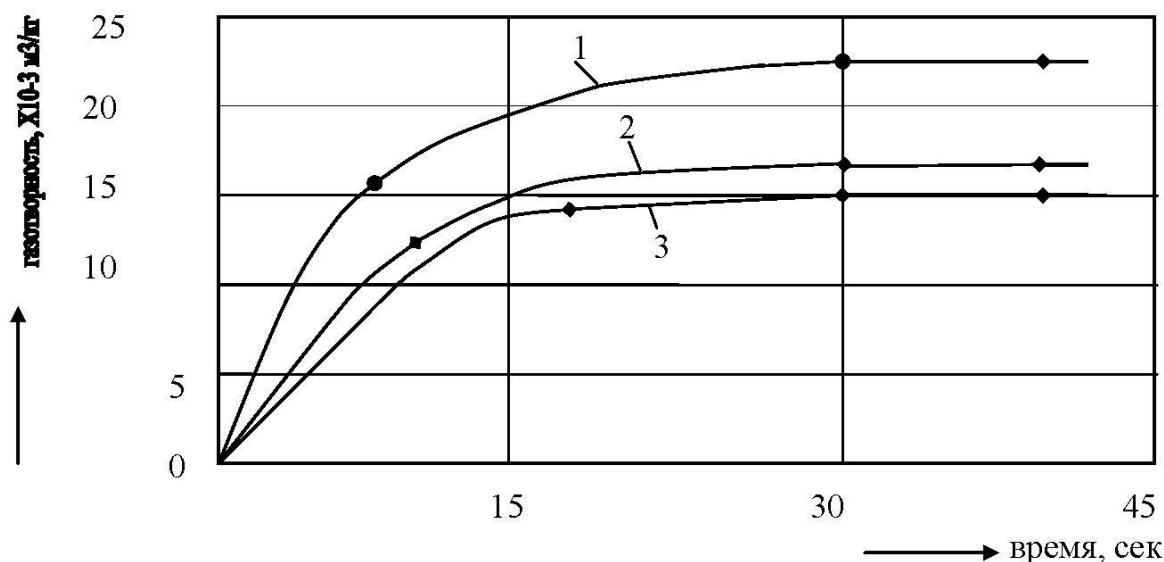


Рис. 6. Кинетика газовыделения смесей:
1. базовая смесь; 2. смесь на основе ЛСТ 12СК; 3. смесь на основе ЛСТ 10.НПАВ

Оптимальные составы смесей и их показатели качества представлены в таблицах 8,9.

Таблица 8

Оптимальные составы смесей

№ п/п	Компоненты	Содержание			
		баз. смесь	предлагаемые смеси		
			1	2	3
1	Песок Верхнеднепровский 1КО2А (ГОСТ 2138-84)	100	100	100	100
2	ЛСТ На Сухонский (ОСТ13-183- 83)	4,00	2,88	2,20	2,67
3	Активаторы: - «Эколит» - СК (водный раствор) - КС - НПАВ	- - - -	0,32 - - -	- 0,30 0,03 -	- - - 0,33
4	Сульфат аммония	0,16	-	-	-
5	Связующее УСК	3,00	1,00	1,25	1,50

Таблица 9

Физико-механические показатели стержневой смеси

№ п/п	Свойство	ед. изм.	Требования	Показатели			
				баз. смесь	предлагаемые смеси		
					1	2	3
1	Прочность: - сырая - сухая	кг/см ² МПа	≥0,060 ≥1,20	0,077 1,33	0,080 1,28	0,068 1,29	0,089 1,40
2	Прилипаемость	съемов	≥ 8	> 12	9	10	8
3	Влажность	%	≥ 1,8	2,1	2,2	2,9	2,0
4	Газопроницаемость	ед.	≥ 100	130	156	170	130
5	Газотворность, 10 ⁻³	м ³ /кг	-	21,85	-	17,15	15,00
6	Живучесть		-	хор.	уд.	хор.	отр.

Результаты исследования.

По результатам проведенных исследований построены математические зависимости, позволяющие расчетным путем определять требуемые составы стержневых смесей.

По итогам экспериментов построены математические зависимости.

Расчетными методами, на основе математических моделей, разработаны новые составы стержневых смесей на основе модифицированных технических лигносульфонатов с пониженным содержанием экологически опасных связующих материалов, удовлетворяющих требованиям технологии получения стержней для изготовления чугуна.

Выводы. Эксперименты показали, что использование модифицированных лигносульфонатов позволяет снизить содержание связующего в смеси при модифицировании «Эколитом» на 35 – 45%, СК – 45 – 55%, НПАВ – 30 – 40%, что ведет к уменьшению газотворной способности смесей на 20 – 35%.

При использовании ЛСТ 10НПАВ снижению связующего более чем на 30 – 40% препятствует увеличивающаяся прилипаемость и снижающаяся сырая прочность смеси при достаточной высокой сухой прочности. Это позволяет рекомендовать данный состав для изготовления стержней по горячим ящикам, где ограничений по прилипаемости и сырой прочности не столь существенны.

Построены математические зависимости, позволяющие расчетным путем определять требуемые составы стержневых смесей, что позволяет оптимизировать технологические процессы приготовления литейной формы.

Литература

1. Семик А.П., Артемьев В.В. Связующие на основе технических лигносульфонатов// Литейное производство.1996. № 2.-с.12-15.
2. Свинооров Ю.А. О потенциале применения лигносульфонатов в качестве связующих для технологических процессов литья./ Ю.А. Свинооров, Р. Бэр, Ю.И. Гутько // Литейное производство, - 2016.-№12. С.23 — 26.
3. Y. Svinoroev, K. Batyshev, V. Deev, K. Semenov, V. Bykadorov, E. Prusov Application of Liquid Glass Mixtures with Improved Knocking-Out Ability in Castings Production for Railway Transport/ A R C H I V E S o f F O U N D R Y E N G I N E E R I N G V o l u m e 1 9 , I s s u e 3 / 2 0 1 9 , 2 7 – 32.
4. Литейные формовочные материалы. Формовочные, стержневые смеси и покрытия. Справочник; Болдин А.Н. , Давыдов Н.И. , Жуковский С.С. и др. – М.: Машиностроение 507стр., 2006
5. Евстигнеев А.И., Петров В.В., Дмитриев Э.А., Беляев И.А. Химическая активация комплексного органического связующего на основе технических лигносульфонатов.// Литейное производство № 11, с.18-21, 2005г

References

1. Semik A. P., Artemyev, V. V. Binder on the basis of technical lignosulfonates Foundry.1996. No. 2.-S. 12-15.

2. Svinarov Y. A. On the potential application of lignosulfonate as a binder for the technological processes of casting. / A. Svinarov, R. Baer, J. I. Gotico // Foundry - 2016.- №12. Pp. 23 — 26.

3. Svinoroev Y., K. Batyshev, Deev V. K. Semenov, V. Bykadorov, Prusov E. Application of Liquid Glass Mixtures with Improved Knocking-Out Ability in Production Castings for the Railway Transport/ A R C H I V E S o f f O U N D R Y E N G I N E E R I N G V o l u m e 1 9 , I s s u e 3 / 2 0 1 9 , 2 7 – 32.

4. Injection moulding materials. Molding, core mixtures and coatings. Reference book.; Boldin A. N., Davydov N. I., Zhukovsky S. S. et al. - Moscow: Mashinostroenie 507str., 2006

5. Evstigneev A. I., Petrov V. V., Dmitriev E. A., Belyaev I. A. Chemical activation of a complex organic binder based on technical lignosulfonates. // Foundry production No. 11, pp. 18-21, 2005

Svinoroev Yr. A., Gutko Yr. I.

DEVELOPMENT OF MATHEMATICAL MODELS OF COMPOSITIONS OF ROD MIXTURES FOR THE PRODUCTION OF CAST IRON CASTING BASED ON TECHNICAL LIGNOSULFONATES WITH INCREASED STRENGTH PROPERTIES

New compositions of rod mixtures based on modified technical lignosulfonates with a reduced content of environmentally hazardous binding materials that meet the requirements of the technology for obtaining rods for the manufacture of cast iron shaped casting have been developed. Experiments have shown that the use of modified lignosulfonates allows to reduce the binder content in the mixture when modified with "Ecolite" by 35-45%, SC – 45-55%, NPAV – 30-40%, which leads to a decrease in the gas value of the mixtures by 20-35%. When using LST 10NPAV, the reduction of the binder by more than 30 – 40% is prevented by the increasing stickiness and decreasing raw strength of the mixture with a sufficiently high dry strength. This allows us to recommend this composition for the

manufacture of rods for hot boxes, where the restrictions on adhesion and raw strength are not so significant. Mathematical dependencies are constructed that allow calculating the required compositions of rod mixtures, which allows optimizing the technological processes of mold preparation.

Keywords: casting technology, single sand casting mold, casting binding materials, technical lignosulfonates, composition of the core mixture, mathematical model of the core mixture.

Свинороев Юрий Алексеевич, кандидат технических наук, доцент кафедры «Промышленного и художественного литья» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: desna.us@yandex.ru

Svinoroev Yuri Alekseevich, Candidate of Technical Sciences, Associate Professor of the Department of Industrial and Artistic Casting SEE HT LPR "Lugansk Vladimir Dahl State University".

Гутько Юрий Иванович, доктор технических наук, профессор, первый проректор ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: desna.us@yandex.ru

Gutko Yuri, Doctor of Technical Sciences, Professor, First Vice-Rector of the SEE HT LPR "Lugansk Vladimir Dahl State University".

Рецензент: Витренко Владимир Алексеевич, д.т.н., проф., проректор ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Статья подана 15.07.2021

УДК 621.742

РАЗРАБОТКА ТЕХНИЧЕСКОГО РЕШЕНИЯ ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ СУХИХ СМЕСЕЙ ДЛЯ ИЗГОТОВЛЕНИЯ МЕЛКОГО И СРЕДНЕГО ЛИТЬЯ В УСЛОВИЯХ ЕДИНИЧНОГО И МЕЛКОСЕРИЙНОГО ПРОИЗВОДСТВА

Свинооров Ю.А.

DEVELOPMENT OF A TECHNICAL SOLUTION FOR THE USE OF DRY MIXES FOR THE MANUFACTURE OF SMALL AND MEDIUM-SIZED CASTINGS IN SINGLE AND SMALL-SCALE PRODUCTION

Svinoroev Yr. A.

Предложено техническое решение по обеспечению формовочными материалами отечественного производства предприятий с единичным и мелкосерийным производством литья. В частности, сухие смеси для изготовления разовых форм и стержней. Их отличительной особенностью является то, что в качестве наполнителя используется плакированный КМЦ кварцевый песок, а в качестве связующего порошкообразные ЛСТ. Все ингредиенты смеси являются продуктами отечественного производства, не дефицитны, не дорогостоящи по цене, просты и безопасны при применении. Отличительной особенностью предлагаемого решения будет: простота в применении, универсальность в функциональности, опора на отечественную ресурсную базу, а значит доступную, не дорогостоящую и экологичную.

Ключевые слова: разовые песчаные формы, единичное производство, технические лигносульфонаты (ЛСТ), карбоксиметилцеллюлоза (КМЦ), состав связующего, прочность, технологичность, качество отливок.

Введение. По данным Российской ассоциации литейщиков, на машиностроительные предприятия с мелкосерийным и единичным производством приходится 73% выпускаемых в РФ отливок и эта цифра имеет постоянную тенденцию к увеличению [1]. Специфика работы таких предприятий определяется сезонными факторами (ремонтное производство), не постоянством номенклатуры выпускаемых изделий и ациклическостью самого процесса производства. Такая специфика обуславливает использование простого, но универсального технологического оборудования и требует совершенно иного подхода при ресурсном обеспечении процесса производства отливок.

Производство отливок в единичном и мелкосерийном производстве, осуществляется литьем в разовые песчаные формы, требующие для своей реализации разнообразные формовочные материалы. Современный рынок этих материалов

имеет обширную номенклатуру продуктов, как правило импортного производства или производимых на основе импортной сырьевой базы. Спецификой подобных материалов является ориентация на потребителя с массовым производством, их применение в единичном производстве не рационально по причине высокой стоимости, ограниченности срока хранения, экологической опасности. В то же время формовочных материалов ориентированных на такую потребительскую нишу не достаточно. Актуален вопрос проработки этой проблемы и поиска эффективных путей ее решения.

Цель работы состояла в исследовании принципиальной возможности разработки простой в применении, универсальной по функциональности сухой смеси для производства литейных форм и стержней в условиях единичного и мелкосерийного производств.

Изложение основного материала. Центральная идея, поставленная авторами, состояла в поиске и отработке рецептур единых сухих смесей, отличающихся предельной простотой в применении и абсолютной функциональностью, использующие для своей реализации отечественные материалы. Обеспечение этого может быть формализовано:

- в аспекте простоты: песчаная сухая смесь, переводимая в технологически требуемое, для литейной технологии, состояние добавлением технической воды в определенных пропорциях;

- в аспекте универсальности: разрабатываемая смесь должна быть пригодной для изготовления литейных форм и стержней, а так же мелких и средних отливок из чугуна, стали и цветных сплавов, которые, как правило традиционно производят в условиях единичного и мелкосерийного производств.

Общая концепция замысла проводимых исследований, приведена на рис. 1.

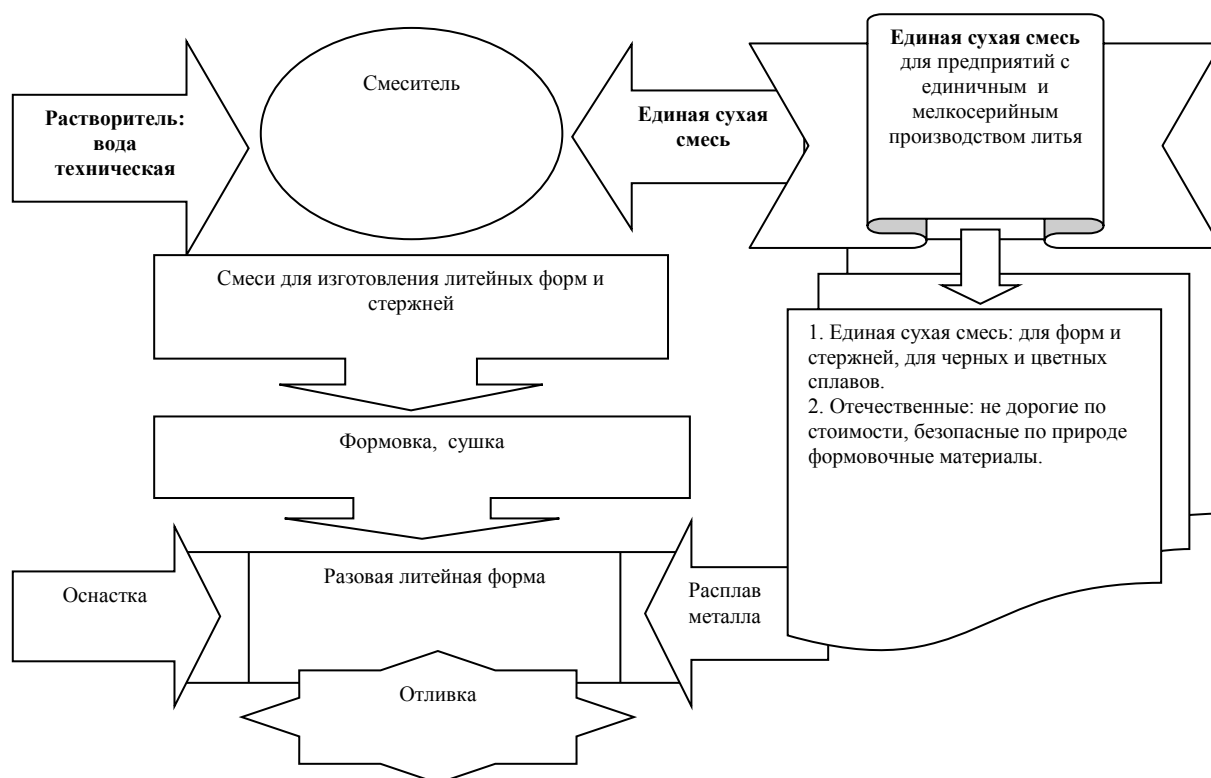


Рис. 1. Концепция замысла работы

Опираясь на опыт работы литейного производства и научные наработки по подобной проблематике [2, 3, 4], предложено:

- исследовать сухую смесь, в которой зерна наполнителя - кварцевого песка, плакированы полимерным материалом,
- в качестве связующего использовать порошкообразные технические лигносульфонаты, которые для обеспечения процессов формовки, приготавливать не перед дозировкой в состав смеси, а в процессе ее (смеси) приготовления;
- в качестве плакирующего полимерного материала взять водные растворы карбоксиметилцеллюлозы, или поливинилового спирта (ПВС).

В качестве исходных формовочных материалов выбраны: наполнитель – кварцевый песок марки 1К02Б, Верхнеднепровского комбината, ЛСТ жидкие производства Кондопожского ЦБК (для проведения серии адаптационных экспериментов), ЛСТ порошкообразные Кондопожского и Соликамского комбинатов, КМЦ и ПВС – в качестве плакирующей добавки.

Первоначально исследована совместимость плакированного наполнителя с ЛСТ, для чего использовались жидкие лигносульфонаты. Модельные составы смесей и результаты их испытаний приведены на рис. 2.

Установили что, при данных условиях, оптимальными показателями состава смеси будет содержание массовых частей водного раствора КМЦ в пределах 3,5-4,5% , при 20ти % концентрации КМЦ, при 5 % жидких ЛСТ. Опираясь на эти показатели, исследовали возможность получения сухих смесей (рис. 3).

Учитывая особенности приготовления лигносульфонатного связующего из порошка, и то обстоятельство, что этот процесс будет протекать непосредственно в процессе смесеприготовления, увеличили их количество в составе сухой смеси. Исследовали диапазон значений этого показателя с 5 до 10% в составе смеси. Максимальную прочность получили в пределах 7 – 8 % порошкообразного ЛСТ в составе сухой смеси, при добавлении в сухую смесь в процессе приготовления в качестве растворителя технической воды в размере 5% (см. рис. 3).

Полученные результаты показывают принципиальную возможность разработки сухих смесей для изготовления литья. Они позволяют перейти от модельных составов смесей к разработке рабочих композиций, обеспечивающих технологичность процесса изготовления отливки. Технологию синтеза сухих литейных смесей можно представить в виде укрупненной схемы (см. рис. 4).

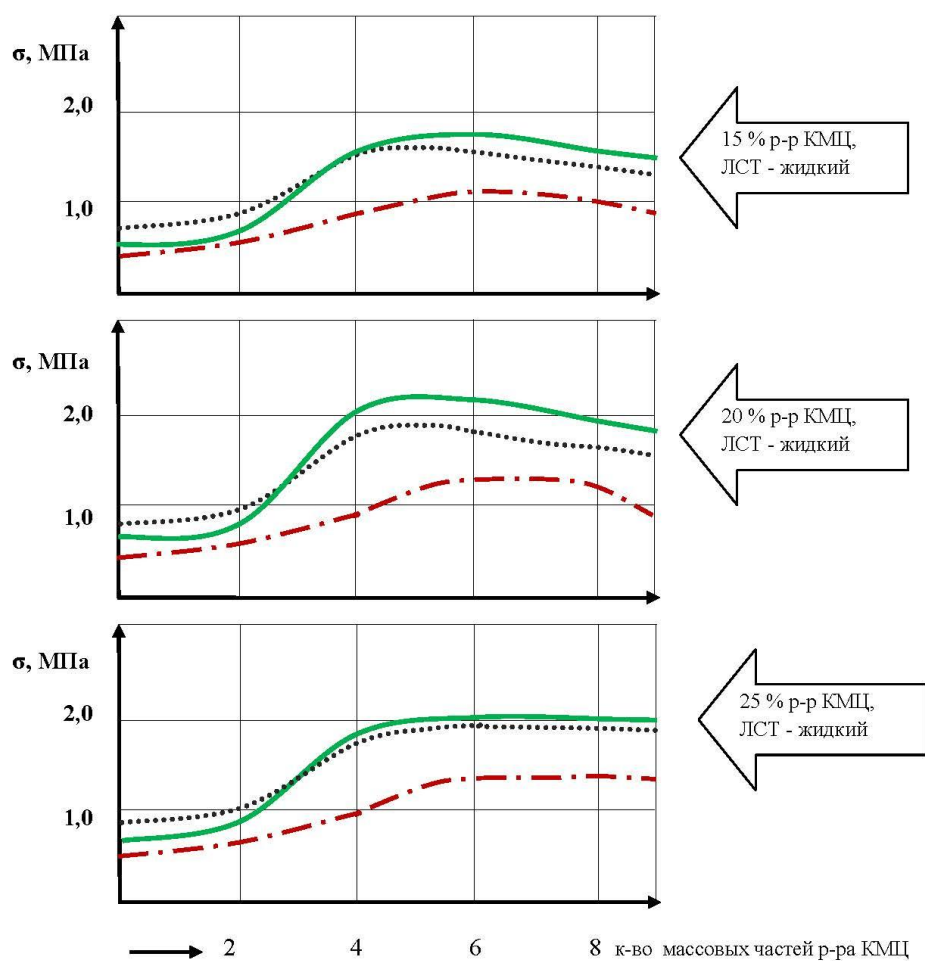


Рис. 2. Исследования изменения прочностных характеристик смеси от количества массовых частей пластирующей добавки, водного раствора КМЦ, при разной концентрации раствора и содержания ЛСТ в смеси (— 6% ЛСТ, ... - 5 % ЛСТ; — - - - - 4% ЛСТ), при температуре сушки 180С, в течении 60мин. .

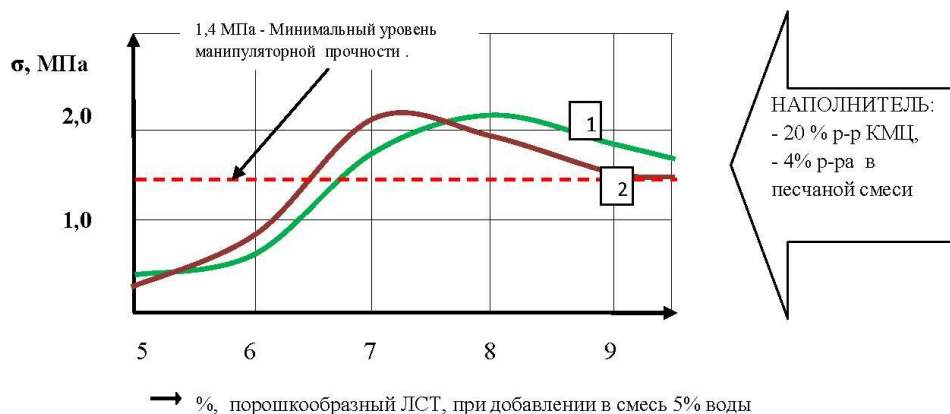


Рис. 3. Исследование влияния количества порошкообразного ЛСТ на прочностные свойства смеси при дозировании 5% (массовых частей) технической воды. Кривая 1 - для ЛСТ производства ОАО "Соликамский ЦБК", 2 - для ЛСТ производства ОАО "Кондопожский ЦБК".

Сухая смесь представляла из себя специально обработанный наполнитель – кварцевый песок, и сухое (порошкообразное) связующее – ЛСТ, смешанные, в определенном соотношении масс, и герметично упакованные в пластиковый пакет.

Песок обрабатывался 20% водным раствором КМЦ, путем смешивания в лабораторных бегунах, при соотношении масс: 96% кварцевый песок, 4% - раствор КМЦ. Приготовленный таким образом

состав, после выпуска из смесителя подвергался сушке в сушильном шкафу при температуре 60⁰С до полного высыхания и просеивался. Полученный, таким образом, наполнитель смешивался с порошкообразными ЛСТ и глиной. Глина добавлялась для придания технологичности разрабатываемым смесям и обеспечения их универсальности.

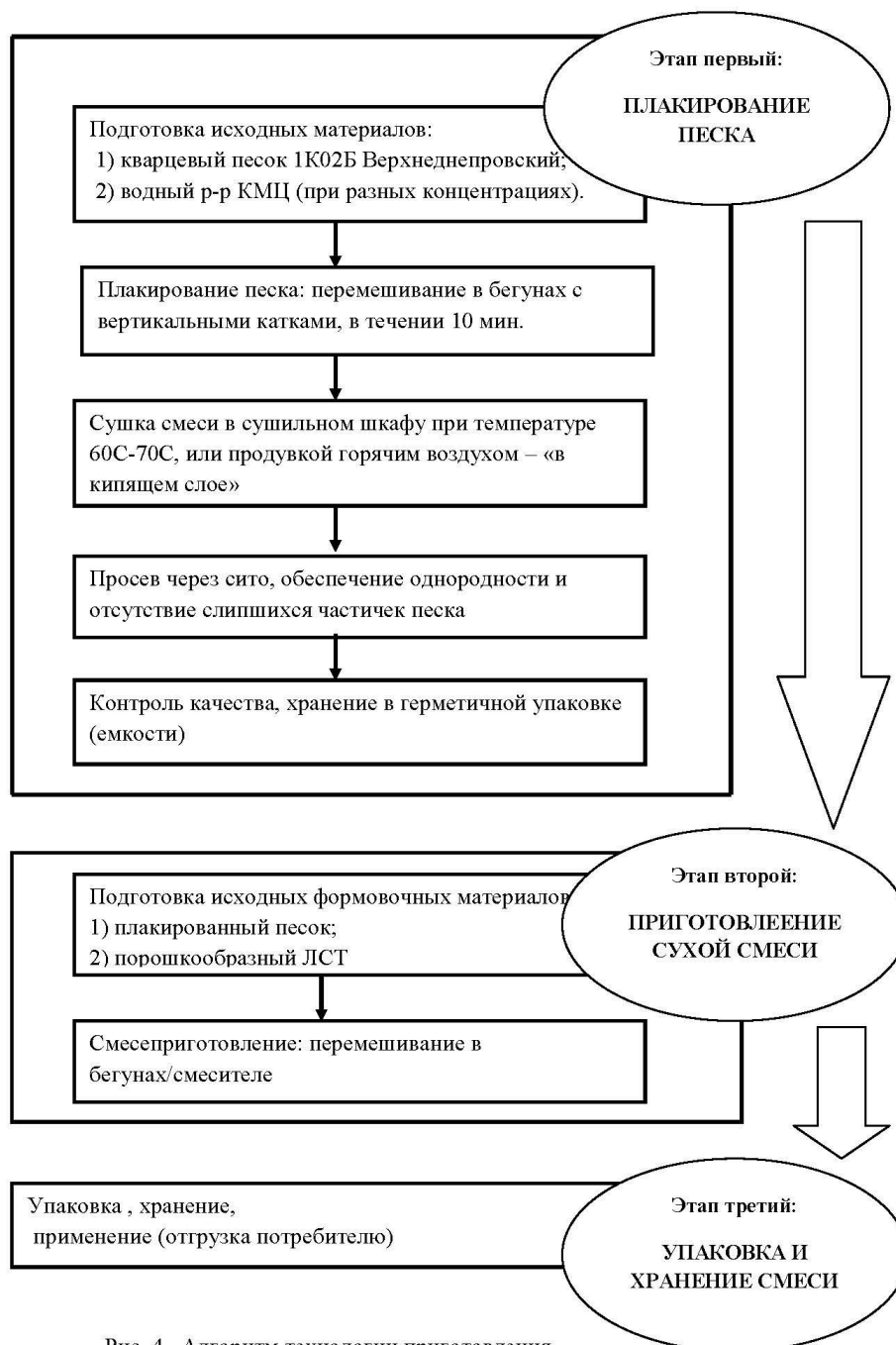


Рис. 4. Алгоритм технологии приготовления сухой смеси.

Исследуемые составы сухих смесей приведены в таблице 1.

Таблица 1

Составы сухих смесей и их свойства

№	Ингредиенты составов сухих смесей	Количество, %				
		1	2	3	4	5
Ингредиенты сухой смеси						
1.	Песок кварцевый (1К02Б, Верхнеднепровский) плакированный, при оптимальных концентрациях(20% р-р КМЦ , 4% р-ра КМЦ в смеси)*	100	100	100	100	100
2.	ЛСТ порошкообразный, Кондопожского ЦБК	5	6	7	8	9
3.	Глина	2	2	2	2	2
Растворитель (вода техническая)						
4.	Вода	5	5	5	5	5
Свойства полученных сухих смесей						
5.	Влажность, %	4,6	4,1	3,8	3,5	3,3
6.	Прочность на сжатие в сыром состоянии, кг/см ²	0,33	0,37	0,43	0,50	0,51
7.	Прочность на растяжение, МПа, после сушки при 180-200 ⁰ С в течение 60 мин.	0,41	0,69	1,78	2,22	1,97
8.	Газопроницаемость. ед.	110	101	121	122	128

*Определено экспериментально, см. рис. 2.

Опираясь на полученные результаты, провели опытно-промышленные испытания сухой смеси. Сухая смесь была наработана в необходимых объемах и через 3,5 месяца после её приготовления испытана на производстве (НПЦ «Трансмаш, г. Луганск», см. табл. 2).

Таблица 2

Состав смеси принятый для апробации в условиях производства

№	Ингредиенты состава сухой смеси	Количество, %
Ингредиенты сухой смеси		
1.	Песок кварцевый (1К02Б, Верхнеднепровский) плакированный, при оптимальных концентрациях(20% р-р КМЦ, 4% р-ра КМЦ в смеси)	100
2.	ЛСТ порошкообразный, Кондопожского ЦБК	7
3.	Глина каолиновая	2
Растворитель (вода техническая)		
4.	Вода	5
Свойства смеси		
5.	Влажность, %	4,0
6.	Прочность на сжатие в сыром состоянии, кг/см ²	0,40
7.	Прочность на растяжение, МПа, после сушки при 180-200 ⁰ С в течение 60 мин.	2,1
8.	Газопроницаемость, ед.	128

Фото стальной отливки, полученной данным способом, приведено на рис. 5.

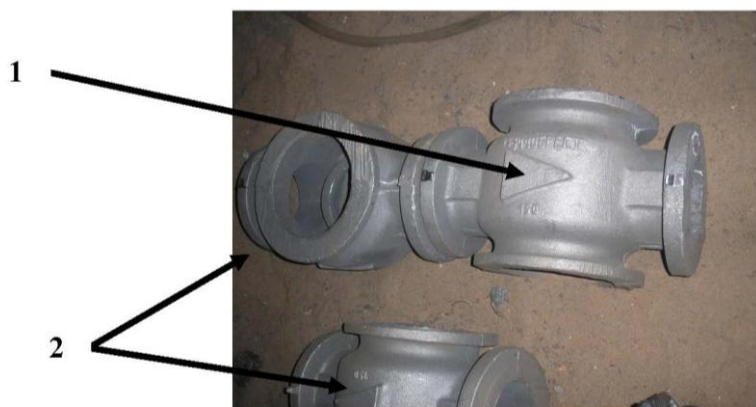


Рис. 5. Отливки полученные: 1.- по технологии сухой смеси;
2 – по технологии, применяющейся на заводе (альфа-сет процесс)

Результаты исследования. Получена стальная отливка, на смеси с ЛСТ, при этом качество ее поверхности не отличается от аналогичных отливок но произведенных с применением альфа-сет процесса. Цена на связующее для такого процесса, от немецкого производителя, находится в пределах от 3,5 до 5,0 евро за кг. (в рублевом эквиваленте - 210- 300 руб. за кг.). Стоимость порошкообразного ЛСТ, которое применили в предложенном составе сухой смеси, составляет 26 руб. за кг. Все использованные в технологии материалы отечественного производства.

По итогам работы была наработана опытная партия сухой смеси, которая была использована для производства мелкого чугунного литья.

Выводы. Таким образом, предложено техническое решение по обеспечению формовочными материалами отечественного производства предприятий с единичным и мелкосерийным производством литья. В частности, сухие смеси для изготовления разовых форм и стержней. Их отличительной особенностью является то, что в качестве наполнителя используется плакированный КМЦ кварцевый песок, а в качестве связующего порошкообразные ЛСТ. Все ингредиенты смеси являются продуктами отечественного производства, не дефицитны, не дорогостоящи по цене, просты и безопасны при применении.

Проведены опытно-промышленные испытания предложенных сухих смесей, произведен выпуск опытной партии отливок, в объеме 5 тонн годного литья (мелкое фасонное чугунное литье).

Литература

1. Дибров И.А. Состояние и перспективные направления развития литейного производства России./ Труды XII съезда литейщиков России/НГТУ им. Р.Е. Алексеева. – Н.Новгород, 2015 – с.3-14.
2. А.Н. Болдин, Н.И. Давыдов, С.С. Жуковский, Т.Н. Кирюхина, Н.Н. Кузьмин, С.Д. Тепляков, А.И. Яковлев. Формовочные, стержневые смеси и покрытия: Справочник - Москва, Машиностроение, 2006. — 507 с.
3. Литейное производство: учеб. / В.Д. Белов [и др.]; под общ. ред. В.Д. Белова. – 3-е изд., перераб. И доп. – М.: изд. Дом МИСиС, 2015. – 487с.
4. Yr. Gutko. Theoretical aspects and practical recommendations for use of methods of binding materials modification and mechanical treatment to solve technological and ecological production problems / Yr. Gutko, Yu. Svinoroev, V. Kostrub. // Teka commission of motorization and energetic industry in agriculture Lublin university of technology Volodymyr Dal East-Ukrainian national university of Lugansk. Lubin : Vol. 12. №3, 2012 – p. 51 - 57.

References

1. Dibrov I. A. The state and promising directions of the development of foundry production in Russia. / Proceedings of the XII Congress of Foundry workers of Russia/NSTU named after R. E. Alekseev. - N. Novgorod, 2015-p. 3-14.
2. A. N. Boldin, N. I. Davydov, S. S. Zhukovsky, T. N. Kiryukhina, N. N. Kuzmin, S. D. Teplyakov, A. I. Yakovlev. Molding, rod mixtures and coatings: Handbook-Moscow, Mechanical Engineering, 2006. - 507 p.
3. Foundry production: textbook / V. D. Belov [et al.]; under the general editorship of V. D. Belov - 3rd ed., reprint. And add. - M.: ed. House of MISiS, 2015 – - 487c.
4. Yr. Gutko. Theoretical aspects and practical recommendations for use of methods of binding materials modification and mechanical treatment to solve technological and ecological production problems / Yr. Gutko, Yu. Svinoroev, V. Kostrub. // Teka commission of motorization and energetic industry in agriculture Lublin university of technology Volodymyr Dal East-Ukrainian national university of Lugansk. Lubin : Vol. 12. №3, 2012 – p. 51 - 57.

Svinoroev Yr. A.

DEVELOPMENT OF A TECHNICAL SOLUTION FOR THE USE OF DRY MIXES FOR THE MANUFACTURE OF SMALL AND MEDIUM-SIZED CASTINGS IN SINGLE AND SMALL-SCALE PRODUCTION

A technical solution is proposed to provide molding materials of domestic production to enterprises with single and small-scale casting production. In particular, dry mixes for the manufacture of single molds and rods. Their distinctive feature is that quartz sand clad with CMC is used as a filler, and powdered LST is used as a binder. All the ingredients of the mixture are products of domestic production, are not scarce, are not expensive in price, are simple and safe to use. A distinctive feature of the proposed solution will be: ease of use, versatility in functionality, reliance on the domestic resource base, which means that it is affordable, not expensive and environmentally friendly.

Keywords: single sand molds, single production, technical lignosulfonates(LST), carboxymethylcellulose (CMC), binder composition, strength, manufacturability, quality of castings.

Свинороев Юрий Алексеевич,

кандидат технических наук, доцент кафедры «Промышленного и художественного литья» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: desna.us@yandex.ru

Svinoroev Yuri Alekseevich, candidate of technical Sciences, associate professor of the department of Industrial and artistic casting, SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: Витренко Владимир Алексеевич, д.т.н., проф., проректор ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Статья подана 15.07.2021

УДК 67.02/ 67.08

ПОЛУЭМПИРИЧЕСКАЯ МОДЕЛЬ ТЕЧЕНИЯ НЕНЬЮТОНОВСКИХ ДИСПЕРСНЫХ ЖИДКОСТЕЙ

Капустин Д.А., Гутько Ю.И., Кущенко А.В.

SEMI-EMPIRICAL FLOW MODEL OF NON-NEWTONIAN DISPERSE LIQUIDS

Kapustin D.A., Gutko Yu. I., Kushchenko A.V.

Статья посвящена разработке и исследованию математической модели течения водоугольной суспензии по каналу круглого сечения. Особенностью предложенного подхода является существенная слоевая структура рассматриваемой дисперсной жидкости и учет внутренних потерь энергии при взаимодействии движущихся слоев. Предложены модели течения для случая отсутствия ядра потока и при его наличии, произведена сравнительная оценка точности определения расхода структурной среды для уравнений Пуазейля и Букингема, а также авторских зависимостей.

Ключевые слова: модель течения, неньютоновская жидкость, напряжение сдвига, расход, скорость сдвига.

Введение. Уголь был и остается, в ближайшем обозримом будущем, одним из основных энергетических ресурсов, как в мире, так и в странах СНГ, и является самым распространенным, доступным и дешевым ресурсом из органических топлив. Расширение технологической базы использования угля - актуально. Одним из способов его использования является создание тонкодисперсных водоугольных суспензий (ВУС) для последующего сжигания в энергетических установках широкого назначения, например, в циклонных предтопках или иным способом. Многими учеными в прежние годы разработаны как технологии создания ВУС, так и изучены вопросы его дальнейшего использования [2, 5]. Вместе с тем имеются проблемы, сдерживающие развитие данной технологии. Наиболее важными из них являются несовершенство математического аппарата описания течения таких сред.

Целью работы исследование предложенной полуэмпирической модели течения неньютоновской жидкости с учетом внутренних потерь при ее слоевом движении в круглом канале.

Изложение основных материалов. Поскольку существующие классические модели течения вязких жидкостей как ньютоновских (Пуазейля), так и вязкопластических (Букингема) не всегда и не вполне адекватно описывают их наиболее существенную характеристику: связь потери давления с расходом при внутритрубном течении,

примем несколько иную концепцию силового взаимодействия сил статического давления с силами вязкого внутреннего сопротивления, в сравнении с общепринятой [3, 4].

Приравняем силу давления, действующую на круг поперечного сечения жидкости радиуса r силе вязкого сопротивления, обусловленной взаимным трением слоев жидкости от центра трубы до границ круга на образованные данными слоями условные цилиндры.

Такой механизм силового взаимодействия может быть справедливым вследствие неполной передачи сил реакции на давление внутренних слоев к внешним, обусловленной их взаимным движением.

Такое представление допустимо вследствие отсутствия общепризнанной апробированной модели, альтернативной закону Ньютона и связывающей напряжение сдвига с вязкостью жидкости. Исключение – модель Шведова-Бингама, дилатантной и псевдопластической жидкости. Все прочие модели, равно как и прокламируемая – полуэмпирические.

Возьмем цилиндр произвольного радиуса r в движущейся равномерно вязкой жидкости. Для неё характерно наличие внутри сил вязкого трения, обусловленных радиальным градиентом скорости. Поскольку на стенке трубы скорость равна нулю, в центре она достигает максимума, разгоняясь под действием сил перепада давлений, пропорциональных квадрату текущего радиуса.

На каждый периферийный слой со стороны прилежащего центрального действуют силы трения, определяемые как силы напряжения сдвига и по закону Ньютона равные:

$$\tau = \mu_c \frac{du}{dr},$$

где μ_c – структурная вязкость, Па·с; du/dr – скорость сдвига, с⁻¹.

Поскольку это сила, отнесенная к единице площади взаимно трущихся слоев жидкости, принимая расстояние между ними Δr , получаем

уравнение баланса сил давления и напряжения сдвига

$$\Delta p \cdot \pi \cdot r^2 = \sum_{\Delta r=1}^n \tau \cdot \Delta r \cdot 2\pi L = \frac{1}{2} 2\pi L \Delta r [n^2 + n] \tau =$$

$$= \Delta r \pi L \left[\left(\frac{r}{\Delta r} \right)^2 + \frac{r}{\Delta r} \right] \tau = \frac{\pi r \Delta r}{\Delta r} \left(\frac{r}{\Delta r} + 1 \right) L \tau,$$

где Δp - перепад давления, Па; r - расстояние трущегося слоя от центра трубопровода (радиус кольца), м; Δr - расстояние между слоями трущейся жидкости (толщина кольца), м; L - длина трущихся слоев, м; τ - напряжение сдвига, Па; n - количество трущихся слоев.

Пренебрегая 1 в сравнении с $\frac{r}{\Delta r}$ в правой части получим

$$\frac{\Delta p \Delta r}{L} = \tau.$$

Подставляя τ из закона Ньютона в предыдущее выражение и переходя к дифференциалам, имеем

$$\frac{\Delta p}{\mu_c L} dr dr = du. \quad (1)$$

Интегрируя выражение (1) получаем:

$$\frac{\Delta p}{\mu_c L} r dr = u + C. \quad (2)$$

В результате предложенного механизма взаимодействия сил давления и вязкого трения приходим к понятию среднедействующего на слой жидкости толщиной dr напряжения сдвига. Поскольку такая суммарная поверхность слоев близка к бесконечности, то и r имеет порядок dr .

Равенство $C = 0$ не вызывает сомнений, так как множитель $dr = 0$.

Таким образом, после первого интегрирования получаем выражение (2). Имеющийся в левой части дифференциал dr указывает на необходимость продолжения интегрирования данного выражения. Предположим, вследствие незнания уравнения для реальной связи между левой и правой частями данного выражения в дифференциальной форме наиболее простой вид:

$$\frac{\Delta p}{\mu_c L} r dr = u du.$$

Интегрируем далее:

$$u^2 = \frac{\Delta p}{\mu_c L} r^2 + C; \quad C = -\frac{\Delta p}{\mu_c L} R^2,$$

где R - радиус трубопровода, м.

С учетом разнонаправленности возрастания u и r получим уравнения для скорости течения

$$u = \sqrt{\frac{\Delta p}{\mu_c L}} \sqrt{R^2 - r^2}. \quad (3)$$

Далее определяем расход жидкости

$$Q = 2\pi \sqrt{\frac{\Delta p}{\mu_c L}} \cdot \int_0^R r \sqrt{R^2 - r^2} dr = \frac{2}{3} \pi \sqrt{R^2 - 0^2}^3 \cdot \sqrt{\frac{\Delta p}{\mu_c L}} =$$

$$= \frac{2\pi}{3} R^3 \sqrt{\frac{\Delta p}{\mu_c L}}. \quad (4)$$

Произведем аналогические выкладки для случая течения вязкопластичной жидкости с центральным изокинетическим ядром ($u = u_s = const$), размеры которого определены начальным напряжением сдвига τ_0 . При этом вследствие взаимной неподвижности слоев жидкости в пределах ядра радиуса R_s его размер

$$R_s = \frac{2L\tau_0}{\Delta p}.$$

Прибавляем силу давления, действующую на периферийную зону течения вне ядра суммарной силе жидкого трения между взаимно движущимися слоями:

$$\Delta p \pi (r^2 - R_s^2) = \tau \frac{1}{2} 2\pi \Delta r L \left\{ \left[\left(\frac{r}{\Delta r} \right)^2 + \frac{r}{\Delta r} \right] - \left[\left(\frac{R_s}{\Delta r} \right)^2 + \frac{R_s}{\Delta r} \right] \right\},$$

$$\Delta p (r^2 - R_s^2) = \tau L \left[r \left(\frac{r}{\Delta r} + 1 \right) - R_s \left(\frac{R_s}{\Delta r} + 1 \right) \right] = \tau L \left(\frac{r^2}{\Delta r} - \frac{R_s^2}{\Delta r} \right).$$

Вынося в знаменателе правой части Δr за скобки и сокращая, получим:

$$\tau = \frac{dr \Delta p}{L} = \tau_0 + \mu_c \frac{du}{dr}.$$

Продолжая выкладки аналогично вышеизложенному, далее имеем:

$$du = \frac{\tau_0}{\mu_c} dr + \frac{dr dr \Delta p}{L \mu_c},$$

$$u du = \frac{\tau_0}{\mu_c} r dr + \frac{\Delta p}{L \mu_c} r dr,$$

$$u^2 = \frac{1}{2} \left(-\frac{\tau_0}{\mu_c} r^2 + \frac{\Delta p}{L \mu_c} r^2 \right) + C,$$

$$C = -r^2 \left(-\frac{\tau_0}{\mu_c} + \frac{\Delta p}{L \mu_c} \right) = -R^2 \left(-\frac{\tau_0}{\mu_c} + \frac{\Delta p}{L \mu_c} \right).$$

Таким образом, получаем выражение для местной скорости течения жидкости в кольцевой области потока между ядром и стенкой трубопровода в следующем виде:

$$u = \sqrt{-\frac{\tau_0}{\mu_c} R^2 - r^2 + \frac{\Delta p}{L\mu_c} R^2 - r^2} = \sqrt{-\frac{\tau_0}{\mu_c} + \frac{\Delta p}{L\mu_c} \cdot R^2 - r^2} = \sqrt{\left(\frac{\Delta p}{\mu_c L} - \frac{\tau_0}{\mu_c}\right) \cdot R^2 - r^2} \quad (5)$$

При этом скорость ядра может быть найдена из выражения:

$$u_{\text{я}} = \sqrt{\frac{\Delta p}{\mu_c L} - \frac{\tau_0}{\mu_c}} \sqrt{R^2 - \left(\frac{2L\tau_0}{\Delta p}\right)^2}.$$

Для течения с ядром:

$$Q = \pi R_{\text{я}}^2 u_{\text{я}} + 2\pi \int_{R_{\text{я}}}^R \sqrt{\frac{\Delta p}{\mu_c L} - \frac{\tau_0}{\mu_c}} \cdot r \sqrt{R^2 - r^2} dr = \pi \left(\frac{2\tau_0 L}{\Delta p}\right)^2 \sqrt{\left(\frac{\Delta p}{\mu_c L} - \frac{\tau_0}{\mu_c}\right) \left[R^2 - \left(\frac{2\tau_0 L}{\Delta p}\right)^2\right]} + \frac{2\pi}{3} \sqrt{\frac{\Delta p}{L\mu_c} - \frac{\tau_0}{\mu_c}} \left[R^2 - \left(\frac{2\tau_0 L}{\Delta p}\right)^2\right]^{3/2} \quad (6)$$

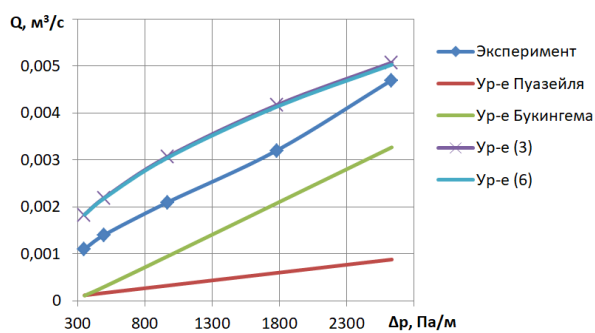
Результаты апробации полученного выражения на пробной дисперсии с содержанием твердого 60% и средневесовым диаметром частиц $d_{\text{ср}}=60$ мкм, а также на опубликованных результатах исследований д.т.н Барановой М.П. [1] и к.т.н Чеснокова П.С. [6] в сравнении с классическими зависимостями Пуазейля и Букингема представленными в таблице 1 и на рисунке 1 (а, б, в).

Таблица 1

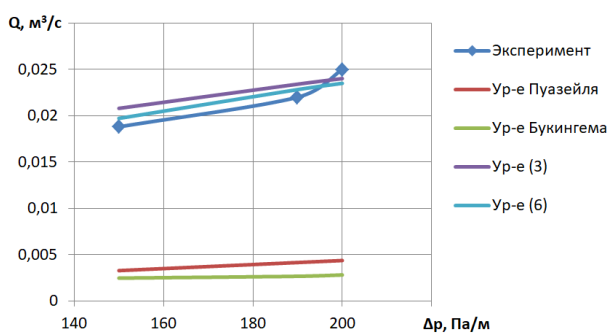
Значения расхода неньютоновской жидкости

№	Диаметр, м	Концентрация, %	Показатели вязкости			Удельный перепад давления, Па/м	Расход, м³/с					Погрешность определения расхода, %			
			τ₀, Па	μс, Па·с	μэф, Па·с		Эксперимент	Ур-е Пуазейля	Ур-е Букингема	Ур-е (3)	Ур-е (6)	Ур-е Пуазейля	Ур-е Букингема	Ур-е (3)	Ур-е (6)
Пробная дисперсная среда															
1.	0,05	60	2,71	0,11	0,46	349	0,0011	0,0001	0,0001	0,0018	0,0019	846	90	66	67
2.						495	0,0014	0,0002	0,0003	0,002	0,0022	749	79	56	57
3.						969	0,0021	0,0003	0,001	0,003	0,0031	550	55	45	46
4.						1778	0,003	0,0006	0,002	0,004	0,0042	406	31	38	39
5.						2633	0,0047	0,0009	0,003	0,005	0,0051	436	30	7	8
Водоугольная суспензия (данные Барановой М.П.)															
1.	0,2	41	8	1,5	1,8	150	0,016	0,0033	0,0025	0,021	0,0197	80	85	11	5
2.						190	0,022	0,0041	0,0027	0,023	0,0228	81	88	6	4
3.						200	0,025	0,0044	0,0028	0,024	0,0235	83	89	4	6
Водоугольная суспензия (данные Чеснокова П.С.)															
1.	0,025	60	20	0,135	0,235	2021	0,00025	8,2E-05	0,00014	0,0005	-	67	44	99	-
2.						2359	0,0005	9,6E-05	5,2E-05	0,00054	-	81	90	7	-
3.						2757	0,00075	0,0001	1,1E-05	0,0006	-	85	99	23	-
4.						3689	0,001	0,0001	8,7E-06	0,00067	0,0006	85	99	33	48
5.						5518	0,00125	0,00023	0,0001	0,0008	0,0009	82	92	34	29

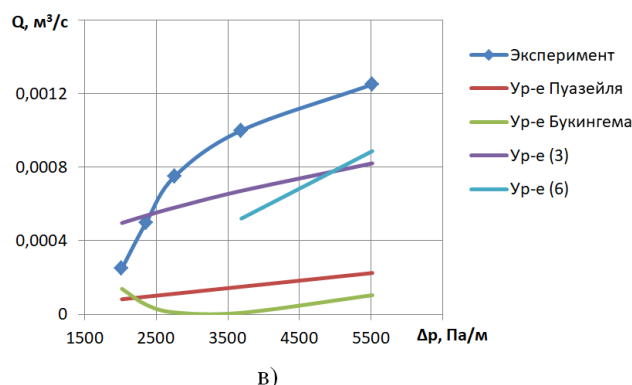
«-» - значения отсутствуют.



а)



б)



Ри. 1. Зависимость расхода ВУС от удельных потерь давления
а – при течении пробной дисперсной среды; б – при течении ВУС (Барановой М.П.);
в – при течении ВУС (Чеснокова П.С.)

Приведенные зависимости позволяют установить, что предложенные уравнения для расчета расхода жидкости по величине потерь давления для стержневого и бесстержневого течения позволяют получить более точные результаты расчёта. Величина отклонения во многом зависит от точности определения реологических характеристик движущейся среды и ее скорости.

Выводы:

1. Получены новые полуэмпирические выражения на основе скорректированного механизма силового взаимодействия давления и вязкостного трения при внутритрубном течении твердожидкостных дисперсий.
2. Полученные выражения для указанного класса жидкостей более достоверно позволяют определить зависимость расхода от удельных потерь давления.

Литература

1. Баранова М.П. Технологии получения и использования топливных водоугольных суспензий из углей различной степени метаморфизма: дис. доктора техн. наук/ Баранова Марина Петровна. – Москва, 2014. – 275 с.
2. Бойко Е.Е. Разработка методических основ сжигания тонкодисперсных водоугольных суспензий при плазменном сопровождении в котлоагрегатах ТЭС: дис. кандидата техн. наук/ Бойко Екатерина Евгеньевна. – Новосибирск, 2018. – 162 с.
3. Кондратьев А.С. Транспортирование водоугольных суспензий: гидродинамика и температурный режим / А.С. Кондратьев, В.М. Овсянников, Е.П. Олофинский и др. – М.: Недра, 1988. – 218 с.
4. Лойцянский Л.Г. Механика жидкости и газа: учебник для вузов / Л.Г. Лойцянский. – 7-е изд., испр. – М.: Дрофа, 2003 – 840 с.
5. Радзюк А.Ю. Методы и средства подготовки водоугольной суспензии для теплотехнологических установок: дис. кандидата техн. наук/ Радзюк Александр Юрьевич. – Красноярск, 2005. – 128 с.
6. Чесноков П.С. Снижение энергозатрат в системах приготовления и гидравлического транспортирования водоугольной суспензии на горных предприятиях: дис. кандидата техн. наук/ Чесноков Павел Сергеевич. – Санкт-Петербург, 2006. – 150 с.

References

1. Baranova M.P. Tehnologii poluchenija i ispol'zovanija toplivnyh vodougol'nyh suspenzij iz uglej razlichnoj stepeni metamorfizma: dis. doktora tehn. nauk/ Baranova Marina Petrovna. – Moskva, 2014. – 275 s.
2. Bojko E.E. Razrabotka metodicheskikh osnov szhiganiya tonkodispersnyh vodougol'nyh suspenzij pri plazmennom soprovozhdenii v kotloagregatah TJeS: dis. kandidata tehn. nauk/ Bojko Ekaterina Evgen'evna. – Novosibirsk, 2018. – 162 s.
3. Kondrat'ev A.S. Transportirovanie vodougol'nyh suspenzij: gidrodinamika i temperaturnyj rezhim / A.S. Kondrat'ev, V.M. Ovsjannikov. E.P. Olofinskij i dr. – M.: Nedra, 1988. – 218 s.
4. Lojczanskij L.G. Mehanika zhidkosti i gaza: uchebnik dlja vuzov / L.G. Lojczanskij. – 7-e izd., ispr. – M.: Drofa, 2003 – 840 s.
5. Radzjuk A.Ju. Metody i sredstva podgotovki vodougol'noi suspenzii dlja teplotehnologicheskikh ustanovok: dis. kandidata tehn. nauk/ Radzjuk Aleksandr Jur'evich. – Krasnojarsk, 2005. – 128 s.
6. Chesnokov P.S. Snizhenie jenergozatrata v sistemah prigotovlenija i gidravlicheskogo transportirovanija vodougol'noj suspenzii na gornyh predpriyatijah: dis. kandidata tehn. nauk/ Chesnokov Pavel Sergeevich. – Sankt-Peterburg, 2006. – 150 s.

Kapustin D.A., Gutko Yu.I., Kushchenko A.V. SEMI-EMPIRICAL FLOW MODEL OF NON- NEWTONIAN DISPERSE LIQUIDS

The article is devoted to the development and study of a mathematical model of the flow of water-coal suspension along a circular channel. Peculiarity of proposed approach is consideration of internal energy losses in layer of dispersed structural medium. Flow models for the case of the presence of the flow core and in its absence are proposed, a comparative assessment of the accuracy of determining the flow rate of the structural medium for copyright dependencies, the Poiseuil and Buckingham equations is made.

Keywords: flow model, non-Newtonian fluid, shear stress, flow rate, shear rate.

Капустин Денис Алексеевич, к.т.н. доцент кафедры «Информационные образовательные технологии и системы» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный педагогический университет», г. Луганск.
E-mail: kap-kapchik@mail.ru

Kapustin Denis Alekseevich, Candidate of Sciences, a dosent of the Chair «Information educational technologies and systems», State Educational Establishment of Higher Professional Education «Lugansk State Pedagogical University».

Гутько Юрий Иванович, д.т.н. профессор кафедры «Промышленное и художественное литье» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
E-mail: iuriigutko@yandex.ru

Gutko Yuri Ivanovich, Doctor of Sciences, a Professor of the Chair «Industrial and Art Casting», State Educational Establishment of Higher Education «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Кушенко Александр Владимирович, к.т.н. доцент кафедры «Транспортные технологии» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
E-mail: akm48848@gmail.com.

Kushchenko Aleksandr Vladimirovich, Candidate of Sciences, a dosent of the Chair «Transport technologies», State Educational Establishment of Higher Professional Education «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: Ермак Василий Петрович, д.т.н. профессор кафедры пожарной безопасности ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Статья подана 26.06.2021

УДК: 004+35.1

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СОВРЕМЕННЫХ ИНФОРМАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В ГОСУДАРСТВЕННОМ И МУНИЦИПАЛЬНОМ УПРАВЛЕНИИ ЗДРАВООХРАНЕНИЯ

Бисов А.С., Шовкопляс А.Ш.

USE OF MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES IN STATE AND MUNICIPAL HEALTH ADMINISTRATION

Bisov A.S., Shovkoplyas A.Sh.

Современные информационные технологии стремительно внедряются во все сферы жизни человека, в том числе в систему здравоохранения. Во-первых, внедряются передовые инновации в медицине, направленные на создание единого медицинского пространства, благодаря которому повышается эффективность оказания медицинской помощи населению и обеспечивается уровень социально-экономического развития страны.

Принимая во внимание, что современная медицина сталкивается с рядом проблем, требующих немедленного решения, было принято решение использовать потенциал информационных технологий и создать инструмент для эффективного управления системой здравоохранения.

Информационные технологии положительно влияют на все аспекты медицины и позволяют:

1. Автоматизировать работу лечебно-профилактических учреждений и других медицинских учреждений;

2. Сократить время, затрачиваемое на «оформление документов», в том числе на отчетность;

3. Увеличить время сбора анамнеза, диагностики и лечения пациентов [1, 54].

В ходе исследования был проведен анализ возможностей информационной технологии ЕМИАС, а также подробный анализ функциональных возможностей МИС qMS для комплексного управления медицинскими организациями разного масштаба.

Ключевые слова: информационные технологии, компьютерно-инструментальный комплекс, функциональные компоненты, преимущества использования.

Введение. Современные медицинские организации производят и собирают большие объемы данных. Это приводит к тому, что эффективность, с которой врачи, руководители и руководящие органы используют эту информацию, зависит от качества медицинской помощи, от общего уровня жизни населения, от уровня развития страны в целом и каждого его территориального образования в частности. Поэтому необходимость использования больших и при этом еще постоянно растущих объемов информации при решении

диагностических, терапевтических, статистических, управленческих и других задач обуславливает сегодня создание информационных систем в медицинских учреждениях.

С учетом этого действующие лечебно-профилактические учреждения (ЛПУ) активно пользуются услугами интегрированных медицинских информационных систем здравоохранения (МИС). Последние представляют собой законченный (универсальный) программный продукт, обеспечивающий высокий уровень управления медицинскими учреждениями.

Информационные технологии включают компьютерно-инструментальный комплекс, современное диагностическое оборудование и лабораторию.

Как следствие, в рамках госпрограммы по развитию новых технологий Департаментом здравоохранения, при поддержке Департамента информационных технологий (ИТД) города Москва, была запущена единая медицинская информационная-аналитическая система (ЕМИАС).

ЕМИАС – крупнейший социально значимый ИТ-проект в сфере здравоохранения. Сегодня он объединяет более 20 000 врачей и более 9 миллионов пациентов, выполняющих не менее 500 000 различных операций каждый день [2, 45].

Совместный проект ЕМИАС в Москве призван улучшить качество медобслуживания, ускорить работу медперсонала, а также упростить доступ к медицинским услугам и снизить затраты для пациентов.

Плюсы работы с технологией ЕМИАС:

ЕМИАС позволяет упростить и улучшить работу медицинских учреждений:

1. Управлять потоками и вести медицинские записи; использовать электронный документооборот;

2. Вести сводные и персонализированные медицинские записи; получать данные о нагрузке на медицинские учреждения; вести медицинские записи;

3. Получать информацию о запросах от медицинского персонала; оптимизировать доставку лекарств в больницы;
4. Записывать пациентов на прием;
5. Переносить или отменять визит к врачу;
6. Уточнять часы работы стойки регистрации и другую полезную информацию о медицинском учреждении;
7. Записаться на медицинское обследование;
8. Быстро пройти медицинский осмотр;
9. Уточнить информацию о правилах получения страхового медицинского полиса [3, 150].

Целью статьи является исследование современной информационной технологии МИС qMS для комплексного управления медицинскими организациями разного масштаба.

Описание компании: SP.ARM – разработчик ИТ–решений в сфере здравоохранения.

Основной продукт, полнофункциональная медицинская информационная система, масштабируется для любой клиники, от частной лаборатории до региона, и управляет всеми ключевыми информационными и аналитическими процессами в учреждении.

Продукт создан программистами и аналитиками в сотрудничестве со специалистами медицинских учреждений и общественных

организаций. Именно благодаря альянсу разработчиков с врачами SP.ARM теперь может похвастаться сотнями успешных внедрений, десятками тысяч пользователей и миллионами довольных пациентов.

Качество системы МИС qMS оценивали не только в пятнадцати регионах Российской Федерации, но и в клиниках Восточной Европы и Скандинавии. Кроме того, СП.АРМ в настоящее время является единственным сертифицированным консультантом по HIMSS Analytics в России.

Представлены компоненты функциональной системы МИС qMS, которая объединяет руководителей клиник, медицинский персонал, лаборатории, страховые организации и пациентов в одном информационном пространстве, универсальном для организаций разного профиля и доступном с различных устройств.

МИС qMS организует все основные информационно—аналитические процессы учреждения и адаптируется к клинике любого масштаба. Система гарантирует прозрачность бизнес—процессов и оптимизацию материальных и человеческих ресурсов, что приводит к повышению качества и безопасности медицинской помощи.

Система позволяет обеспечить автоматизацию следующих функциональных компонентов (табл. 1).

Таблица 1

Функциональные компоненты системы МИС qMS

Основные компоненты	Дополнительные компоненты
Вакцинопрофилактика	Аптека
Льготное лекарственное обеспечение	Клинико—экспертная работа
Аналитика	Диетпитание
Диспансеризация	Лаборатория
Приемное отделение	Онлайн—мониторинги
Операционные	Профосмотры
Работа с ОМС	Отчетность
Статистика	Реанимация
Регистратура	Трансфузиология
Электронная медицинская карта	Скорая помощь
Управление очередями	Финансы

Для МИС qMS возможны дополнения:

1. Интеграции с государственными информационными системами здравоохранения.
2. Интеграции с другими информационными системами и сервисами.
3. Интеграции с оборудованием.
4. Мобильное приложение qMS.

Запуск системы МИС qMS включает переход на новую ИТ – систему – ключевой шаг, требующий совместной работы ИТ – специалистов, администрации Министерства национальной обороны и медицинского персонала.

Этапы внедрения системы МИС qMS представлены в табл. 2.

Таблица 2

Этапы внедрения системы

Название этапа	Основные задачи
Формирование рабочей группы медицинской организации и разработка плана реализации проекта	В рабочую группу входят представители МО; в будущем они будут нести ответственность за внедрение системы в своих отделах
Сбор информации, анализ бизнес-процессов, миграция данных из используемых систем	Представители МО заполняют детальный опросник, из которого мы получим данные для первичной настройки системы: информацию о штатной структуре, прайс-лист, список оказываемых услуг и другие

Продолжение табл. 2

Название этапа	Основные задачи
Первичная настройка системы	В соответствии с собранными данными производится первичная настройка системы на серверах СП.АРМ
Обучение предметных и системных администраторов	Обучение сотрудников МО, которые в дальнейшем будут администрировать систему qMS. Курс длится две недели и проходит на базе учебного центра СП.АРМ с предоставлением всех материалов
Установка системы на сервере медицинской организации	После верификации настроек участниками рабочей группы, система qMS переносится на сервер МО, на рабочих местах устанавливается клиентское приложение
Обучение конечных пользователей	Предметные администраторы совместно с сотрудниками СП.АРМ проводят обучение врачей и медицинского персонала на территории медицинской организации
Ввод системы в эксплуатацию	Сотрудники медицинской организации начинают работу с qMS под контролем СП.АРМ. При необходимости настройки системы могут быть скорректированы на основании информации, полученной в процессе запуска qMS. После успешного запуска системы qMS работа с медицинской организацией переходит на этап сопровождения.

Оптимальное использование возможностей МИС qMS позволяет генерировать индивидуальные решения для каждой медицинской организации.

Федеральные центры принимают пациентов со всей страны, для чего необходима качественная интеграция с цифровыми схемами для быстрого и безошибочного сбора данных от каждого пациента.

Поскольку федеральный центр является лидером в области медицины, МИС также должен поддерживать интеграцию с самым современным оборудованием и позволять свободно проводить аналитическую работу с данными: первое важно для практического развития Центра, второе – для научного.

Городские больницы являются центральным операционным центром с большим потоком пациентов, поэтому МИС должна организовать единое информационное пространство для машин скорой помощи, пунктов неотложной помощи и больничных служб. Особенно важен точный контроль за приемом, так как он позволяет оптимально распределить нагрузку специалистов.

Городские поликлиники по количеству и продолжительности бизнес—процессов имеют преимущество перед другими типами медицинских учреждений, так как могут работать с подключенным пациентом на протяжении всей его жизни. МИС должна гарантировать непрерывность этих процессов, а также предоставлять возможности для организации профилактических мероприятий: вакцинации, специализированных медицинских осмотров и других медицинских осмотров.

В работе лабораторной информационной системы самое главное – исключить возможность ошибок за счет ускорения и оптимизации поиска. Для снижения риска неправильных анализов или элементов анализа экспертные системы могут быть добавлены к электронной медицинской карте, чтобы контролировать динамические характеристики пациента или сообщать о внезапном изменении состояния.

Регистрация пациента и внесение информации о нем в базу данных медицинского учреждения осуществляется путем заполнения единой формы электронной регистратуры в МИС qMS.

Электронные медицинские карты – это «личная» база данных каждого пациента. Обобщает все записи анамнеза жизни и заболевания, лечения, госпитализации, лабораторных и диагностических тестов, включая результаты тестов, МРТ, УЗИ и многое другое.

Ввод данных также упрощается за счет использования структурированных входных данных. Каждая область, такая как терапия и кардиология, имеет свои собственные готовые к использованию шаблоны записей.

Цифровая запись заверяется цифровой электронной подписью врача (ЭЦП) с использованием технологии криптографического преобразования информации.

Выводы. Главная цель информационных технологий – избавить врачей от кучи бумажной работы и посвятить сэкономленное время пациентам.

Необходимость внедрения ИТ также обусловлена разработкой специальных устройств и оборудования.

В ходе исследования мы решили ряд теоретических задач: изучили преимущества использования МИС qMS в управлении муниципального здравоохранения, а также рассмотрели пример регистрации в электронной регистратуре и ведение электронной медицинской карты.

Подводя итог, можно сказать, что медицинское сообщество выигрывает от использования информационных технологий, которые позволяют:

1. Повысить качество и скорость исследования;
2. Снизить затраты на повторные исследования, расходные материалы;

3. Снизить затраты на оплату труда медицинских работников в непрофильных видах деятельности;

4. Создать активное информационное поле для обмена опытом и дистанционного обучения [4, 150].

Л и т е р а т у р а

1. Арунянц Г. Г. Информационные технологии в медицине и здравоохранении / Г.Г. Арунянц, Д.Н. Столбовский, А.Ю. Калинин. – М.: Феникс, 2014. – 384 с.

2. Гоглева Е.Б. Роль информационных технологий в эффективном государственном управлении // В сборнике: Наука и образование в жизни современного общества сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 18 частях. 2013. С. 45.

3. Иванов В. В. Государственное управление с использованием информационных технологий. – М.: ИНФРА-М, 2014. – 382 с.

4. Управление и экономика здравоохранения: учеб. пособие / Под ред. А.И. Вялкова; Вялков А.И., Кучеренко В.З., Райзберг Б.А. и др. – 3-е изд., доп. – М.: ГЭОТАР-Медиа, 2009. – 664 с.

R e f e r e n c e s

1. Arunyants G.G. Information technologies in medicine and health care / G.G. Arunyants, Arunyants, D.N. Stolbovsky, A. Y. Kalinkin. – М.: Phoenix, 2014. – 384 p.

2. Gogleva E.B. The role of information technologies in effective public administration // In the collection: Science and education in the life of modern society, a collection of scientific papers based on the materials of the International Scientific and Practical Conference: in 18 parts. 2013.P. 43–45.

3. Ivanov V.V. State and municipal management using information technologies. – М.: INFRA-M, 2014. – 382 p.

4. Management and economics of health care: textbook. allowance / Ed. A.I. Vyalkova; Vyalkov A.I., Kucherenko V.Z., Raizberg B.A. and others – 3rd ed., add. – М.: GEOTAR-Media, 2009. – 664 p.

Bisov A.S., Shovkoplyas A.Sh.

USE OF MODERN INFORMATION TECHNOLOGIES IN STATE AND MUNICIPAL HEALTH ADMINISTRATION

In Russia, modern information technologies are rapidly being introduced into all spheres of human life, including the healthcare system. Firstly, advanced innovations in medicine are being introduced, aimed at creating a unified medical space, thanks to which the efficiency of providing medical

care to the population is increased and the level of socio-economic development of the country is ensured.

Taking into account that modern medicine is faced with a number of problems that require immediate solutions, it was decided to use the potential of information technology and create a tool for effective management of the healthcare system.

Information technologies have a positive effect on all aspects of medicine and allow:

- *automate the work of medical institutions and other medical institutions;*

- *reduce the time spent on "paperwork", including reporting;*

- *increase the time for collecting anamnesis, diagnosis, diagnosis and treatment of patients;*

In the course of the study, an analysis of the capabilities of the information technology of UMIAS was carried out, as well as a detailed analysis of the functionality of the MIS qMS for the integrated management of medical organizations of various sizes.

Key words: *information technology, computer-instrumental complex, functional components, advantages of use.*

Бисов Алексей Сергеевич, студент I курса, кафедры «Государственного и муниципального управления» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Bisov Alexey Sergeevich, 1st year student of the Department of State and Municipal Administration State Educational Establishment of Higher Professional Education «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Шовкопляс Алла Шагитовна, к.э.н., доцент кафедры «Государственного и муниципального управления» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Shovkoplyas Alla Shagitovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration State Educational Establishment of Higher Professional Education «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: Родионов Александр Владимирович, д.э.н., проф. кафедры «Государственного и муниципального управления» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 14.07.2021

УДК 658.589

ОСОБЕННОСТИ УПРАВЛЕНИЯ ИННОВАЦИОННОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬЮ ПРЕДПРИЯТИЯ

Хадживеличков С., Бурлуцкая Г.М., Фоменко А.А., Тараканова М.И.

FEATURES OF MANAGEMENT OF INNOVATIVE ACTIVITIES OF THE ENTERPRISE

Hadjiveličkov S., Burlutskaya G.M., Fomenko A.A., Tarakanova M.I.

В статье рассмотрены теоретические аспекты инновационной деятельности. Обобщены подходы, методы и формы управления инновационной деятельностью.

Ключевые слова: инновация, деятельность, методы, принципы, формы, организация, особенности.

Введение. В настоящее время невозможно представить развитие современного общества без инновационной деятельности. Это эффективное средство конкурентной борьбы, которое приводит к притоку инвестиций, к снижению себестоимости продукции и освоению новых рынков.

Определение особенностей управления инновационной деятельностью на предприятии не представляется возможным без рассмотрения связанных с ней целей, задач, стратегий, форм, этапов и подходов.

При написании статьи были использованы труды отечественных и зарубежных авторов: А.И. Базилевича, С.В. Иваниловой, С.М. Ильяшенко, И.Л. Туккеля, А.А. Харина и других авторов.

Целью работы является выживание предприятия, которое осуществляет инновационную деятельность в условиях жесткой конкуренции, как на внутреннем так и внешнем рынках.

Субъектом инновационной деятельности является человек либо, коллектив, создающий инновацию.

Изложение основного материала. Инновационная деятельность начала развиваться с 19 века. Научное управление базируется на анализе содержания работы, ее основных элементов, формировании стандартных процедур исполнения и рационализации работы на этой основе.

Результаты инновационной деятельности, инициированные ускорением темпов научно-технического прогресса, существенно отражаются на всех аспектах развития человеческого общества, изменяют среду жизни и деятельности человека, способы обеспечения его существования и развития. С позиции конкретных предприятий

инновационную деятельность необходимо рассматривать как одно из основных средств их адаптации к постоянным изменениям условий внешней среды.

Инновационная деятельность предприятия оказывает влияние на развитие сферы материального и духовного производства и взаимодействует с социально-демографической, политико-правовой, технико-технологической, экономической и природо-экологической средой. Влияние инновационной деятельности на развитие сфер общества представлено рис. 1.

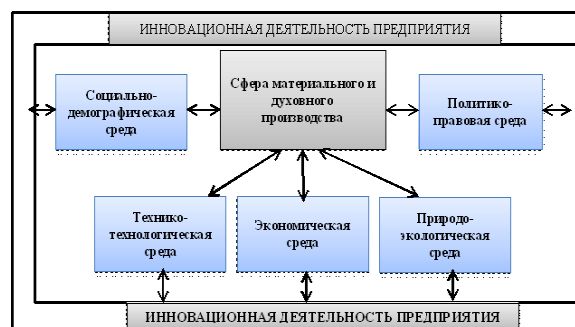


Рис. 1. Влияние инновационной деятельности на развитие сфер общества

С точки зрения С.М. Ильяшенко инновационная деятельность разновидность функционального менеджмента, объектом которой непосредственно являются инновационные процессы, которые происходят во всех сферах народного хозяйства [3, с. 17].

Автор С.В. Иванилова под инновационной деятельностью понимает комплекс мероприятий, направленных на коммерциализацию инноваций [2, с. 27].

В своих научных трудах А.И. Базилевич выделяет три направления инновационной деятельности: активное, реактивное и пассивное. Активное направление связано с наличием

выработанной стратегии, основанной на изучении положения предприятия на рынке. Реактивное направление реализуется как реакция на действия конкурентов. Пассивное направление выбирается при отсутствии четко сформированной стратегии [1, с. 16].

Инновационная деятельность, по мнению автора А.И. Базилевич, должна способствовать реализации инновационных целей предприятия с наибольшим эффектом, минимизацией риска и неопределенности получаемых результатов, в наиболее рациональных формах [1, с. 15].

Экономист Питер Ф. Друкер так сформулировал инновационные цели для типичного предприятия:

новые продукты и услуги, которые станут необходимыми из-за технологических перемен, способствующих устареванию существующих продуктов;

усовершенствование продукции, необходимое для того, чтобы не отставать от технологических перемен;

применение новых технологий и усовершенствование старых;

инновации и усовершенствования во всех основных видах деятельности на предприятии [1, с. 14].

К основным задачам инновационной деятельности можно отнести: стимулирование, стратегическое планирование, организацию предприятия.

Под стимулированием понимается стимулирование предприятия и его сотрудников к разработкам инноваций. При стратегическом планировании необходимо учитывать: инновационный потенциал конкурентов; отношение государства к инновационной деятельности предприятия; общую научно-техническую, экономическую, политическую и социальную атмосферу. Под организацией рассматривается формирование инновационного процесса и эффективной структуры управления им, направленной на упорядочение инновационных процессов, протекающих при производстве инноваций.

Инновационная деятельность промышленного предприятия ориентирована на выпуск продукции и осуществляется в соответствии с сформированной стратегией.

В основу формирования инновационных стратегий должны включаться как социально-экономические цели, так и инновационные задачи. К социально-экономическим целям можно отнести: рост масштабов производства; рост доли рынка; стабилизацию положения на рынке и освоение новых рынков.

Инновационная стратегия должна включать: совокупность приемов и методов по определению направлений необходимых преобразований; комплекс взаимосвязанных технических и

организационных действий; внедрение инноваций, направленных на обеспечение конкурентоспособности предприятия.

В процессе инновационной деятельности происходят изменения в экономике, различных областях промышленности, социальной среде, поведении покупателей, сознании руководителей и работников предприятий. Поэтому разработанная стратегия инновационной деятельности должна ориентироваться на рынок, руководствоваться его потребностями.

Чтобы стратегию инновационной деятельности воплотить в жизнь, организация должна перестроить организационную структуру, которая способствовала бы созданию атмосферы предпринимательства, атмосферы восприятия нового как благоприятной возможности, а не как угрозы. Разработанная стратегия инновационной деятельности позволит предприятию продвинуться вперед и добиться успеха.

При выработке стратегии инновационной деятельности на предприятии необходимо прохождение следующих фаз: достижение фундаментальной науки; прикладные исследования; опытно-конструкторские разработки; первичное освоение; широкое внедрение; использование; устаревание.

Выбор оптимальной стратегии является для предприятия залогом успеха инновационной деятельности.

Инновационная стратегия предприятия должна включать:

проектирование и приобретение нового оборудования;

разработку новых видов продукции и новых технологических процессов;

совершенствование действующих технологических процессов и модификация продукции в целях снижения себестоимости, улучшения продукта и подготовки к выходу на рынок новых изделий;

научно-технологические заготовки для будущих периодов;

разработка инноваций по устойчивому снижению издержек производства продукции до более низкого уровня, чем у конкурентов;

достижение высокого технического уровня продукции и технологий; обеспечение соответствия жизненного цикла продукта циклам НИОКР;

разработка дифференцированных продуктов и процессов; научно-техническое обеспечение процессов вывода товара на рынок.

Инновационная стратегия должна быть тесно связана с тенденциями развития науки и техники, прогнозами развития научно-технического прогресса. Стратегии инновационного лидерства должны быть ориентированы на рынки или технологии. Рыночная ориентация означает, что конкурентоспособность предприятия достигается за счет быстрого выпуска на рынок новых и

модифицированных изделий, производимых с использованием известных и новых технологий. Стратегия рыночного лидерства характеризуется ориентацией на новую продукцию с коротким циклом разработки, концентрацией на потребностях клиентов и тенденциях моды. При этом большое внимание должно уделяться вопросам снижения затрат на разработку, повышения качества продукции и роста производительности оборудования.

Выбор стратегии инновационной деятельности необходимо осуществлять по таким типам, как: наступательная, оборонительная, имитационная.

Наступательная стратегия используется предприятиями, которые основывают свою деятельность на принципах предпринимательской конкуренции. Оборонительная стратегия используется предприятиями, пытающимися сохранить конкурентные позиции предприятия на уже имеющихся рынках. Имитационная стратегия используется предприятиями, которые имеют сильные технологические и рыночные позиции.

Правильно сформированный портфель инновационных стратегий способствует более рациональному распределению ресурсов и влияет на эффективность деятельности предприятия в целом.

Инновационная деятельность в качестве системного объекта, по мнению А.И. Базилевич, рассматривается как инновационная система, которая включает: материальные и интеллектуальные ресурсы инновации – вход; создаваемое новшество – цель, или выход; рынок, являющийся внешней средой для инновационной системы и определяющий потребность и параметры создаваемого новшества – обратную связь.

Необходимым условием совершенствования управления инновационной деятельностью в условиях рыночной экономики является развитие инновационной системы, которая позволяет:

- сформировать представление о сущности инноваций и их классификации;

- понять особенности инновационного процесса;

- выработать умение оценить инновационный потенциал предприятия, экономики в целом;

- проводить анализ инновационного климата и использовать его элементы;

- планировать, организовывать инновационный процесс, обосновывать его финансирование;

- обеспечивать снижение риска и неопределенности в инновационной деятельности [1, с. 14].

При организации инновационной деятельности необходимо использовать различные её формы, такие как: концентрация, специализация, комбинирование, кооперирование.

Форма концентрация организации инновационной деятельности должна осуществляться при участии нескольких предприятий в одном инновационном процессе. Преимущество такой формы заключается в

сосредоточении всего инновационного процесса на одном крупном предприятии.

Специализация основывается на осуществлении предприятием инновационной деятельности, направленной на производство определенного вида инноваций. Использование предприятием одного инновационного процесса является преимуществом данной формы организации инновационной деятельности.

Комбинированная форма организации инновационной деятельности позволяет применить на предприятии различные инновационные процессы независимо от изменяющихся факторов внешней среды.

Кооперирование в организации инновационной деятельности основывается на объединении различных предприятий для осуществления одного вида инновационной деятельности, может проходить в рамках одного региона, страны или между странами. Преимущества такой формы увеличивает возможность использования научно-технических достижений разных регионов и стран и возрастает возможность привлечения специалистов более высокого уровня в области знаний.

Инновационная деятельность должна включать такие этапы: научный; организационный; финансовый; коммерческий [1, с. 54].

На первом этапе инновационной деятельности определяют фундаментальные исследования, которые основаны на новых научных знаниях. Рынок диктует свои условия, при которых появятся инновации. Первым из таких условий является наличие подкрепленного покупательной способностью спроса или же возможности формирования спроса, который определяет возможности рынка воспринять инновации определенного типа и предложить на рынке. Вторым условием является возможность воплощения достижений науки и техники в конкретные товары, способные удовлетворить запросы потребителей. Третьим условием является техническая и экономическая возможность, а также целесообразность инноватора разработать, изготовить и продвигать инновации на рынке.

Организация инновационной деятельности должна включать, по мнению С.В. Иваниловой, два этапа: перспективный и оперативный [2, с. 28].

Перспективный этап рассчитан на длительный период времени и включает в себя:

- состав и структуру основных и вспомогательных элементов инновационного процесса;

- оптимальное время работы производства при осуществлении основного и инновационного вида деятельности; наличие технических и технологических возможностей предприятия для осуществления инновационной деятельности;

- разработку и внедрение мероприятий по технико-технологическому переоборудованию предприятия.

Оперативный этап должен быть связан с непосредственным осуществлением инновационной деятельности и заключаться в оперативной организации эффективного протекания всего инновационного процесса.

По мере развития в инновационной деятельности необходимо применять такие основные подходы, как: административный, поведенческий, количественный, процессный, системный и ситуационный [2, с. 30].

Административный подход связан с именем Анри Файоля, который сформулировал основные функции управления, обобщил управленческий опыт и создал логически стройную систематическую теорию менеджмента.

Поведенческий подход основан на исследовании психологии и социологии и должен включать оказание помощи работникам в осознании собственных потенциальных возможностей.

Количественный подход основан на использовании приемов исследования операций и моделей. Создание модели сопровождается количественной оценкой переменных и количественными значениями. Экономико-математические модели широко используются в современном менеджменте во всех отраслях производства.

Процессный подход основывается на формировании основных функций управления как непрерывного процесса, который представляет собой совокупность повторяющихся взаимосвязанных операций, выполняемых в определенной последовательности.

Системный подход рассматривает предприятия как систему, в которую входят множество объектов с набором связей между ними и между их свойствами. Элементы системы должны функционировать как единое целое во времени и пространстве. Каждый элемент должен обеспечить достижение общей цели системы. Особенность системного подхода состоит в том, что система исследуется с учетом как внутренних, внешних, так и обратных связей с другими системами.

Ситуационный подход связан с повышением неопределенности процессов, протекающих как во внутренней, так и внешней среде предприятия. Этот подход повышает значение конкретных знаний и умений менеджера.

Ситуационный подход может включать использование процессного и системного подходов для обеспечения эффективного принятия управленческих решений в конкретных ситуациях.

Инновационная деятельность предприятия может быть обеспечена различными путями: экстенсивным, интенсивным научно-техническим и инновационным научно-техническим.

Первый путь, экстенсивный, предусматривает расширение объемов производства и сбыта продукции. Этот путь характерен для ненасыщенного рынка, в условиях относительной

стабильности среды ведения хозяйства и связан с растущими расходами ресурсов. Данный подход практически исчерпал себя, поскольку имеющиеся рынки уже заполнены товарами.

Второй путь, интенсивный научно-технический, предусматривает использование достижений науки и техники для совершенствования конструкций и технологий производства традиционных продуктов с целью снижения себестоимости их производства, повышения качества и повышения конкурентоспособности. Переход на данный путь развития происходит по мере насыщения рынков, исчерпания дефицитных ресурсов, роста конкуренции товаропроизводителей.

Третий путь развития, инновационный научно-технический, предусматривает непрерывное обновление ассортимента продукции и технологий ее производства, усовершенствования системы управления производством и сбытом.

Результаты исследований. Предложены и обоснованы цели, задачи, стратегии инновационной деятельности, а также фазы, этапы, подходы, основные формы инновационной деятельности, которые позволили сформировать управление инновационной деятельностью на предприятии.

Выводы. По результатам проведенных исследований можно сделать выводы о том, что под инновационной деятельностью понимается комплекс мероприятий, направленных на совершенствование управления инновационной деятельностью для выживания предприятия в условиях жесткой конкуренции на рынке. При управлении инновационной деятельности необходимо разработать инновационную стратегию, которая должна быть тесно связана с тенденциями развития науки и техники и ориентирована на рынки или технологии. В основу формирования инновационных стратегий включаются как социально-экономические цели, так и инновационные задачи. Правильно разработанные стратегии инновационной деятельности позволят предприятию продвинуться вперед на рынок и руководствоваться его потребностями. При управлении инновационной деятельностью на предприятии необходимо: рассмотреть инновационную систему; использовать формы организации и этапы управления инновационной деятельностью; применять основные подходы и обеспечить инновационную деятельность различными путями.

Л и т е р а т у р а

1. Базилевич А.И., Инновационный менеджмент предприятия: учебное пособие для студентов вузов, обучающихся по специальности экономики и управления / А.И. Базилевич; под ред. В. Я. Горфинкеля. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2009 – 231 с.
2. Иванилова С.В. Управление инновационными проектами: учебное пособие для бакалавров / С.В.

Иванилова. – М.: Издательско-торговая корпорация «Дашков и К», 2018. – 188 с.

3. Ильяшенко С.М. Инновационный менеджмент: учебник. – Сумы: ВТД — Университетская книга, 2010. – 334 с.

4. Туккель, И.Л. Управление инновационными проектами: учебник / И.Л. Туккель, А.В. Сурина, Н. Б. Культин / Под ред. И.Л. Туккеля. — СПб.: БХВ-Петербург, 2011. — 416 с.

5. Харин, А.А., Управление инновационными процессами: учебник для образовательных организаций высшего образования / А.А. Харин, И.Л. Коленский, А.А. Харин мл. — М.-Берлин: Директ-Медиа, 2016. – 472 с.

References

1. Bazilevich A.I., Innovative management of an enterprise: a textbook for university students studying in the specialty of economics and management. Bazilevich; ed. V. Ya. Gorfinkel. – М.: UNITI-DANA, 2009 – 231 s.

2. Ivanilova S.V. Management of innovative projects: textbook for bachelors / S.V. Ivanilov. – М.: Publishing and trade corporation "Dashkov and K", 2018 – 188 s.

3. Ilyashenko S.M. Innovation Management: a textbook. – Amounts: VTD — University book, 2010. - 334 s.

4. Tukkel, I.L. Management of innovative projects: textbook / I.L. Tukkel, A.V. Surin, N.B. Kultin / Ed. I.L. Tukkel. – SPb.: BHV-Petersburg, 2011. – 416 s.

5. Kharin, A.A., Management of innovative processes: a textbook for educational institutions of higher education / A.A. Kharin, I.L. Kolensky, A.A. Kharin Jr. – М.-Berlin: Direct-Media, 2016. – 472 s.

Hadjvelichkov S.D., Burlutskaya G.M.,

Fomenko A.A., Tarakanova M.I.

FORMATION OF INNOVATIVE PROCESS IN THE ORGANIZATION

The article studies the conceptual apparatus of the innovation process in the activities of the organization; the main strategies of the innovation process, signs, scales, features of the main forms of organization and phases of the innovation process are determined. The formation of the innovation process in the organization is proposed.

Key words: *innovation, process, strategies, signs, scales, phases, forms, organization, features, activities.*

Хадживеличков Стоян Дешев, гл. ас. д-р
Экономический университет Варны, г. Варна, Болгария.
E-mail: hvelichkov@ue-varna.bg

Hadjvelichkov Stoyan Deshev, Chief Ass. Prof. PhD
Stoyan Hadjveluchkov, University of Economics Varna.

Бурлуцкая Галина Михайловна, кандидат
экономических наук, доцент кафедры «Менеджмент и
экономическая безопасность», ГОУ ВО ЛНР «Луганский
государственный университет им. В. Даля», г. Луганск.

Burlutskaya Galina Mikhailovna, Candidate of
Economic Sciences, Associate Professor of the Department of
Management and Economic Security, SEE HT LPR "Lugansk
Vladimir Dahl State University", Lugansk.

Фоменко Анастасия Александровна, кандидат
экономических наук, Экономический университет Варны,
г. Варна, Болгария.
E-mail: afox@mail.ru

Fomenko Anastasiia Aleksandrovna, Chief Ass. Prof.
University of Economics Varna.

Тараканова Мария Ивановна, магистрант кафедры
«Менеджмент и экономическая безопасность», ГОУ ВО
ЛНР «Луганский государственный университет им. В.
Даля», г. Луганск.
E-mail: mariya.tarakanova.1995@mail.ru

Tarakanova Maria Ivanovna, undergraduate student of
the Department of Management and Economic Security, SEE
HT LPR "Lugansk Vladimir Dahl State University", Lugansk.

Рецензент: Тисунова Виктория Николаевна, д.э.н.,
профессор, зав. кафедрой «Менеджмент и экономическая
безопасность», ГОУ ВО ЛНР «Луганский
государственный университет им. В. Даля», г. Луганск.

Статья подана 15.07.2021

УДК [378.018.43:004.738]:811'243

АСИНХРОННЫЕ СРЕДСТВА ДИСТАНЦИОННОГО ОБУЧЕНИЯ ИНОСТРАННЫМ ЯЗЫКАМ

Бородина А.Н.

ASYNCHRONOUS MEANS OF DISTANCE LEARNING OF FOREIGN LANGUAGES

Borodina A.N.

В статье рассматриваются дистанционные средства обучения иностранному языку при асинхронном виде коммуникации. Проанализированы такие средства дистанционного обучения, как: электронные учебники, подкасты, письменные инструменты, инструменты для чтения, аудирования и говорения, инструменты для создания тестов, итоговых вопросов, конструкторы для создания интерактивных презентаций и ментальных карт, блоги.

Ключевые слова: асинхронные средства обучения, веб-сервисы, интернет-ресурсы, информационно-цифровое пространство, электронный учебник, подкасты, конструкторы, блоги.

До недавнего времени дистанционное обучение иностранным языкам интенсивно развивалось и совершенствовалось во многих образовательных учреждениях, что способствовало внедрению в учебный процесс интерактивных информационно-коммуникационных технологий, которые предоставили доступ к качественно новым цифровым образовательным ресурсам. Нынешняя ситуация экстремального перехода в дистанционный формат обучения диктует необходимость использования специфических средств обучения иностранным языкам.

Главной особенностью дистанционного обучения является удалённое взаимодействие всех участников учебного процесса, что предполагает синхронный и асинхронный виды коммуникации. Асинхронная учебная система позволяет самостоятельно выбрать место, время и темп обучения. Для поддержки асинхронного обучения используются Интернет-ресурсы для отработки навыков и умений в предметной области «Иностранный язык». Качественные онлайн-ресурсы влияют на результативность дистанционного обучения иностранным языкам и создаются на основе системно-деятельностного, личностно-ориентированного, индивидуального и дифференцированного подходов, а также с учётом принципов научности, функциональности и доступности.

Асинхронный аспект обучения рассматривался и изучается в исследованиях зарубежных и российских учёных: Ж.С. Аникина, А.А. Андреев, Л.П. Владимирова, Т.И. Краснова, М.Л. Кондакова, Е.В. Костина, Е.Ю. Малужко, Е.С. Полат, А.Г. Соломатина, П.В. Сысоев, А. Campbell, Ch. Graham, G. Motteram, B. Tomlinson, C. Whittaker, A. Palalas, P. Edirisingha, A. Fox, G. Stanley, R. Kay и другие.

Понятие «асинхронное обучение» подразумевает самостоятельное обучение в информационно-образовательной среде, где преподавателю отводится роль тьютора-консультанта. При асинхронном обучении иностранным языкам обучающиеся получают доступ к учебным пакетам, которые формируются по принципу модульности. Модульный подход при формировании учебного контента позволяет трансформировать учебную информацию, которая предназначена для очной формы обучения в дистанционный формат. Преподаватель-тьютор дидактически грамотно отбирает, систематизирует, уплотняет и объединяет большой по объёму учебный материал в необходимых пределах. Структурированная по разделам/темам учебная информация доставляется обучающимся в виде гипертекстовых пакетов, в которых гиперссылки являются способом организации и навигации, а также связующими элементами между онлайн-материалами (теоретические, практические, контрольные).

Электронные учебники, подкасты, веб-сервисы, конструкторы для создания интерактивных презентаций, ментальных карт и тестов, блоги, форумы являются асинхронными средствами обучения иностранным языкам на расстоянии.

Цель данной статьи – рассмотреть эффективные дистанционные средства обучения иностранным языкам при асинхронном виде коммуникации.

Рассмотрим подробнее асинхронные средства обучения иностранным языкам, которые обеспечивают теоретическое усвоение материала,

позволяют совершенствовать навыки письменной и устной речи, аудирования, чтения, а также предоставляют возможность автоматически проверить и проконтролировать выполненные задания.

Основными средствами обучения иностранным языкам, как в традиционном, так и в дистанционном формате являются учебно-методические комплексы. Современные учебно-методические комплексы по иностранному языку составлены на основе коммуникативно-когнитивного, личностно-ориентированного и системно-деятельностного подходов. Последовательность и системность в расположении учебного материала позволяет поэтапно формировать знания, прочно усваивать учебный материал и развивать коммуникативные компетенции обучающихся. Учебники нового поколения составлены по модульному принципу, а также по принципу «от простого к сложному» и включают в себя дистанционную составляющую. Электронная версия учебника – это электронное издание, соответствующее по структуре и содержанию печатной форме учебника, которая содержит элементы мультимедиа, интерактивности, электронного контроля, с выходом в Интернет, позволяющим привлекать онлайн-ресурсы, чтобы расширять и дополнять содержание учебника. Сегодня российские издательства современных учебников («Просвещение», «Титул», «ДРОФА» и другие) создали электронные учебники по иностранному языку в электронном формате, процесс разработки которых продолжается и совершенствуется. Аутентичные коммуникативные учебно-методические комплексы по иностранному языку также включают в себя дистанционный компонент, который в большинстве случаев представляет собой банк дополнительных электронных ресурсов, размещаемых на веб-сайте издательства или самого электронного пособия [3, с.102].

Онлайн-словари также являются важным средством обучения иностранному языку в дистанционном формате, которые используются при работе с лексикой, а также при выполнении заданий по чтению, аудированию, письму и говорению. Онлайн-словари ABYY Lingvo и Мультитран позволяют переводить слова и выражения с иностранных языков на русский, с русского на многие другие языки. Данные словари переводят значение слова в разных формах, дают дефиницию лексической единицы, транскрипцию и позволяют прослушать правильное произношение в нескольких вариантах, а также просмотреть примеры и особенности употребления. Одноязычные толковые онлайн-словари Cambridge Dictionary, Macmillan Dictionary, Oxford Learner's Dictionary дают полное определение слова, запись произношения слов в британском и американском вариантах, приводят устойчивые выражения и примеры использования слов.

При асинхронном методе взаимодействия в системе дистанционного обучения преподаватели обеспечивают обучающихся не только Интернет-ресурсами, но и учат пользоваться ими. Рассмотрим эффективные веб-сервисы, которые могут быть использованы в учебных целях и помогут создать информационно-обучающую среду для формирования и развития речевых умений в процессе обучения иностранному языку на расстоянии.

Подкасты – это вспомогательные средства асинхронного обучения, которые представляют собой способ распространения аудио и видеoinформации в сети Интернет, а также являются инновационным мультимедийным феноменом в изучении иностранного языка [2, с.50]. Методисты выделяют три вида подкастов: аудио-подкаст – информация в виде аудиофайлов, видео-подкаст – информация в виде видеофайлов, скринкаст – видеозапись, которая сопровождается комментариями. Учебные подкасты отбираются в соответствии с тематическим материалом учебного плана и обладают следующими характеристиками: аутентичность, многофункциональность, актуальность, интерактивность. Канадский учёный в области компьютерных средств обучения Робин Кэй считает, что подкасты имеют как теоретическую, так и практическую направленность. Следовательно, они способствуют изучению предмета «Иностранный язык» с разных сторон. Обучение иностранному языку с помощью подкастов позволяет формировать и совершенствовать аудитивные, слухо-произносительные, грамматические навыки, расширять и обогащать словарный запас, развивать навыки говорения и письменной речи, а также усваивать теоретический материал [4, с. 92]. В настоящее время в сети Интернет имеется огромное количество ресурсов, позволяющих изучать иностранные языки с помощью подкастов, приведем некоторые из них:

<https://bigappleschool.com/podcast>
<https://learningenglish.voanews.com/programs/radio>
<https://learnenglish.britishcouncil.org/general-english/podcasts>
<https://podcasts.apple.com/ru/podcast/the-english-we-speak/id262026989>
www.newsinslowspanish.com
<https://www.newsinslowgerman.com/>
<https://www.dw.com/de/media-center/podcasts/s-100976>
<https://www.newsinslowfrench.com/>
<https://www.newsinslowspanish.com/latino>
<https://1001reasonstolearnspanish.com/podcasts/>

Аудирование и говорение считаются самыми коммуникативными видами речевой деятельности, поэтому процесс обучения речевым навыкам в информационно-цифровом пространстве строится с помощью мультимедийных опор, которые создают искусственную языковую среду из-за отсутствия естественного языкового окружения. Веб-сервисы для обучения говорению и аудированию представляют собой сайты, на которых собраны аутентичные аудио/видеозаписи, снабжённые

онлайн-заданиями разного уровня сложности, секциями с разбором лексики и тренажёрами, которые дают возможность обучающимся улучшить навыки произношения, монологической и диалогической речи, а также навыки понимания аутентичных текстов на слух. Приведём перечень ссылок:

<https://learnenglishteens.britishcouncil.org/skills/listening>
<https://www.esl-lab.com/easy/>
<https://www.talkenglish.com/listening/listenbasic.aspx>
<https://www.ello.org/english/level5-intermediate-true.htm>
<https://etc.usf.edu/lit2go/books/>
<https://reallanguage.club/nemeckij/>
<https://cityspeakeasy.com/language/french>
<https://vocaroo.com/>
<https://voicethread.com/>

Грамматика иностранного языка формирует грамматическую компетенцию обучаемых, которая является основным кодом языка. Формирование грамматических навыков обеспечивают полноценную коммуникацию. Современные веб-ресурсы предлагают автоматизированные справочники по грамматике иностранного языка, включающие информацию по морфологии, синтаксису, правилам построения разных типов дискурса, а также обучающие видео с объяснениями грамматических явлений от преподавателей-носителей языка для разных уровней. Онлайн-ресурсы для изучения грамматического строя языка обладают не только системами обнаружения морфологических и синтаксических ошибок с быстрой самопроверкой, но и содержат многоуровневые грамматические тесты различных типов. Обозначим ссылки на учебные интернет-ресурсы, которые способствуют формированию грамматических навыков изучаемого языка.

https://www.learn-english-today.com/lessons/lessons_list.html
<https://www.perfect-english-grammar.com/>
https://www.englisch-hilfen.de/en/exercises_list/alle_grammar.htm
<https://www.ego4u.com/en/cram-up/grammar>
<https://www.english-testsonline.com/english-grammar-tests/>
<http://www.english-4u.de/grammar1.htm>
<https://mein-deutschbuch.de/startseite.html>
<http://les-verbessern.com/>
<http://www.ladictée.fr/>
<https://www.lepointdufle.net/p/grammaire.htm>
www.donquijote.org

Чтение на иностранном языке является доминантным видом речевой деятельности и предоставляет возможность опосредованной формы общения. Работа с информацией на основе чтения аутентичных текстов на иностранном языке позволяет использовать ресурсы Интернета, расширяя содержание учебного материала актуальной информацией, что способствует повышению мотивации к изучению иностранного языка. Веб-сервисы для тренировки навыков чтения представляют собой сайты содержащие тексты (лингвострановедческие, художественные, публицистические, поэтические, разговорные, научно-популярные, официально-деловые) на

различную тематику с аудиосопровождением и тестами. Качественный учебный материал для чтения, разделённый по уровням сложности с тренировочными заданиями, размещён на сайтах:

<https://www.rong-chang.com/reading.htm>
<http://dreamreader.net/Lesson/easy-english/>
<https://learnenglishteens.britishcouncil.org/skills/reading>
<https://www.english-online.at/index.htm>
<https://learnwithnews.com/category/level-2/>
<https://www.tweentribune.com/>
<https://english-e-reader.net/>

Иноязычная письменная речь – это продуктивный вид речевой деятельности, который направлен на передачу информации в письменной форме в виде фиксированных текстов, относящихся к различным коммуникативно-речевым жанрам и типам речи, функционирующим в процессе межкультурного сетевого общения. Подходящие для обучения письменной речи веб-ресурсы предлагают полезную информацию о любом виде письменной работы, а также правильном использовании слов и грамматических конструкций в письменных работах. Они содержат рекомендации о пунктуации, орфографии, стилистических особенностях письменной речи иностранного языка. Онлайн-сервисы имеют интерактивные задания в качестве тренажера, на которых можно писать онлайн-диктанты и тексты на разную тематику, подобрав соответствующий уровень сложности. Программы оценивают задания, указывают на ошибки и дают комментарии. Полезные интернет-ресурсы позволяющие развивать и совершенствовать навыки орфографии и композиции: Daily Writing Tips, Grammarly, Virtual Writing Tutor, Write@ Improve, EssayPunch, English Club, Listen and Write, UNC Writing Center, LanguageTool.

Для организации эффективного взаимодействия с обучающимися в ходе дистанционного обучения иностранному языку при асинхронном виде коммуникации используются сервисы для создания онлайн-викторин, интерактивных презентаций, ментальных карт и рабочих листов. Например, Kahoot, Quizizz, Triventy – бесплатные конструкторы при помощи которых создаются тесты/опросы и викторины. Интерактивные презентации и упражнения предоставляют такие интернет-сервисы, как Flippity, LearningApps, Quizlet, Jeopardy, Mentimeter. Инструменты визуального отображения информации, позволяющие структурировать и обрабатывать её, создают ментальные карты с помощью сервисов XMind, Bubbl, Popplet, MindMeister и Free Mind Map. Конструкторы, которые превращают рабочий материал в интерактивные рабочие листы и позволяют преподавателям осуществлять обратную связь размещены на веб-сервисах: Formative, Wizer, Live Worksheets. Большим преимуществом данных сервисов являются большие возможности работы с

изображениями, аудио и видео, которые могут встраиваться в рабочий лист. В интерактивных заданиях задаются ответы для автоматической проверки, что позволяет преподавателю экономичным способом оценивать знания обучающихся.

Для коллаборативного (совместного) обучения в цифровой среде используются блоги, содержимое которых регулярно добавляется записями, комментариями, изображениями и мультимедиа. Методический потенциал блогов достаточно широк, их можно использовать при формировании грамматических и лексических навыков, а также при формировании таких речевых навыков как чтение и письмо. Блоги позволяют создавать естественную языковую среду, формировать коммуникативные навыки, мотивировать самостоятельную учебную работу и использовать иностранный язык как средство общения. Приведём примеры блог-платформ:

<http://iteslj.org/Techniques/Campbell-Weblogs.html>
<https://www.teachertrainingvideos.com/>
<https://nikpeachey.blogspot.com/>
<https://seanbanville.com/>
<https://ru.wordpress.org/>
<https://www.blogger.com/about/>

Таким образом, можно заключить, что применение асинхронных средств дистанционного обучения способствует формированию всех видов речевой деятельности, а также позволяет максимально погрузить обучающихся в языковую и социокультурную среду страны изучаемого языка. Асинхронные средства коммуникаций в дистанционном образовании связаны с накоплением знаний и обменом информацией. Применение Интернет-ресурсов позволяет управлять процессом обучения, осуществлять автоматический контроль учебной деятельности, создавать условия для самостоятельной работы обучающихся, для их самообразования, самореализации.

Л и т е р а т у р а

1. Владимирова Л.П. Электронный учебник: проблемы и перспективы развития // Актуальные направления научных исследований: от теории к практике: материалы междунар. науч. практ. конф., (Чебоксары, 26 июня 2015 г.) / редкол.: О.Н. Широков [и др.]. – Чебоксары: ЦНС «Интерактив плюс», 2015. – С. 115–117.
2. Ковалева, Т.А. Дидактический потенциал подкастов и методика их использования в дистанционной форме обучения иностранному языку / Т.А. Ковалева // Иностранные языки дистанционного обучения: Материалы III Международной науч.-практ. конф. – Пермь: Изд-во Перм. гос. техн. ун-та, 2009. – С. 48–55.
3. Петрова И.А. К вопросу об организации самостоятельной работы студентов в личностно-центрированной информационно-образовательной среде вуза // Инновации в образовании. – 2016. – № 7. – С. 92–105.

4. Салин, Б. С. Некоторые аспекты использования подкастов в обучении английскому языку / Б. С. Салин // Современные проблемы науки и образования. – 2010. – № 4. – С. 91–93.

5. Раицкая, Л.К. Интернет-ресурсы в преподавании английского языка в высшей школе: классификация, критерии оценки, методика использования: Монография./Л.К. Раицкая. – М. – 2007. – 216 с.

References

1. Vladimirova L.P. Jelektronnyj uchebnik: problemy i perspektivy razvitiya // Aktual'nye napravleniya nauchnyh issledovanij: ot teorii k praktike: materialy mezhdunar. nauch. prakt. konf., (Cheboksary, 26 ijunja 2015 g.) / redkol.: O.N. Широков [i dr.]. – Cheboksary: CNS «Interaktiv pljus», 2015. – С. 115–117.
2. Kovaleva, T.A. Didakticheskij potencial podkastov i metodika ih ispol'zovaniya v distancionnoj forme obuchenija inostrannomu jazyku / T.A. Kovaleva // Inostrannye jazyki distancionnom obuchenii: Materialy III Mezhdunarodnoj nauch.-prakt. konf. – Perm': Izd-vo Perm. gos. tehn. un-ta, 2009. – С. 48–55.
3. Petrova I.A. K voprosu ob organizacii samostojatel'noj raboty studentov v lichnostno-centrirovannoj informacionno-obrazovatel'noj srede vuza // Innovacii v obrazovanii. – 2016. – № 7. – С. 92–105.
4. Salin, B. S. Nekotorye aspekty ispol'zovaniya podkastov v obuchenii anglijskomu jazyku / B. S. Salin // Sovremennye problemy nauki i obrazovanija. – 2010. – № 4. – С. 91–93.
5. Raickaja, L.K. Internet-resursy v prepodavanii anglijskogo jazyka v vysshej shkole: klassifikacija, kriterii ocenki, metodika ispol'zovaniya: Monografija./L.K. Raickaja. – М. – 2007. – 216 s.

Borodina A.N.

ASYNCHRONOUS MEANS OF DISTANCE LEARNING OF FOREIGN LANGUAGES

This article deals with distance learning tools for asynchronous communication. Distance learning tools are analysed, such as: electronic textbooks, podcasts, writing tools, tools for reading, listening and speaking, tools for creating tests, final questions, constructors for creating interactive presentations and mental maps, blogs.

Keywords: asynchronous learning tools, web services, Internet resources, information and digital space, e-textbook, podcasts, constructors, blogs.

Бородина Анжелика Николаевна, преподаватель кафедры теории и практики перевода ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный педагогический университет».

E-mail: borodina2205@bk.ru

Borodina Anzhelika Nikolaevna, Lecturer of the Department of Theory and Practice of Translation, Lugansk State Pedagogical University.

Рецензент: Турянская Ольга Федоровна, д.пед.н., проф., зав. кафедрой педагогики ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный педагогический университет»

Статья подана 26.06.2021

УДК 33.378.095

ФОРМИРОВАНИЕ ГОСУДАРСТВЕННОГО ЗАКАЗА НА ЦЕЛЕВУЮ ПОДГОТОВКУ КАДРОВ В ВЫСОКОДОТАЦИОННЫХ РЕГИОНАХ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Волошинова Н.А., Базилевич Д.В.

FORMATION OF A STATE ORDER FOR TARGETED STAFF TRAINING IN HIGHLY DOTTED REGIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION

Voloshinova N.A., Bazilevich D.V.

В статье рассмотрены вопросы, связанные с проблемами высшего образования в высокودотационных регионах Российской Федерации. Определена цель государственного заказа на целевую подготовку кадров в высокودотационных регионах, обоснована его необходимость. А также разработана модель формирования государственного заказа на целевую подготовку кадров в высокودотационных регионах, с помощью которой можно проанализировать ряд процессов, позволяющих аккуратно регулировать изменения приема в государственные ВУЗы высокودотационных регионов и формировать в них госзаказ на целевую подготовку кадров.

Ключевые слова: Проблемы, государственный заказ, целевая подготовка, кадры, механизм, модель, высокودотационный регион, фондоемкие специальности, стандартные специальности.

Введение. В условиях развития экономики отмечаем, что разработка механизма и моделей формирования государственного заказа на целевую подготовку кадров в высокودотационных регионах имеет два основных аспекта:

- целевая подготовка в будущем обеспечит высокودотационные регионы специалистами, которые поспособствуют их экономическому и социальному развитию, поднимут уровень управления и т.п.;

- целевая подготовка решит не задачу подъема экономики данных регионов, а сохранит в них систему высшего образования (ВУЗы), которая может стать нежизнеспособной при полном переходе на единый государственный экзамен, при сокращении числа выпускников школ вследствие демографического спада и роста конкуренции ВУЗов в борьбе за абитуриента.

В любом случае одной из основных проблем станет проблема отбора тех регионов, в которых будет проводиться организация в них целевой подготовки специалистов. К высокودотационным регионам могут быть отнесены субъекты, у которых доля собственных доходов не превышает 30%, 40%

или 50%. Другой критерий к определению высокودотационности состоит в отборе по величине среднего дохода граждан.

Рассмотрение вопросов, связанных с целевой подготовкой кадров в высокودотационных регионах, будет зависеть от подхода к определению таковых территорий.

Сохранение системы высшего образования в каждом из высокودотационных субъектов может рассматриваться как рациональная задача и для обеспечения социальной стабильности, и сохранения потенциала социального и экономического развития.

Целью настоящей работы является предложение по разработке модели государственного заказа на целевую подготовку кадров в высокودотационных регионах. Актуальность темы заключается в том, что на сегодняшний день республику можно отнести к такому региону.

Результаты исследований. Опираясь на вышесказанное, можно поставить следующие задачи, решение которых должен обеспечить государственный заказ на целевую подготовку специалистов:

- обеспечить сохранение системы высшего образования в высокودотационных регионах;

- повысить доступность высокопрофессионального и престижного образования для молодежи высокودотационных регионов. Следует сразу же отметить, что каждый из этих вариантов достаточно проблематичен по своим социальным и политическим последствиям.

Государственный заказ возможен с помощью использования разработанной модели формирования государственного заказа на целевую подготовку кадров в высокودотационных регионах.

В статье предложены ключевые аспекты модели формирования государственного заказа на целевую подготовку кадров в высокودотационных регионах.

Обозначаем через $i = 1, 2, \dots, m$ отобранные высокодотационные регионы, будет сформирован госзаказ на целевую подготовку специалистов.

Пусть t_0 и t_1 – период времени до перехода на единый государственный экзамен и нормативное подушевое финансирование и период времени, когда указанные новые механизмы введены в систему высшего образования.

$F_i(t_0)$ – удельные бюджетные расходы на одного студента -го высокодотационного региона, а $T_i(t_0)$ – число бюджетных студентов в государственных ВУЗах данного субъекта федерации в период t_0 .

$T_i^1(t_0)$ – число бюджетных студентов -го высокодотационного региона, которые обучаются в период времени t_0 по стандартным специальностям, а $T_i^2(t_0)$ – по фоновым.

Тогда $F_i(t_0) \cdot T_i(t_0) = V_i(t_0)$ – объем бюджетного финансирования государственных ВУЗов в период времени t_0 ;

$k_i(t_0) = \frac{T_i^1(t_0)}{T_i^2(t_0)}$ – соотношение численностей студентов, обучающихся по стандартным и фоновым специальностям -го высокодотационного региона. Определяются нормативы бюджетного финансирования в расчете на одного студента по стандартным специальностям – $N^1(t_1)$ и фоновым специальностям $N^2(t_1)$. Предполагается, что эти нормативы связаны между собой:

$$N^1(t_1) = b(t_1) \cdot N^2(t_1), \quad (1)$$

где $b(t_1)$ – повышающий коэффициент, $b(t_1) \geq 1$.

Считаем, что количество обучающихся по стандартным и фоновым специальностям, не меняется, т.е. $k_i(t_1) = k_i(t_0)$.

Число студентов, обучающихся по стандартным специальностям в государственных ВУЗах -го высокодотационного региона в период t_1 , обозначим через $T_i^1(t_1)$, а число студентов, обучающихся на фоновых специальностях – $T_i^2(t_1)$.

В силу сделанных предположений $T_i^1(t_1) = k_i(t_0) \cdot T_i^2(t_1)$.

Объем финансирования государственных ВУЗов -го высокодотационного региона в новых условиях будет равен:

$$N^1(t_1) \cdot T_i^1(t_1) + N^2(t_1) \cdot T_i^2(t_1) = N^1(t_1) \cdot k_i(t_0) \cdot T_i^2(t_1) + N^2(t_1) \cdot T_i^2(t_1) = N^2(t_1) \cdot (k_i(t_0) + 1) \cdot T_i^2(t_1). \quad (2)$$

Госзаказ на целевую подготовку специалистов должен обеспечивать сохранение системы высшего образования высокодотационного региона, его государственных ВУЗов, следовательно, бюджетное финансирование в периоде t_1 должно быть не меньше, чем бюджетное финансирование в период (t_0) (в постоянных ценах).

Отсюда следует, что $N^1(t_1) \cdot (k_i(t_0) + 1) \cdot T_i^2(t_1) \geq F_i(t_0) \cdot T_i(t_0)$, или $T_i^2(t_1) \geq \frac{F_i(t_0) \cdot T_i(t_0)}{N^1(t_1) \cdot (k_i(t_0) + 1)}$. (3)

Так определяется нижняя граница числа студентов государственных ВУЗов высокодотационных регионов, которые должны в период времени t_1 обучаться по фоновым специальностям в государственных ВУЗах -го высокодотационного региона на бюджетной основе. Тогда:

$$T_i^1(t_1) \geq k_i(t_0) \cdot F_i(t_0) \cdot T_i(t_0) / N^1(t_1) \cdot (k_i(t_0) + 1), \quad (4)$$

что задает нижнюю границу числа студентов, которые должны в период времени t_1 обучаться по стандартным специальностям в государственных ВУЗах -го высокодотационного региона на бюджетной основе.

Пример 1. Пусть в высокодотационном регионе в настоящий момент в трех государственных ВУЗах учится следующее число студентов (табл. 1).

Удельные расходы в расчете на одного студента равны 24 тыс. руб.

При переходе на нормативное подушевое финансирование норматив по стандартным специальностям будет равен 30 тыс. руб., а по фоновым – 60 тыс. руб., т.е. коэффициент $b = 2$.

Вычислим коэффициент:

$$k = \frac{400 + 500 + 300}{600 + 200} = 1,5.$$

Тогда число студентов, которые должны будут в новых условиях обучаться по фоновым специальностям, определяется из соотношения (1):

$$T_i^2(t_1) \geq 24 \cdot 2000 / 30 \cdot (1,5 + 2), \text{ т.е. } T_i^2(t_1) \geq 457,2 \text{ человека.}$$

Иначе говоря, минимальное количество студентов, которое должно обучаться на фоновых специальностях в государственных ВУЗах высокодотационного региона, должно равняться 458.

Следовательно на стандартных – не менее, чем $1,5 \cdot 457,2$, или 686 человек.

Срок обучения в ВУЗе равен 5 годам, поэтому госзаказ на фоновые специальности должен быть не меньше 92 человек, на стандартные – менее 138 человек.

Тогда государственный заказ для региона должен быть не менее 230 человек, что позволит сохранить бюджетное финансирование государственных ВУЗов на достигнутом уровне.

Обозначим через $T_i^1(t_0)$ число бюджетных студентов всех высокодотационных регионов, обучающихся в государственных ВУЗах этих регионов по стандартной программе в период времени t_0 : $T_i^1(t_0) = T_i^1(t_0)$. Соответственно, $T_i^2(t_0) = T_i^2(t_0)$ – то же самое, но для фоновых специальностей.

Пусть $T_i^1(t_0) / T_i^2(t_0) = k(t_0)$.

Далее допустим, что это соотношение числа студентов на стандартных и фондоемких специальностях сохраняется и в период t_1 , значит, $k t_1 = k(t_0)$.

$T^1 t_1$ и $T^2 t_1$ обозначают число студентов государственных ВУЗов всех высокودотационных регионов, обучающихся на бюджетной основе по стандартным и фондоемким специальностям.

Тогда $T^1 t_1 = k t_1 \cdot T^2 t_1$.

Через $p t_1$ обозначим студентов, обучающихся на стандартных специальностях на бюджетной основе в государственных ВУЗах, расположенных вне высокودотационных регионов, значит, $1-p t_1$ – бюджетные студенты, которые обучаются на фондоемких.

Пусть $S t_1$ – число бюджетных студентов в период времени t_1 , обучающихся в государственных ВУЗах, расположенных вне высокودотационных регионов, тогда $S t_1 \cdot p t_1$ – число бюджетных студентов государственных ВУЗов, расположенных вне высокودотационных регионов, обучающихся по стандартным специальностям, а $S t_1 \cdot (1-p t_1)$ – по фондоемким.

Обозначив через $V t_1$ бюджет высшего образования в период t_1 , выполняется следующее:

$$N^1 t_1 \cdot S t_1 \cdot p t_1 + N^2 t_1 \cdot S t_1 \cdot (1-p t_1) + N^1 t_1 \cdot T^1 t_1 + N^2 t_1 \cdot T^2 t_1 = V(t_1). \quad (5)$$

Если учесть, что $N^2 t_1 = b(t_1) \cdot N^1 t_1$, а $T^1 t_1 = k(t_1) \cdot T^2 t_1$, получим:

$$V t_1 - S t_1 p t_1 + b t_1 - b t_1 p t_1 = N^1 t_1 \cdot (k t_1 + b t_1). \quad (6)$$

Так получается максимальное число бюджетных студентов, которые могут обучаться в государственных ВУЗах всех дотационных регионов на фондоемких специальностях. Если умножить это число на коэффициент $k t_1$, то можно узнать максимальное число бюджетных студентов этих регионов, которые будут обучаться по стандартным специальностям.

Определим величины приема бюджетных студентов в государственные вузы всех высокودотационных регионов.

Пусть $V_1 t_1$ – объем бюджетного финансирования студентов первого курса государственных ВУЗов, а $M t_1$ – величина бюджетного приема на первый курс государственных ВУЗов, тогда получаем:

$$M t_1 - T^2 t_1 k t_1 + 1 p t_1 N^1 t_1 + M t_1 - T^2 t_1 k t_1 + 1 \cdot 1-p t_1 b t_1 \cdot N^1 t_1 + T^2 t_1 k t_1 N^1 t_1 + T^2 t_1 b t_1 N^1 t_1 = V_1 t_1. \quad (7)$$

Выполнив преобразования, получим (убрав для простоты t_1):

$$T^2 = \frac{V_1 - M(p+b-bp)N^1}{N^1 \cdot k - p + bp - kp - bk + bkp}. \quad (8)$$

Выражение (8) связывает величину бюджетного приема в государственные вузы объемом бюджетного финансирования первого курса с величиной бюджетного приема на фондоемкие специальности в высокودотационных регионах. Сформулируем промежуточный вывод: если задана структура бюджетного приема в высокودотационных регионах и в государственных ВУЗах, расположенных в остальных субъектах федерации, то величина бюджетного приема в государственные вузы всей страны не может быть выбрана произвольно.

Получена упрощенная модель государственного заказа, но с ее помощью уже можно проанализировать ряд процессов, которые позволяют аккуратно регулировать изменения приема в государственные вузы высокودотационных регионов и формировать в них госзаказ на целевую подготовку кадров.

Выводы. Введение государственного заказа на целевую подготовку кадров для высокودотационных регионов включает в себе скрытые риски, что в свою очередь ведет к необходимости проведения дополнительных исследований. В дальнейшем необходимо будет проанализировать сложившиеся практики приема в государственные вузы высокودотационных регионов, практику распределения значений баллов единого государственного экзамена (ЕГЭ), характерных для каждого из рассматриваемых регионов, сопоставление с результатами по другим регионам. Необходим анализ и определение баллов ЕГЭ, позволяющих поступать на бюджетные места в тот или иной ВУЗ, на ту или иную специальность в каждом из высокودотационных регионов.

Л и т е р а т у р а

1. Агранович М.Л. Система финансирования образования: анализ эффективности / М.Л. Агранович, Н.Б. Озерова, С.А. Беляков, Т.Л. Клячко. – Москва: Технопечать, 2004. – 345с.
2. Арженовский, С. Об оценки стоимости подготовки специалиста в вузе /С. Арженовский// Вестник высшей школы. – 2002. – №10. – С. 59-60.
3. Беляков В.С. Возможности использования различных моделей совершенствования управления образовательным процессом в высшем учебном заведении / В.С. Беляков, С.А. Беляков // Экономика образования. – 2005. – №2, – С. 73-78.
4. Клячко Т.Л. Государственное регулирование численности студентов в ВУЗах [Текст] – М.: МАКС Пресс, 2006. – 220 с. – (Серия: «Управление. Финансы. Образование»). – 500 экз. – ISBN
5. Клячко Т.Л. Нормативное бюджетное финансирование / Т.Л. Клячко //Справочник руководителя образовательного учреждения. – 2002. – № 2 – С. 25-34

References

1. Agranovich M.L. Education Funding System: Efficiency Analysis/ M.L. Agranovich, N.B. Ozerova, S.A. Belyakov, T.L. Klyachko. – Moscow: Technoprint, 2004. – 345с.
2. Arzhenovsky, S. On the assessment of the cost of training a specialist at the university /S. Arzhenovskiy // High School Herald. – 2002. – №10. – p. 59-60.
3. Belyakov B.C. Opportunities to use different models to improve the management of the educational process in higher education / B.C. Belyakov, S.A. Belyakov // Education Economy. – 2005. – №2, p. 73-78.
4. Klyachko T.L. State regulation of the number of students in universities .Text - M.: MAKSPress, – 2006. – 220 s. - (Series: "Management. finance. Education"). – 500 copies – ISBN
5. Klyachko T.L. Regulatory Budget Funding / T.L. Klyachko // Handbook of the head of the educational institution. – 2002. – № 2 – S. 25-34

Voloshinova N.A., Bazilevich D.V.

FORMATION OF A STATE ORDER FOR TARGETED STAFF TRAINING IN HIGHLY DOTTED REGIONS OF THE RUSSIAN FEDERATION

The article deals with issues related to the problems of higher education in highly subsidized regions. The purpose of the state order for targeted training of personnel in highly subsidized regions has been determined, its necessity has been substantiated. A model for the formation of a state order for targeted training of personnel in highly subsidized regions has also been developed, with the help of which it is possible to analyze a number of processes that allow to accurately regulate changes in admission to state universities in highly

subsidized regions and form in them a state order for targeted training of personnel.

Key words. Problems, state order, targeted training, personnel, mechanism, model, high-cost region, fund-intensive specialties, standard specialties.

Волошинова Наталья Александровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Государственное и муниципальное управление» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: voloshinovanata@mail.ru

Voloshinova Natalya Aleksandrovna, Candidate of Economic Sciences, Associate Professor of the Department of State and Municipal Administration of the SEE HT LPR "Lugansk Vladimir Dahl State University".

Базилевич Дмитрий Валериевич, магистрант кафедры «Государственное и муниципальное управление» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: smz_bazilevich1989@mail.ru

Bazilevich Dmitry Valerievich, undergraduate student of the Department of State and Municipal Administration of the SEE HT LPR "Lugansk Vladimir Dahl State University".

Рецензент: Гутько Юрий Иванович, доктор технических наук, профессор кафедры «Промышленное и художественное литье» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Статья подана 13. 07. 2021 года

УДК 339.137.2

ВЛИЯНИЕ КОНКУРЕНТНОГО ПОТЕНЦИАЛА НА УСИЛЕНИЕ ПОЗИЦИЙ ПРЕДПРИЯТИЯ НА РЫНКЕ

Горбачева Е.В.

THE IMPACT OF COMPETITIVE POTENTIAL ON STRENGTHENING THE COMPANY'S POSITION IN THE MARKET

Gorbacheva E.V

В данной статье рассмотрены процессы формирования рыночных отношений и конкурентной среды, которые тесно взаимосвязаны и требуют пристального внимания со стороны субъектов хозяйствования. Стратегический подход к управлению конкурентными преимуществами становится важным условием развития внутреннего потенциала предприятия на основе использования последних теоретических и методологических разработок в сфере анализа условий конкурентной борьбы на рынке.

Ключевые слова: потребитель, концепция, брендинг, аналитическая стратегия, эффективность, конкурентоспособность, процесс формирования.

Введение. Значительную роль в решении этой проблемы играет конкурентный потенциал предприятия, который становится важным условием усиления конкурентных позиций предприятия, создает основу для долгосрочных тенденций развития, значительно упрощает процесс завоевания новых рынков и сегментов учитывая необходимость разработки системы контроля ключевых факторов конкурентного успеха на потребительских рынках.

Цель статьи – определение сущности и механизма формирования конкурентного потенциала, раскрытие его роли в управлении предприятием.

Маркетинговую направленность формирования конкурентного потенциала предприятия содержит определение, данное Ф. Котлером. Он определяет его как «преимущество над конкурентами, которое достигается за счёт предложения потребителям более высоких ценностей или за счёт более низких цен, либо за счёт предоставления больших выгод, которые оправдывают более высокие цены» [7].

Для товарной стратегии предприятия основной проблемой является разработка и продвижение товаров предприятия. Её эффективность зависит не только и не столько от рациональности применения маркетингового инструментария, сколько от соответствия товара, его потребительских характеристик потребностям рынка.

Доведение этих характеристик до потребителя

и создание долгосрочного потребительского предпочтения для определённого предприятия среди существующих на рынке конкурирующих товаров является важной задачей маркетинга.

Процесс создания долгосрочного преимущества рассматривается как деятельность по демонстрации покупателю достоинств товара или услуги, их особенностей по сравнению со схожими предлагаемыми товарами и услугами, формированию в сознании потребителей стойких ассоциаций, впечатлений, связанных с этим товаром, его маркой.

Эти ассоциации как образное соединение отдельных впечатлений в общую, яркую и устойчивую картину взаимосвязанного представления потребителя о товаре, его марку, называют брендом (от англ., Brand - клеймо; марка; производить впечатление). Бренд представляется как образ марки данного товара (услуги), выделенной покупателем среди конкурирующих изделий.

Детальная разработка и реализация бренда, управление им называется брендингом. Основы теории брендинга были заложены и развиты профессором Калифорнийского университета Д. Аакером [1].

Брендинг, как подсистема маркетинговых решений, осуществляется с помощью определённых приёмов, методов и способов, что даёт возможность довести разработанный бренд до покупателя и не только сформировать в его сознании имидж марки товара, но и помочь в восприятии покупателем функциональных и эмоциональных элементов товара.

В этом контексте брендинг помогает покупателю ускорить выбор товара и принятие решения о его покупке. Современное понимание бренда включает несколько аспектов: механизм дифференциации товаров, механизм сегментации рынка, создание определённого отражения в сознании потребителя (бренд-имидж), способ взаимодействия с потребителем, способ

индивидуализации товаров компании, концепция капитала предприятия, постоянно развивается, элемент рынка.

Между понятиями «торговая марка» и «бренд» достаточно сложно выделить принципиальные различия. Торговая марка - название, символ, рисунок или их сообщение, предназначенное для идентификации товаров группы продавцов и их дифференциации от товаров или услуг конкурентов.

Существует мнение, согласно которому бренд - это образ марки данного товара (услуги), выделенной покупателем среди конкурирующих товаров [12].

И.С. Березин утверждает, что «бренд - это сложный комплекс экономических и психологических (символических) взаимоотношений между производителями (продавцами) и потребителями товаров и услуг; это обещание, что даёт фирма своим потребителям, некая символическая гарантия качества и престижа товара» [15]. В западной практике организации маркетинга бренд - это название, термин, знак, символ или любая другая особенность, которая идентифицирует товар или услугу одного продавца как отличительные от товаров или услуг других продавцов.

В рамках данного исследования бренд рассматривается как удачная торговая марка которая получила значительные преимущества, и имеет значительный потенциал дальнейшего развития, способна расширить присутствие предприятия на рынке, увеличить его конкурентные преимущества, идеальный инструмент взаимодействия производителя с потребителем.

Основой для долгосрочных отношений потребителя и производителя должны служить высокое качество, престиж товара. Если цели предприятия носят долгосрочный характер, создание основного бренда, а потом его развитие - основная предпосылка эффективной маркетинговой стратегии.

Не каждая марка может стать брендом: для этого она должна приобрести высокий уровень знания и лояльности, завоевать доверие потребителей, а сам товар, выпускаемый под данной торговой маркой, иметь высокий конкурентный потенциал предприятия, то есть обеспечивать полное удовлетворение потребностей потребителей.

Каждый бренд несёт в себе торговую марку, и в этом смысле они могут рассматриваться как синонимы. Но категория бренда гораздо более широкая, чем торговая марка, потому что бренд кроме указанных выше преимуществ, несёт в себе устойчивые положительные эмоции. Именно эта эмоциональная сторона бренда является более сложной для анализа.

В этом смысле наибольший интерес для данного исследования представляют торговые марки, которые имеют как внешние, так и внутренние возможности для превращения в бренд.

Результатом данного процесса является не простая фиксация устойчивого положения предприятия, но и возможность развития предприятия, его продвижение в смежные сегменты рынка. Характеристике протекания данного процесса наиболее полно соответствует категория «конкурентный потенциал», поскольку выявить преимущества товара и марки на рынке можно только в результате конкурентной борьбы, ее динамики, факторов, ослабляющих или усиливающих её интенсивность.

Основными качественными характеристиками бренда являются:

- основное его содержание (brand essence);
- функциональные и эмоциональные ассоциации, которые выражаются покупателями и потенциальными клиентами (brand attributes);
- словесная часть марки или словесный товарный знак (brand name);
- визуальный образ марки, формируемый рекламой в восприятии покупателя (brand image);
- уровень популярности марки у покупателя, сила бренда (brand power) обобщенная в совокупные признаки бренда, которая характеризует его;
- индивидуальность (brand identity);
- степень оценки, показатели (brand value);
- степень продвижения бренда (brand development index);
- степень распространения бренда в целевой аудитории и ее отдельных сегментах (brand loyalty) [12].

В рамках данного исследования предполагается выяснить, как с помощью предприятия формируются конкурентные преимущества предприятия на рынке, насколько этот процесс влияет на рыночную долю и финансовые результаты.

Очень важно определиться с тем, какие маркетинговые инструменты используются для усиления позиций предприятия в конкурентной борьбе, в чем специфика марочной конкуренции, ее принципиальное отличие от других типов соперничества на рынке.

Если каждая марка может стать брендом, то каким образом меняется позиция предприятия в конкурентной борьбе. В данном случае целесообразно вернуться к выяснению особенностей марочной конкуренции поскольку необходимые категории (конкурентные преимущества, конкурентный потенциал предприятия, конкурентный потенциал) рассмотрены.

Как отмечалось выше, трактовка марочной конкуренции может нести в себе органический синтез поведенческой, структурной и функциональной сторон конкуренции, а именно:

- соперничество за стойкое предпочтение к товару со стороны потребителей на основе создания визуального образа предприятия, укрепления уровня и популярности;
- соотношение рыночных долей между марками-конкурентами, указывает на степень

доминирования марки, силу бренда, на преимущества качественных и ценовых параметров свойств товара;

- соперничество функциональных и эмоциональных свойств товара, подчеркнутых в совокупности признаков марки, характеризующие ее индивидуальность.

Таким образом, марочная конкуренция - это процесс управления конкурентными преимуществами предприятия для создания устойчивого преимущества к предлагаемому товару, расширение функциональных и эмоциональных характеристик марки, с целью закрепления за ней определенных конкурентных преимуществ, рост и закрепление рыночной позиции, предоставления ей силы бренда.

Для этого целесообразно предложить следующую технологию анализа марочной конкуренции, выделить этапы анализа специфики управления конкурентными преимуществами предприятия и разработать систему экономических показателей, с помощью которых можно количественно оценить эффективность продвижения предприятия, только при соответствующей поддержке способна стать брендом, то есть нести в себе долгосрочную концепцию организации деятельности предприятия на рынке.

Основываясь на положительных результатах продвижения марки предприятия, разрабатывать и реализовывать марочную стратегию - диверсифицировать, расширять ассортимент, переносить старую эффективную марку на новые товары, сегменты.

Создание и развитие предприятия - необходимое условие усиления позиций предприятия на рынке и содержание конкурентных преимуществ в долгосрочном периоде. Иными словами, реализация стратегии управления конкурентными преимуществами предприятия - важнейший этап в разработке и реализации маркетинговой стратегии предприятия, которому предшествует работа по изучению рынка, внутриотраслевой конкуренции, уровню потребительских предпочтений в отношении рассматриваемого продукта.

Основная цель подобных исследований - на базе аналитического материала определить факторы, влияющие на процессы укрепления конкурентных преимуществ предприятия на рынке с учетом главных сил конкурентной борьбы и будущих стратегических позиций предприятия в отрасли.

Таким образом, становится очевидным взаимосвязь проблемы поиска и удержания конкурентных преимуществ в вопросе управления торговой маркой предприятия. В выяснении вопроса, как торговая марка создает конкурентное преимущество необходимо более подробно рассмотреть составляющие категории ценности предприятия.

Считается, что бренду свойственны две формы ценности: для компании-участницы рынка и для потребителя [13].

Рост конкурентного потенциала предприятия будет означать увеличение ценности бренда по двум указанным направлениям.

Только в этом случае предприятия получают устойчивые конкурентные преимущества на рынке. Хотя компании могут определять ценность бренда и его прибыльный потенциал и таким образом устанавливать стоимость его приобретения или продажи на рынке, основная часть реальной ценности бренда на самом деле определяется потребителем или клиентом.

Если потребитель не ценит бренд, или если потребительская ценность бренда увеличивается или уменьшается, то впоследствии ценность бренда для компании наверняка тоже возрастет или уменьшится. Конечный потребитель определяет для себя ценность данного бренда, сравнивая его с конкурентными предложениями на рынке и сопоставляя со своими потребностями и желаниями.

Поэтому, в условиях данного исследования, управление конкурентным потенциалом означает определение текущей и будущей ценности бренда для этих конечных пользователей или потребителей [13].

Потребители создают ценность бренда на основе своего собственного опыта. Процессу создания ценности способствуют структуры бренда, ассоциации и, в конечном счете, потребительский капитал бренда.

Ценность, которой потребитель наделяет бренд на основе прошлого опыта, знаний о бренде, рыночной деятельности сообщений бренда и контактов с ним составляет воспринимаемую ценность бренда. Изучение процесса создания воспринимаемой ценности предприятия означает создание конкурентных преимуществ.

Проблема их сохранения может быть решена только при условии управления экономическими индикаторами развития предприятия с учетом ситуации на рынке.

Управление торговой маркой, или бренд-менеджмент, лежит в основе любой деловой активности. Торговые марки окружают нас везде и всюду; все компании с большим или меньшим успехом, осознанно или нет, управляют своей репутацией и ценностями, связанными с их названиями и символами.

Анализ факторов, влияющих на интенсивность конкурентной борьбы, дает возможность отслеживать тенденции и перспективы развития рынка товаров и услуг. Существующие исследования в области анализа рынка и оценки уровня конкурентоспособности товаров носят многоплановый характер.

Поэтому, в рамках данного исследования необходимо четко определить соотношение между факторами, влияющими на конкурентоспособные товары, марки и предприятия, что дает возможность более четко определить границы предметной области исследования.

В работах отечественных и зарубежных ученых содержатся определенные элементы и направления влияния на конкурентный потенциал предприятия и накоплен достаточный объем количественных показателей их оценки.

Проблема оценки конкурентоспособности предприятия также находится под пристальным вниманием ученых, при этом необходимость оценки конкурентоспособности продиктована специфическими проблемами предприятия и той отрасли, в которой оно работает.

Однако, их систематизация и вопросы выяснения роли многочисленных факторов, формирующих конкурентный потенциал предприятия в современных теоретических концепциях стратегического маркетинга, изучены недостаточно.

Поскольку ценность предприятия формируется под влиянием процессов, окружающих ее с точки зрения покупателя, процесс бренд-менеджмента идентичен управлению всеми связанными с многими факторами, то есть практически всеми элементами деятельности компании. Сюда относятся, конечно, такие аспекты, как сам товар и / или услуга и маркетинговые коммуникации [4].

Конкурентный потенциал предприятия – это обобщающий, итоговый показатель устойчивой работы предприятия, отражающий результат действий и усилий производственных, обслуживающих и управленческих звеньев, подсистем и привлеченных ресурсов.

Существенно влияет на уровень конкурентоспособности предприятия, по мнению Т. Нильсона, конкурентный потенциал товара и внешняя сторона - конкурентный потенциал торговой марки. «По сути, торговая марка - это лишь символ, но символ с большим потенциалом, так как сильная торговая марка является экономически эффективным инструментом маркетинга» [4].

Конкурентный потенциал имеет более широкую трактовку конкурентоспособности, потому что, кроме внутренних характеристик товара и технологий формирования конкурентных преимуществ, включает комплекс маркетинговых процедур и способов их выполнения, предназначенных для лучшего, долгосрочного позиционирования предприятия в постоянно меняющейся конкурентной среде.

Эффективность управления маркой целесообразно оценивать на основе изучения и конкурентного потенциала, так как анализируется и внутренний, и внешний аспект оценки результатов ее присутствия на рынке, наиболее полно соответствует трактовке предприятия как бренда. На этой основе предлагается как предмет подробного изучения выделить категорию конкурентного потенциала предприятия.

Конкурентный потенциал предприятия (бренда) - совокупность возможностей предприятия использовать функциональные и эмоциональные свойства предприятия в системе управления

ключевыми факторами успеха с целью усиления преимуществ в конкурентной борьбе, закрепление рыночной позиции, формирование устойчивого преимущества со стороны потребителей, получение возможностей для дальнейшего развития марки, его постепенного превращения в бренд.

Отсюда возникает необходимость изучения конкурентных сил внутри отрасли, поиск условий для успешного продвижения марки, основываясь на результатах анализа конкурентных преимуществ основных участников рынка.

Торговая марка - достаточно сложный объект анализа и изучения. Она обладает рядом свойств:

- вызывает в сознании потребителя определенные ассоциации по отличительным свойствам товара;
- отражает систему ценностей производителя;
- предполагает определенный тип потребителя данного товара;
- создает функциональные и эмоциональные преимущества у потребителя;
- вызывает определенные индивидуальные образы.

Основная задача управления торговой маркой – развитие крепкой цепи положительных ассоциаций, связанных с данной маркой. Именно в этом случае мы встречаемся с брендом и можем рассматривать его как объект исследования.

Некоторые аналитики считают марку главным и самым долговечным активом компании, срок жизни которого значительно превышает время существования и производством товаров, и самих предприятий.

Но сила и влияние марки заключаются прежде всего в лояльности к ней покупателей.

Итак, в основе марочного капитала лежит потребительский капитал. Из этого вытекает, что маркетинговые усилия предприятия должны быть направлены на увеличение периода лояльности покупателей к марке, когда управление торговой маркой становится важнейшим маркетинговым инструментом завоевания рыночной позиции.

Управлять конкурентным потенциалом предприятия означает трансформировать торговую марку в бренд, то есть увеличивать уровень знания, потребления, лояльности к марке, путем реализации соответствующих управленческих процедур и получать в результате значительную рыночную долю в условиях роста интенсивной конкурентной борьбы на рынке.

Эффективное управление торговой маркой обеспечивает для предприятия ряд конкурентных преимуществ:

- благодаря марочной проинформированности и лояльности покупателей уменьшаются затраты на маркетинг;
- компания получает определенный рычаг влияния на дистрибьюторов и розничных продавцов, поскольку покупатели ждут от них продукцию под конкретными торговыми марками;

- компания устанавливает более высокие цены по сравнению с конкурентами, так как торговая марка воспринимается как показатель высокого качества [4].

Доверие потребителей облегчает осуществление компанией стратегии расширения предприятия. Доверие - важнейшая часть успешного брендинга, причем не только с точки зрения поставщиков, но и с точки зрения покупателей.

Торговые марки обеспечивают предприятию определенную защиту в условиях жесткой ценовой конкуренции.

Несмотря на роль и значение торговых марок в завоевании конкурентных преимуществ, в практике организации бизнеса не возникают споры о правомерности и способах включения их стоимости в балансы предприятия.

Эта полемика позволила сформулировать основной принцип работы маркетологов: их функция заключается не просто в достижении краткосрочных прибылей, но и в увеличении марочного капитала. Размер марочного капитала зависит от того, насколько устойчивы предпочтения потребителя, насколько он предан торговой марке [10].

Марочный капитал, утверждает Т. Амблер, это «золотая кладовая будущих доходов, которые принесет марка, авторитет компании, который пока еще не материализовался в прибыли» [3].

Степень признания и влияние торговых марок на рынке разные. Некоторые марки просто неизвестны большинству покупателей. О других потребители проявляют достаточно высокую степень осведомленности.

Для третьих характерна высокая степень признания. Четвертые марки обладают высоким преимуществом. И, наконец, есть марки, которые имеют лояльных потребителей.

Сохранение высокого уровня марочного капитала требует грамотного управления торговой маркой.

Необходимо поддерживать и расширять марочную осведомленность покупателей, восприятия качеств и свойств марочного товара, подкреплять положительные ассоциации, связанные с торговой маркой.

Для этого необходимы постоянные инвестиции в рекламу, поддержание высокого уровня торговли и сервиса [10].

Когда торговая марка символизирует высокую ценность покупки, предприятие обладает заметным конкурентным преимуществом. Главное - не забывать, что «ценность покупки» должна быть экономически эффективной, иначе ни о конкурентном преимуществе, ни о стабильном ценностном предложении, ни о долгосрочной марочной платформе речи не будет.

Для продавцов торговые марки создают преимущества такого рода:

- название предприятия упрощает процесс оформления и комплектации заказов и контроля над их выполнением;

- название и знак предприятия продавца обеспечивает юридическую защиту уникальных свойств товаров;

- применение торговых марок дает возможность продавцу привлечь прибыльных и лояльных к торговой марке потребителей. Лояльность к торговой марке - это определенная защита продавца от конкурентов;

- применение торговых марок помогают продавцу четко сегментировать рынок;

- торговые марки, имеющие высокую репутацию, помогают укреплению корпоративного имиджа, упрощают выпуск новых марочных товаров и обеспечивают привязанность к ним дистрибьюторов и потребителей [10].

Также, связь с символом, с товарным знаком должна быть четкой и ясной, иначе конкурентное преимущество окажется безликим, а покупатели не будут знать, к каким же товарам и услугам принадлежит определенная марка.

В процессе управления торговой маркой предприятий необходимо решить ряд взаимосвязанных задач. Эффективность принятия решений, по управлению конкурентными преимуществами может оцениваться общепринятыми методами, то есть через соотношение результата к затратам. В современной практике бренд-менеджмента такие показатели отсутствуют. Их разработка расширяет определенным образом цели данного исследования.

Исследователи выделяют несколько марочных стратегий: расширение товарной линии (распространение названия марки на новые товары в рамках одной товарной категории):

- расширение границ предприятия (распространение названия марки и новые товары из другой категории);

- расширение марочного семейства (разработка новой марки для уже существующих продуктов);

- вывода новых торговых марок для новых категорий товаров (диверсификация).

Расширение товарной линии означает, что в рамках одной категории и под той же торговой маркой предприятие выпускает продукты, дополненные новыми свойствами (новые вкусовые качества, компоненты, упаковки другой формы, другие цветовые решения или размеры). Расширение линии связано с определенным риском и вызывает горячие споры среди профессиональных маркетологов. Одна из опасностей состоит в ослаблении способности названия марки четко идентифицировать товарные разновидности и называется «ловушкой расширения линии». Применение стратегии расширения товарной линии оправдано тем, что товары, выпущенные под уже известной маркой, имеют больше шансов на

выживание чем продукты под абсолютно новым названием. Некоторые специалисты оценивают эту стратегию как лучший способ развития бизнеса.

Инструментарий и цели брендинга выходят далеко за рамки системы маркетинговых коммуникаций и включают также элементы товарной политики, стратегии в области ценообразования и решения в сбытовой сфере. Так же, как и паблик рилейшнз, брендинг не поглощается целиком не только системой маркетинговых коммуникаций, но даже всей системой маркетинга. Брендинг следует рассматривать как управленческую технологию, включающую элементы как маркетинга, так и менеджмента.

Конкурентный брендинг - часть товарной политики предприятия, управление имиджем с помощью комплексного изучения рынка, направлений использования конкурентных стратегий в технологиях стратегического менеджмента. На заключительном этапе выяснений роли предприятия в управлении конкурентными преимуществами предприятия необходимо определить стратегии позиционирования предприятия в общей последовательности разработки маркетинговой стратегии предприятий.

В ходе разработки системы управления конкурентным потенциалом предприятия достигается решение таких стратегических задач:

- получения и удержания конкурентных преимуществ долгосрочного характера;
- включения стратегий позиционирования предприятия в систему обеспечения конкурентоспособности предприятия;
- изменения концептуальных подходов к маркетинговой политике ценообразования;
- выбора центрального элемента для разработки коммуникационной стратегии предприятия;
- изучения особенностей позиционирования предприятия с учетом целевого сегментирования рынка;
- анализа альтернативных вариантов развития рыночной ситуации и разработка соответствующих стратегий поведения на рынке.

Для того чтобы предприятие успешно конкурировало на рынке, его расходы должны быть на одном уровне с ведущими конкурентами. Некоторое различие в затратах объективно оправдано. Если маркетинговая стратегия дифференцированная, при условии, если расходы предприятия по сравнению с другими производителями более высокие, его конкурентная позиция становится более уязвимой. Таким образом, в процессе анализа рыночной среды предприятие способно соотнести собственные возможности с возможностями непосредственного окружения.

Реализация поставленных задач по достижению и удержания конкурентных преимуществ предприятия дает возможность, в конечном итоге, увеличить доходность и перейти к более

полномасштабной реализации стратегических маркетинговых планов. Решающую роль в этом случае играет разработка технологии управления конкурентными преимуществами предприятия в рамках анализа конкуренции в отрасли, которая должна отражать современные подходы к определению ключевых факторов успеха в конкурентной борьбе, поиска возможностей для укрепления конкурентной позиции на рынке.

Практические аспекты технологии анализа марочной конкуренции могут осложняться отсутствием в современной практике маркетинга широко используемых методик исключительно количественной оценки эффективности продвижения марки, исследования ее персонального вклада в финансовые активы компании.

Литература

1. Котлер Ф., Армстронг Г., Сондерс Д., Вонг В. Основы маркетинга, второе европейское издание. - С-Петербург, 2008 – 428 с.
2. Багиев Г.Л. Маркетинг: Учебник для ВУЗов // Г.Л. Багиев, В.М. Тарасович, Х. Анн: Под общ.ред. Г.Л. Багиева. - М.: ОАО «Издательство «Экономика», 2009 – 312 с.
3. Дихтель Е., Хершген Х. Практический маркетинг. - М., 1995 – 268 с.
4. Котлер Ф. Основы маркетинга. - С-Петербург, АО «Коруна», АОЗТ «Литера плюс», 2004 – 462 с.
5. Лифиц И.М. Теория и практика оценки конкурентоспособности товаров и услуг. – 2001 – 286 с.
6. Маркетинг: Учебник /А.Н. Романов, Ю.Ю. Корлюгов, С.А. Красильников и др.; Под ред. А.Н. Романова - М.: Банки и биржи, ЮНИТИ, 2006 - 560 с.
7. Фатхутдинов Р. Конкурентоспособность России и подготовка кадров/Общество и экономика. – 2008 – 386 с.
8. Хруцкий И.В., Корнеева И.В. Современный маркетинг: настольная книга по исследованию рынка. - М., 2009 – 296 с.
9. Юданов А.Ю. Конкуренция: теория и практика: Учебное пособие; 2-е изд., с испр. и доп. - М.: Ассоциация авторов и издателей «Тандем», Изд-во «ГНОМ-ПРЕСС», 2008 – 290 с.
10. Кардаш В.Я. Маркетингова товарна політика: Навч. посібник. - К.: КНЕУ, 2007 - 156с.
11. Промисловий маркетинг. Теорія та господарські ситуації. Підручник під ред. А.О. Старостіна - К.: «Іван Федоров», 2007. - 400 с.
12. Эванс Дж., Берман Б. Маркетинг: Сокр. пер. с англ./Авт. предисл. и научн.ред. А.А. Горячев. -М.: Экономика, 2010. - 350 с.
13. Всё о маркетинге: Сборник материалов для руководителей предприятий, экономических и коммерческих служб - М.: Азимут-Центр, 2012. - 368 с.
14. Завьялов П.С., Демидов В.Е. Формула успеха: маркетинг (сто вопросов -сто ответов о том, как эффективно действовать на рынке). - 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Международные отношения, 2011. - 416 с.
15. Герасимчук В.Г. Маркетинг: теорія і практика: Навчальний посібник.- К.:Вища школа, 2014. - 327 с.
16. Котлер Ф. Маркетинг менеджмент. - СПб.: Питер Ком, 1998. - 896 с.

References

1. Kotler F., Armstrong G., Saunders D., Wong V. Fundamentals of Marketing, second European edition. - St. Petersburg, 2008-428 p.
2. Bagiev G. L. et al. Marketing: Textbook for universities // G. L. Bagiev, V. M. Tarasovich, X. Ann: Under the general editorship of G. L. Bagiev. - M: JSC "Publishing House "Ekonomika", 2009-312 p.
3. Dichtel E., Hershgen X. Practical marketing. - M., 1995-268 p.
4. Kotler F. Fundamentals of marketing. - St. Petersburg, JSC "Koruna", JSC "Litera plus", 2004-462 p.
5. Lifits I. M. Theory and practice of assessing the competitiveness of goods and services. - 2001-286 p.
6. Marketing: Textbook / A. N. Romanov, Yu. Yu. Korlyugov, S. A. Krasilnikov idr.; Ed. by A. N. Romanov-M.: Banks and Exchanges, UNITY, 2006-560 p.
7. Fatkhutdinov R. Competitiveness of Russia and training of personnel/Society and Economy. - 2008-386 p
8. Khrutsky I. V., Korneeva I. V. Modern marketing: a desktop book on market research. - M., 2009-296 p
9. Yudanov A. Yu. Competition: theory and practice: A textbook; 2nd ed., with ispr. and add. - M.: Association of Authors and Publishers "Tandem", Publishing house "GNOM-PRESS", 2008-290 p.
10. Kardash V. Ya. Marketing tovarna politika: Navch. posibnik. - K.: KNEU, 2007-156s.
11. Promisloviy marketing. Theory of the Lord's situation. Pidruchnik pid ed. A. O. Starostin-K.: "Ivan Fedorov", 2007. - 400 p.
12. Evans J., Berman B. Marketing: Sokr. per. s engl. / Avt. predisl. i nauchn. ed. A. A. Goryachev. - M.: Ekonomika, 2010. - 350 p.
13. All about marketing: A collection of materials for managers of enterprises, economic and commercial services-Moscow: Azimut-Center, 2012. - 368 p.
14. Zavyalov P. S., Demidov V. E. Formula for success: marketing (one hundred questions -one hundred answers about how to effectively act in the market). - 2nd ed., reprint. and add. - M.: International relations, 2011. - 416 p.
15. Gerasimchuk V. G. Marketing: theory and practice: Navchalny posibnik. - K.: Vishcha shkola, 2014. - 327 p.
16. Kotler F. Marketing management. - St. Petersburg: Peter, 1998. - 896 p.

Gorbacheva E.V

THE IMPACT OF COMPETITIVE POTENTIAL ON STRENGTHENING THE COMPANY'S POSITION IN THE MARKET

This article examines the processes of formation of market relations and the competitive environment, which are closely interrelated and require close attention from business entities. A strategic approach to the management of competitive advantages becomes an important condition for the development of the internal potential of the enterprise based on the use of the latest theoretical and methodological developments in the field of analysis of competitive conditions in the market.

The purpose is to determine the essence and mechanism of the formation of competitive potential, to reveal its role in enterprise management.

Keywords: consumer, concept, branding, analytical strategy, efficiency, competitiveness, formation process.

Горбачева Елена Валериевна, ассистент кафедры «Маркетинг» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: gelenna76@gmail.com

Gorbacheva Elena Valerievna, assistant of the Department of Marketing, SEE HT LPR "Lugansk Vladimir Dahl State University".

Рецензент: Максимов Виталий Владимирович, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой «Экономика предприятия» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 14.07.2021

УДК 349.2

СПЕЦИАЛЬНЫЙ СТАТУС ПРОКУРОРСКОГО РАБОТНИКА КАК НАПРАВЛЕНИЕ ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ТРУДОВОГО ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВА

Горенко С.С.

SPECIAL STATUS OF PROSECUTOR'S OFFICER AS A DIRECTION OF DIFFERENTIATION OF LABOR LEGISLATION

Gorenko S.S.

В статье выявлены недостатки действующего законодательства относительно закрепления правового статуса прокурорского работника как субъекта трудового права. Обоснованы доктринальные подходы к понятию «государственные служащие» и унификации терминологии действующего законодательства. Разработаны предложения по развитию дифференциации трудового законодательства.

Ключевые слова: дифференциация, прокурорские работники, государственные служащие, особые субъекты трудового права, специальный статус.

На современном этапе дифференцированный подход к регулированию труда отдельных категорий работников является объективной необходимостью. Прокурорские работники осуществляют особый вид трудовой деятельности, что обуславливает их специальный статус как субъектов трудового права. Вместе с тем в настоящее время отображение специального трудового статуса прокурорских работников в законодательстве вызывает ряд существенных проблемных вопросов.

Исследованию правового статуса особой категории работников – государственных служащих, к которой относятся и прокурорские работники – на протяжении длительного времени уделяли в той или иной степени внимание многие учёные, такие как А.В. Акулич, Н.Б. Болотина, В.С. Венедиктов, К.Н. Гусов, Н.И. Иншин, И.Я. Киселёв, Л.И. Лазор, В.Н. Толкунова, Г.И. Чанышева, И.И. Шамшина, А.А. Шевцов и др. Однако в научных позициях отсутствует единство взглядов относительно понятия государственных служащих как субъектов трудового права, что затрудняет определение специального статуса прокурорских работников в сфере общественных отношений по применению наёмного труда.

Данная публикация имеет своей целью выявление недостатков действующего законодательства относительно закрепления правового статуса прокурорского работника как субъекта трудового права, обоснование доктринального подхода к понятию «государственные служащие» и унификации

терминологии действующего законодательства, разработка предложений по совершенствованию трудового законодательства.

В соответствии с Законом «О прокуратуре Луганской Народной Республики» (далее – Закон «О прокуратуре») служба в органах прокуратуры является государственной службой [1, п.1 ст.39]. При этом пункт 2 статьи 39 названного Закона устанавливает, что трудовые отношения прокурорских работников «...регулируются законодательством Луганской Народной Республики о труде и законодательством Луганской Народной Республики о государственной службе с учётом особенностей, предусмотренных настоящим Законом». Из содержания данной правовой нормы логически следует вывод, что прокурорский работник является особым субъектом трудового права.

Заметим, что применительно к регламентации трудовых отношений прокурорских работников в первоочередном порядке указано законодательство Луганской Народной Республики о труде. Вместе с тем в кодифицированном источнике трудового права – Трудовом кодексе Луганской Народной Республики (далее – ТК ЛНР) [2] – закрепление специального статуса прокурорских работников отсутствует. Кроме того, достаточно чёткого указания на то, что государственные служащие, в том числе прокурорские работники, являются особыми субъектами трудового права в ТК ЛНР также нет.

Важно обратить внимание на то, что в юридической науке существуют различные подходы к пониманию государственных служащих как субъектов трудового права и к их месту в сфере общественных отношений по применению наёмного труда. Так, в начале нынешнего века профессор В.С. Венедиктов применительно к государственным служащим стал использовать термин «работники подобные наёмным», относя к данной категории гражданских государственных служащих, работников органов внутренних дел, налоговой милиции, прокуратуры, Службы безопасности. При этом названный автор подчёркивал, что трудовые

отношения данной категории лиц также входят в предмет трудового права [3, с.11].

Не вызывает сомнения, что трудовые отношения любой категории работников входят в предмет трудового права. Представляется также очевидным, что трудовая деятельность перечисленных выше лиц имеет особый характер, что обуславливает их специальный статус как субъектов трудового права. Но термин «работники подобные наёмным» выглядит логически необоснованным, в значительной степени искусственным и поэтому неприемлемым.

Вместе с тем подход В.С. Венедиктова получил некоторое развитие. В научной литературе недавних лет было представлено утверждение, что «...существуют два вида работников: 1) наёмные работники; 2) работники «подобные» наёмным, которые выполняют функции составного характера». И для разъяснения этой сложной правовой конструкции предложены такие дефиниции: «Наёмный работник – это зависимый работник, который осуществляет в интересах и на средствах производства работодателя определённую меру труда за определённую плату с подчинением трудовому распорядку»; «Работник «подобный» наёмному – это работник, наделённый государственно-властными полномочиями, который осуществляет свои функции на пользу общества и государства, реализуя политические интересы и отношения в обществе (т.е., который выполняет функции составного характера)» [4, с.7].

В отношении данной позиции хотелось бы, прежде всего, отметить, что термин «работник» – это отраслевая категория трудового права и означает лицо наёмного труда. В части второй статьи 18 ТК ЛНР закреплено, что работник – физическое лицо, вступившее в трудовые отношения [2]. Поэтому использование термина «наёмный работник» представляется некорректным и, более того, принципиально неверным. Выглядит также совершенно необоснованным и странным утверждение, что так называемые работники «подобные» наёмным выполняют «функции составного характера». Из смысла представленной выше дефиниции можно заключить, что под «функциями составного характера» понимаются государственно-властные полномочия отдельных категорий работников. Считаем совершенно нецелесообразным именовать властные полномочия государственных служащих «функциями составного характера», а самих государственных служащих называть этим странным термином – работники «подобные» наёмным.

Следует обратить внимание на обоснованную и убедительную позицию профессора И.И. Шамшиной, которая указывает, что те работники, которые «...наделены государственно-властными полномочиями и осуществляют свои функции в пользу общества и государства» также осуществляют свою трудовую деятельность не по

собственному усмотрению и желанию, а под руководством своего работодателя – государства, решая поставленные государством задачи. Эти лица трудятся не ради получения собственной прибыли, а в пользу государства и общества. Таким образом, в этой части нет никакого отличия между так называемыми «наёмными работниками» и «работниками «подобными» наёмным» – и в том, и в другом случае налицо все признаки наёмного труда. Работодатель обеспечивает средствами производства и организует любой наёмный труд, в том числе и труд работников, наделённых государственно-властными полномочиями. И все работники без исключения выполняют «...определённую меру труда за определённую плату», в том числе те лица, которые наделены государственно-властными полномочиями, – они выполняют свои должностные обязанности и получают за это заработную плату в размере должностного оклада. Как видно, подчёркивает названный автор, «двух видов работников» не существует. В сфере трудового права государственные служащие выступают работниками, являясь при этом особой категорией работников [5, с.115-116].

Г.И. Чанышева и Н.Б. Болотина ещё на рубеже XX и XXI веков справедливо отмечали, что государственные служащие, судьи, прокуроры, сотрудники милиции и т.п. являются лицами наёмного труда и в сфере трудового права выступают работниками. В подтверждение своей позиции названные авторы приводили такие аргументы: «В основе их деятельности лежит свободное волеизъявление о желании занимать определённую должность. На этой основе ими заключается соглашение с работодателем. И такое соглашение является трудовым договором. ...Работодателем в данном случае выступает государство в лице соответствующих государственных органов. Здесь особый характер как трудовой деятельности, так и работодателя, проявляется в акте назначения (утверждения) работника. Поэтому в данном случае трудовые отношения возникают из сложного юридического состава: трудового договора и акта назначения» [6, с.143].

Полностью разделяем представленные выше позиции И.И. Шамшиной, Г.И. Чанышевой, Н.Б. Болотиной. И считаем, что особенности трудовой деятельности государственных служащих, в том числе прокурорских работников, должны находить отображение в их специальном правовом статусе как субъектов трудового права. В настоящее время действующее трудовое законодательство не отображает должным образом особенности статуса прокурорских работников (и государственных служащих в целом) как субъектов трудового права, что вносит неоднозначность в понимание правовой регламентации трудовой деятельности данной категории работников.

В ТК ЛНР упоминаются некоторые особенности трудовой деятельности в органах государственной службы в статье 9. В ней говорится, что на лиц, замещающих государственные должности Луганской Народной Республики, действие трудового законодательства и иных актов, содержащих нормы трудового права, распространяется с особенностями, предусмотренными законами и иными нормативными правовыми актами Луганской Народной Республики [2, ч. 7 и 8 ст.9]. Можно видеть, что если в Законе «О прокуратуре» первоочередной акцент относительно регулирования труда прокурорских работников делается на трудовом законодательстве, то в кодифицированном источнике трудового права, который в соответствии с Законом «О нормативных правовых актах в Луганской Народной Республике» имеет приоритетное значение по сравнению с иными законами [7, ст.9], закрепляется первоочередное значение норм специального законодательства. Такой подход законодателя выглядит несколько коллизионным.

Следует также обратить внимание на то, что нормы специального законодательства не отображают в достаточной степени особенности правового статуса прокурорских работников как субъектов трудового права. Например, Закон «О прокуратуре» не закрепляет статутные трудовые права и обязанности прокурорских работников. А статья 40 названного Закона указывает в числе требований к лицам, желающим вступить в трудовые отношения в качестве прокурорских работников то, что они должны обладать «необходимыми моральными качествами». При этом в нормах специального законодательства не устанавливается, что именно следует понимать под термином «моральные качества».

Проблемным моментом действующего законодательства, как специального, так и трудового, является неоднозначность терминологии относительно государственных служащих. Закон «О прокуратуре» в пункте 1 статьи 39 гласит: «Прокурорские работники являются государственными служащими...». При этом в специальном законодательстве, а именно в Законе «О государственной гражданской службе Луганской Народной Республики» закреплено такое понятие: «Государственный гражданский служащий Луганской Народной Республики (далее – гражданский служащий) – гражданин Луганской Народной Республики, взявший на себя обязательства по прохождению государственной гражданской службы Луганской Народной Республики. Гражданский служащий осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности государственной гражданской службы Луганской Народной Республики в соответствии с актом назначения на должность и со служебным контрактом и получает денежное содержание за

счёт средств государственного бюджета Луганской Народной Республики» [8, п.3 ст.1]. Из смысла данной дефиниции можно заключить, что речь идёт о понятии государственного служащего, который в тексте названного Закона именуется «гражданский служащий».

Кодифицированный источник трудового права в статье 9 использует термин «государственные гражданские служащие», а в статье 65 ТК ЛНР речь идёт о государственных служащих [2].

Как видно, действующее законодательство одновременно использует три термина: «государственные служащие», «гражданские служащие», «государственные гражданские служащие». При этом из контекста правовых норм вытекает, что все эти термины используются как синонимические. Такой подход законодателя представляется неоправданным.

В теории права обоснованно подчёркивают, что принимаемые законы должны терминологически стыковаться между собой и содержать безупречные дефиниции, единые, сквозные для всей отрасли законодательства. Понятийный аппарат всех отраслей права должен иметь «модельные» термины и определения, выражающие наиболее общие и одновременно наиболее существенные признаки предмета или явления [9, с.554]. Из сказанного однозначно следует, что применение синонимов для обозначения одного и того же правового явления нецелесообразно.

Традиционно для обозначения лиц, в чьи трудовые обязанности входит реализация функций государственного управления, используется термин «государственные служащие». Кроме того, представляется, что термин «государственные служащие» наиболее точно отображает существенные особенности данной категории работников, а именно: указывает на то, что они наделены государственно-властными полномочиями. В термине «гражданские служащие» указанная особенность не просматривается. А словосочетание «государственные гражданские служащие», по нашему мнению, необоснованно утяжеляет данную правовую категорию.

На основании представленных доводов, считаем, что необходимо унифицировать терминологию действующего законодательства и во всех специальных нормативно-правовых актах, регулирующих труд представителей государственной власти (в том числе прокурорских работников), и в кодифицированном источнике трудового права (ТК ЛНР) использовать единый термин – «государственные служащие».

Для обеспечения однозначного понимания сущности государственных служащих в системе субъектов трудового права в трудовом законодательстве следует закрепить дефиницию понятия «государственные служащие» как особой категории работников.

Анализируя дефиницию, закреплённую в пункте 3 статьи 1 Закона «О государственной гражданской службе Луганской Народной Республики» надо отметить следующее. Несмотря на громоздкость данной дефиниции, она не отображает в должной степени особенности трудового статуса государственного служащего. Вместе с тем из указания на то, что государственный служащий «...осуществляет профессиональную служебную деятельность на должности государственной гражданской службы Луганской Народной Республики в соответствии с актом назначения на должность и со служебным контрактом и получает денежное содержание за счёт средств государственного бюджета Луганской Народной Республики», можно заключить, что государственный служащий является работником, выступая при этом особым субъектом трудового права.

В научной литературе недавнего прошлого была разработана дефиниция, определяющая государственных служащих как субъектов трудового права. При этом автор данной дефиниции предлагал своё наименование данной категории лиц: «Служащие – это особая категория работников, наделённых государственно-властными полномочиями, которые реализуют задачи и функции государства в соответствии с занимаемой должностью и состоят в трудовых отношениях с государственным органом, действующим от имени государства» [5, с.119].

Представленная научная позиция в целом вызывает одобрение и поддержку. Предложенная дефиниция достаточно чётко отображает характерные признаки государственных служащих как субъектов трудового права, поскольку содержит указание на следующие принципиальные факторы: 1) государственные служащие являются работниками; 2) они наделены государственно-властными полномочиями, определяющими сущность их трудовой функции; 3) реализуют государственно-властные полномочия, находясь в трудовом правоотношении; 4) стороной трудового правоотношения с государственным служащим выступает государство.

Вместе с тем вызывает возражение использование применительно к наименованию государственных служащих как особой категории работников термина «служащие». Как известно, в советские времена в трудовом законодательстве и в науке трудового права активно использовалось наименование «рабочие и служащие». При этом под «служащими» понимались лица умственного труда и/или наделённые организационными (должностными) полномочиями. Использование на современном этапе термина «служащие» может вызвать ненужные ассоциации с прежним трудовым законодательством и, кроме того, как было обосновано выше, термин «государственный служащие» наиболее полно и чётко отображает

характерную сущность данной категории работников.

Исходя из представленных аргументов, считаем целесообразным законодательно закрепить такую дефиницию:

«Государственные служащие – это особая категория работников, наделённых государственно-властными полномочиями публично-правового характера в целях реализации задач и функций государства, которые состоят в трудовых отношениях с государственным органом, действующим от имени государства».

Предложенная дефиниция однозначно указывает на особый трудовой статус государственных служащих в сфере общественных отношений по применению наёмного труда.

Действующий ТК ЛНР фактически устанавливает, что государственные служащие являются особыми субъектами трудового права, предусматривая отдельную статью 65 «Условия заключения трудового договора с бывшими государственными и муниципальными служащими». Вместе с тем следует обратить внимание на то, что упоминание государственных служащих в кодифицированном источнике трудового права ограничивается всего двумя статьями – статьёй 9 и статьёй 65 ТК ЛНР. При этом в настоящее время трудовое законодательство не фиксирует главную особенность трудового статуса государственных служащих вообще и прокурорских работников, в частности – то, что в содержание их трудовой функции входят организационно-властные полномочия, которые они реализуют от имени государства.

Необходимо констатировать, что в настоящее время ТК ЛНР не отображает в своём содержании специальный статус прокурорских работников как субъектов трудового права.

Единство и дифференциация правового регулирования наёмного труда является характерной особенностью отраслевого метода трудового права. В юридической литературе обоснованно указывают: «...общественное разделение труда, многообразие видов трудовой деятельности и иные объективные жизненные реалии, делают невозможным использование только единых правил и осуществление абсолютно одинакового регулирования применения наёмного труда во всех сферах экономики и во всех ситуациях. Поэтому помимо единства трудового права существует и его дифференциация» [10, с.73].

Как позитивную черту ТК ЛНР следует отметить наличие в нём значительного числа правовых норм, отображающих дифференцированный подход к регламентации наёмного труда. Эти нормы объединены в разделе XII «Особенности регулирования труда отдельных категорий работников» и выражают дифференциацию трудового права как по субъективным факторам (особенности

регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, несовершеннолетних), так и по объективным факторам (особенности регулирования труда совместителей, надомников, работников отдельных профессий, лиц, заключивших трудовые договоры о временной либо сезонной работе и др.).

Необходимость дифференцированного подхода к регулированию трудовых отношений государственных служащих, в том числе, прокурорских работников, обусловлена важнейшим объективным фактором – характером их работы, поскольку в процессе своей трудовой деятельности государственные служащие реализуют властные полномочия государства.

Посредством трудовой деятельности прокурорских работников достигается выполнение функциональных задач прокуратуры. Необходимость наличия специального законодательства, закрепляющего особенности регулирования их трудовых отношений, не подлежит сомнению.

Вместе с тем основы специального статуса государственных служащих как субъектов трудового права должны быть закреплены в кодифицированном источнике трудового права – ТК ЛНР. Важно обратить внимание на то, что государственная служба – явление многоаспектное. Это можно видеть из содержания Закона «О системе государственной службы Луганской Народной Республики» [11].

В силу сказанного полагаем, что ТК ЛНР следует дополнить отдельным разделом под названием «Правовые основы трудовой деятельности государственных служащих». Данный раздел должен содержать общие положения, где наряду с прочими понятийными категориями будет закреплена дефиниция государственного служащего. В этот раздел следует также включить главы, закрепляющие базовые положения относительно регулирования труда отдельных категорий государственных служащих, в числе которых надо предусмотреть главу «Особенности правового регулирования труда прокурорских работников».

В предлагаемой главе должны найти отображение специальный статус прокурорских работников как субъектов трудового права и иные, основополагающие особенности правовой регламентации труда данной категории государственных служащих.

Такой правовой подход будет способствовать наиболее полному законодательному отображению единства и дифференциации современного трудового права, однозначному определению статуса государственных служащих как особых субъектов трудового права, устранению правовых коллизий и пробелов в регламентации их труда. Данное направление развития дифференциации трудового законодательства будет способствовать совершенствованию правового регулирования

специального статуса прокурорских работников и соответствовать объективным потребностям времени.

Л и т е р а т у р а

1. Закон ЛНР «О прокуратуре Луганской Народной Республики» [Электронный ресурс] // Законодательство. – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/6630/> – Народный Совет Луганской Народной Республики. Официальный сайт.
2. Трудовой кодекс Луганской Народной Республики. – Луганск: Пресс-экспресс, 2020. – 320 с.
3. Венедиктов В.С. Трудовое право Украины (Общая часть). Учебное пособие для курсантов и слушателей высших учебных заведений МВД Украины / В.С. Венедиктов – Симферополь: ДОЛЯ, 2004. – 164 с.
4. Котова Л.В. Проблемы правового статусу працівника як суб'єкта трудового права в умовах ринкових відносин: автореф. дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.05 / Л.В. Котова. – Луганськ, 2009. – 18 с.
5. Шамшина, І.І. Суб'єкти трудового права: правове регулювання в умовах ринкових відносин: Монографія / І.І. Шамшина. – Луганськ: Вид-во «Література», 2010. – 448 с.
6. Чанышева, Г.И., Болотина, Н.Б. Трудовое право Украины / Г.И. Чанышева, Н.Б. Болотина. – Харьков: «Одиссей», 2001. – 512 с.
7. Закон Луганской Народной Республики «О нормативных правовых актах в Луганской Народной Республике» [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/937/> – Народный Совет Луганской Народной Республики. Официальный сайт.
8. Закон «О государственной гражданской службе Луганской Народной Республики» [Электронный ресурс] // Законодательство. – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/984/> – Народный Совет Луганской Народной Республики. Официальный сайт.
9. Скаун, О.Ф. Теория государства и права: Учебник / О.Ф. Скаун. – Харьков: Консум; Ун-т внутр. дел, 2000. – 704 с.
10. Лазор, Л.И., Лазор, И.В., Плахотина, Н.А., Шамшина, И.И. Трудовое право: Учебник в 2-х томах. Том 1 «Общая часть» / Под общ. ред. проф. Л.И. Лазор. – Луганск: Изд-во Луганского национального университета им. В. Даля, 2017. – 464 с.
11. Закон «О системе государственной службы Луганской Народной Республики» [Электронный ресурс] // Законодательство. – Режим доступа: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/983/> – Народный Совет Луганской Народной Республики. Официальный сайт.

R e f e r e n c e s

1. Zakon LNR «O prokurature Luganskoj Narodnoj Respubliki» [Elektronnyj resurs] // Zakonodatel'stvo. – Rezhim dostupa: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/6630/> – Narodnyj Sovet Luganskoj Narodnoj Respubliki. Oficial'nyj sajт.
2. Trudovoj kodeks Luganskoj Narodnoj Respubliki. – Lugansk: Press-jekspress, 2020. – 320 s.
3. Venediktov V.S. Trudovoe pravo Ukrainy (Obshhaja chast'). Uchebnoe posobie dlja kursantov i slushatelej vysshih uchebnyh zavedenij MVD Ukrainy / V.S. Venediktov – Simferopol': DOLJa, 2004. – 164 s.

4. Kotova L.V. Problemi pravovogo statusu pracivnika jak sub'ekta trudovogo prava v umovah rinkovih vidnosin: avtoref. dis. ... kand. jurid. nauk: 12.00.05 / L.V. Kotova. – Lugans'k, 2009. – 18 s.

5. Shamshina, I.I. Sub'ekti trudovogo prava: pravove reguljuvannja v umovah rinkovih vidnosin: Monografija / I.I. Shamshina. – Lugans'k: Vid-vo «Literatura», 2010. – 448 s.

6. Chanysheva, G.I., Bolotina, N.B. Trudovoe pravo Ukrainy / G.I. Chanysheva, N.B. Bolotina. – Har'kov: «Odissej», 2001. – 512 s.

7. Zakon Luganskoj Narodnoj Respubliki «O normativnyh pravovyh aktah v Luganskoj Narodnoj Respublike» [Elektronnyj resurs] // Rezhim dostupa: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/937/> – Narodnyj Sovet Luganskoj Narodnoj Respubliki. Oficial'nyj sajt.

8. Zakon «O gosudarstvennoj grazhdanskoj sluzhbe Luganskoj Narodnoj Respubliki» [Elektronnyj resurs] // Zakonodatel'stvo. – Rezhim dostupa: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/984/> – Narodnyj Sovet Luganskoj Narodnoj Respubliki. Oficial'nyj sajt.

9. Skakun, O.F. Teorija gosudarstva i prava: Uchebnik / O.F. Skakun. – Har'kov: Konsum; Un-t vnutr. del, 2000. – 704 s.

10. Lazor, L.I., Lazor, I.V., Plahotina, N.A., Shamshina, I.I. Trudovoe pravo: Uchebnik v 2-h tomah. Tom 1 «Obshhaja chast'» / Pod obshh. red. prof. L.I. Lazor. – Lugansk: Izd-vo Luganskogo nacional'nogo universiteta im. V. Dalja, 2017. – 464 s.

11. Zakon «O sisteme gosudarstvennoj sluzhby Luganskoj Narodnoj Respubliki» [Elektronnyj resurs] // Zakonodatel'stvo. – Rezhim dostupa: <https://nslnr.su/zakonodatelstvo/normativno-pravovaya-baza/983/> – Narodnyj Sovet Luganskoj Narodnoj Respubliki. Oficial'nyj sajt.

baza/983/ – Narodnyj Sovet Luganskoj Narodnoj Respubliki. Oficial'nyj sajt.

Gorenko S.S.

SPECIAL STATUS OF PROSECUTOR'S OFFICER AS A DIRECTION OF DIFFERENTIATION OF LABOR LEGISLATION

The article reveals the shortcomings of the current legislation regarding the consolidation of the legal status of a prosecutor's employee as a subject of labour law. The doctrinal approaches to the concept of "civil servants" and the unification of the terminology of the current legislation have been substantiated. Proposals for the development of differentiation of labour legislation have been developed.

Key words: differentiation, prosecutors, civil servants, special subjects of labour law, special status.

Горенко Сергей Сергеевич, генеральный прокурор Луганской Народной Республики.

Gorenko Sergey Sergeevich, Prosecutor General of the Lugansk People's Republic.

Рецензент: Шамшина Ирина Ивановна, д.ю.н., проф. кафедры государственно-правовых дисциплин Юридического института ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 26.06.2021

УДК [37.015.31 : 172.15] (470.67) «1941/1945»

ПАТРИОТИЧЕСКОЕ ВОСПИТАНИЕ МОЛОДЕЖИ В ГОДЫ ВЕЛИКОЙ ОТЕЧЕСТВЕННОЙ ВОЙНЫ НА ПРИМЕРЕ ГЕРОИЗМА ИСТОРИЧЕСКИХ ЛИЧНОСТЕЙ ПСКОВЩИНЫ

Грицких Д.В., Бирючкова Т.А.

PATRIOTIC EDUCATION OF YOUTH DURING THE GREAT PATRIOTIC WAR ON THE EXAMPLE OF THE HEROISM OF THE HISTORICAL PERSONALITIES OF THE PSKOV REGION

Gritskih D.V., Byrjuchkova T.A.

В статье раскрывается сущность патриотизма как неотъемлемой составляющей идеологии государства. Рассматриваются подвиги отдельных исторических личностей в годы Великой Отечественной войны как основа патриотического воспитания молодежи. Характерной особенностью патриотического воспитания, которое проводилось в годы Великой Отечественной войны, стала историческая роль Псковщины в качестве форпоста против агрессии Запада – его стремления захватить Северо-Восточные территории России.

Ключевые слова: Великая Отечественная война, Псков, Красная армия, героизм, патриотическое воспитание.

В июне 1941 года началась война, которая приобрела для советского народа характер Отечественной. Вероломное нападение и жестокость, которую проявляли гитлеровские захватчики против населения СССР, в первые же недели показали, что без общего всенародного сопротивления победу над захватчиками одержать невозможно.

Для создания среди граждан СССР, и особенно молодежи, необходимого уровня подъема патриотического настроения в борьбе против гитлеровцев и их союзников с первых дней войны начал работать целый комплекс мер. Для каждой из территорий Советского Союза применялись, кроме общих подходов патриотического воспитания и «точечные». На Псковщине основную роль стало играть обращение к вековым традициям героической борьбы Русских против иноземных захватчиков.

По мнению исследователей советской пропаганды, в годы Великой Отечественной войны, именно обращение к героическому историческому прошлому было важнейшим фактором в мобилизации населения для преодоления тяжелых условий военного времени, сил для

преодоления голода и лишений – подвигало жертвовать жизнью во имя победы над захватчиком [4, С. 58].

Следует отметить, что для данных территорий в особенности внешнеполитический фактор стал играть важнейшую роль еще со второй половины 30-х годов XX века. Над Советским Союзом нависла угроза нападения – агрессии, прежде всего со стороны Германии. Близость к прибалтийскому региону определила стратегию Гитлера, которая в плане «Барбаросса» выделяла целую группу армий для уничтожения Ленинграда. Именно уничтожения! Войскам армии группы «Север» особенно четко доносили приказ о безжалостном отношении к захваченному населению.

Уже к концу 30-х годов существенно изменился общий подход к использованию исторического прошлого царской России. Началось формирование уважительного отношения к отдельным эпизодам истории прошлого, государственным и военным деятелям, которые имели всенародное признание и весомый успех в борьбе с захватчиками.

Одним из первых проявлений такой политики стало появление школьного учебника «Краткий курс истории СССР» под редакцией А.В. Шестакова. Книга вышла в свет в 1937 году и содержала все основные разделы истории России – «Наша родина в далеком прошлом», «Киевское государство», «Восточная Европа под властью монгольских завоевателей», «Создание русского национального государства», «Крестьянские войны...» и др. [2].

Главы учебника содержали положительное оценивание деятельности таких исторических личностей, как Александр Невский, Дмитрий Донской, Иван Грозный, Петр I и др. Для более широкого охвата аудитории были созданы исторические фильмы, посвященные Петру I, Кузьме Минину и Дмитрию Пожарскому, Александру Невскому, Богдану Хмельницкому. Все

ленты были созданы в период с 1937 по 1941 гг. и предназначались для просмотра школьников с родителями [4, С. 59].

В 1930-е годы к процессу «привлечения» исторического прошлого к воспитательному процессу подключились и ученые, публицисты и писатели. К ним в помощь пришли также поэты, писатели и художники. Все они в той или иной степени были задействованы в создании системы патриотического воспитания с опорой на историческое прошлое.

Великая Отечественная война многократно усилила интерес советского руководства к проблеме освещения прошлых побед теперь уже тех или иных частей советского народа над захватчиками. В условиях отступления советских войск по всем фронтам необходимо было работать как над морально-волевыми качествами молодежи и населения в целом с целью сохранения уверенности в победоносном итоге войны, так и над поддержанием морального духа граждан, оставшихся на оккупированных территориях. В вопросе исторической роли становления государства российского псковщине отводилась особая роль.

История Пскова как раз предоставляла для воспитательно-патриотической работы богатейший материал. Во-первых, о Пскове сохранились одни из древнейших письменных упоминаний. В летописях начала X века уже упоминалось о важности роли псковских и новгородских земель в становлении государственности России.

Географическое расположение Пскова определило тот фактор, что на протяжении многих веков эти земли подвергались либо угрозе нападения, либо прямой агрессии со стороны соседних государств. Начиная с XIII века, когда земли Восточной Прибалтики завоевали немецкие рыцари, роль приграничного военного форпоста многократно возросла. Исследователи истории утверждают, что с XIII по XVIII века произошло более ста военных столкновений. Псков выдержал более 26 осад со стороны Ливонского ордена, литовцев. На Псков нападали поляки, шведы. Начиная с 1721 года, после заключения Ништадтского мирного договора со Швецией Петру I удалось отодвинуть границу государства от Пскова далеко на Запад. В феврале 1918 года город вновь был захвачен германскими войсками. Несмотря на то что уже в ноябре того же года Псков был освобожден Красной армией, угроза нового нападения осталась. За годы гражданской войны город побывал и в руках эстонской армии, и находился во власти белогвардейцев. В 1920 году после Тартуского договора он вновь вернулся в статус приграничного города. События, связанные с подготовкой Советского Союза к войне с нацистской Германией, дали возможность на короткий срок вновь отодвинуть угрозу.

Многовековая история Пскова стала наиболее «подходящей» для создания образа успешной борьбы российского народа против немецких захватчиков и их союзников. Именно на этих землях в XIII веке развернулась борьба против немецких рыцарей, которая увенчалась победой князя Александра Невского в битве на Чудском озере. Этот пример как нельзя лучше подходил в военно-патриотическом воспитании в качестве примера для лозунга «Кто на нас с мечом пойдет – тот от меча и погибнет!» [1]. С помощью этого примера появилась историческая параллель успешной борьбы более умных, смелых, справедливо защищающих свою землю героев с закованными в броню тевтонцами и обороны Советской родины от полчищ немецких танков. Именно Псков стал и более близким примером уже советской России успешной борьбы против немецких войск в 1918 году. Этой локальной победе над немецкими войсками придавалось настолько большое значение, что на 23 февраля был назначен день празднования советской армии и военно-морского флота [4, С. 59]. Если в 30-е годы речь шла о том, что только что созданная Красная армия сумела остановить продвижение германских войск на Петроград, то в годы Великой Отечественной эти события описывались как решительная победа над немецкими захватчиками при защите Пскова и Нарвы. В Приказе народного комиссара обороны И.В. Сталина №55 от 23 февраля 1942 г., посвященном 24-й годовщине Красной армии, говорилось: «Молодые отряды Красной армии, только вступившие в войну, наголову разбили немецких захватчиков под Псковом и Нарвой, 23 февраля 1918 года» [6].

Приблизительно такой же прием был применен при использовании исторического образа Александра Невского в борьбе против Тевтонского и Левонского орденов. Авторы научных статей, публицисты, сценаристы и т.д. проводили прямую параллель между героической обороной против нацистской германии и событиями далекого прошлого. В различных произведениях немецкие рыцари изображались в образе жестоких бесчестных захватчиков. В обиход вошел общепринятый термин, заимствованный у Карла Маркса, «псы-рыцари». Советские идеологи лишь дополнили его словом «современные псы-рыцари». Примером таких публикаций может служить статья от 5 апреля 1942 года, опубликованная в газете «Известия». Она была посвящена семисотлетию юбилею битвы на Чудском озере, получившей в исторической литературе название «Ледовое побоище». Статья так и была озаглавлена – «Рыцарей ждет судьба псов-рыцарей».

Похожие формулировки применялись и в брошюрах, которые массово распространялись среди городского населения. В них напрямую говорилось о том, что нынешние потомки ведут успешную борьбу с немецкими захватчиками, подобно далеким прадедам, победившим опасного и

жестокого противника. Даже сдача Пскова использовалась для поднятия боевого духа. Она подавалась как следствие предательства кучки отщепенцев из числа знати. Этим подстегивалась мысль о том, что бдительность в выявлении предателей и людей с пораженческими настроениями является одной из составляющих победы.

Помимо событий XIII века и начала XX, в статьях патриотического содержания использовались и менее известные эпизоды истории Пскова. Конечно, они были менее массовые и носили скорее значение регионального масштаба. По всей видимости, система и стратегия патриотического воспитания была разработана до начала военных действий 1941 года, так как уже с первых дней войны появились публикации патриотического содержания с опорой на историческое прошлое. К примеру, уже в первые дни после нападения гитлеровских войск и их союзников на Советский Союз 28 июня 1941 года в газете «Красная звезда» началась публикация статей историка А. Лурье, которая затем дала начало целой серии статей о «псах-рыцарях». В этих тезисах А. Лурье заложил основные тезисы о «предательстве бояр», «героическом сопротивлении псковичей» и др. Именно А. Лурье обратил внимание на то, что псковичи множество раз отражали нападения немецких полчищ – «В 1269 и 1298 гг. немцы, – говорится в статье, – совершали набеги на Псков, всякий раз кончавшиеся для них весьма плачевно» [4, С. 60].

В условиях тяжелого положения советских войск на фронтах, повсеместного отступления Красной армии, основной задачей первых дней войны стало развенчание мифа о непобедимости немецких войск. Поднятие боевого духа было крайне необходимым как в войсках, так и среди мирного населения, которое было задействовано в массовой эвакуации предприятий, и налаживания их работы далеко на Востоке Советского Союза практически под открытым небом. Одним из примеров такой работы является публикация широко известного драматурга В. Вишневского под названием «Уроки истории». В своем обращении он в литературной форме перечислял множество исторических примеров успешной борьбы русских против немецких войск. Подобные публикации местного значения носили массовый характер – 27 июня в газете «Псковский рабочий» была напечатана статья Н. Коха «Уроки наглому захватчику». Автор также писал о поражении немецких войск в 1242 и 1918 гг.

Для того чтобы сделать публикации актуальными и близкими для конкретной аудитории, зачастую исторические примеры привязывались самым неожиданным образом к определенной местности и определенной прослойке населения. Например, 29 июня 1941 г. в «Ленинградской правде» была напечатана статья о

работе в условиях войны колхозников поселка Середка, которую автор, Н. Воронов, озаглавил «Там, где были разбиты немецкие псы-рыцари» [4, С. 61].

В качестве главного героического образа в борьбе с немецкими захватчиками стала фигура Александра Невского. Уже в 1941 году было напечатано большое количество брошюр авторов М. Андреева, Н. Подорожного, работа В.В. Мавродина «Ледовое побоище» и многие другие. В этих публикациях освещалась исключительная роль Александра Невского как национального лидера, а псковичи – как соратники и воины-герои, помогавшие князю в борьбе. В.В. Мавродин в заключительной части своей брошюры обратил особое внимание на роль псковского князя Довмонта и других героев псковской земли в отражении множества нападений на Псков (1269, 1298, 1322, 1323 гг.). Так стремительно формировалось общественное мнение о князе Александре Невском как о герое национального масштаба, о Пскове – как о городе-герое.

Подобные публикации продолжались и в последующие годы войны. Так, ученый историк Абрамов в своей статье «Замечательный исторический урок», отмечал, что «Новгород, Псков, Луга, Копорье, Старая Русса – это не только русские города, исторические памятники замечательного героизма наших предков» [7]. Статья была опубликована 5 апреля 1942 г.

С течением времени интерес к героизму псковичей в обороне русской земли не иссяк, а наоборот, стал расширяться. Кроме уже упомянутых исторических событий, стали раскрываться страницы памяти о сражениях Пскова против войск Стефана Батория в 1581 – 1582 гг. Это была брошюра М.П. Тихановой и Д.С. Лихачева «Оборона древнерусских городов». Впрочем, в этих работах уже затрагивалась не только тема успешности борьбы против немецких войск, но и вопросы целей войны – «псковичи защищали и независимость Псковской земли и всей Руси; немцы же вели захватническую войну» [4, С. 63]. Эти же мотивы использовались и в публикациях после освобождения Пскова от немецкой оккупации, которое произошло в конце июля 1944 г. Например, 22 июля 1944 года, когда успехи Советской армии в борьбе с немецкими оккупационными войсками уже были более чем очевидны, в газете «Ленинградская правда» появился очерк М. Михалева «Дым над Псковом». В статье красочно описывалась трагедия Пскова. Немецкие оккупанты, ощущая безысходность своего положения и скорого бегства, начали разрушать город. При этом М. Михалев связывает действия жестокого врага со славным историческим прошлым, говоря о том, с какой безжалостностью они уничтожали вековые памятники, хранящие историю героического прошлого Пскова. М. Михалев пишет – «И словно желая отомстить истории, наперекор всему,

взбесившийся немец жжет Псков. Горят дома, разрушаются вековые стены, свидетели русской славы, священные памятники старины» [3].

Следует также обратить внимание на то, что работа над патриотическим воспитанием молодежи после освобождения городов и сел Советского Союза не прекратилась. Для этого было множество причин, среди которых можно выявить наиболее значимые. Во-первых, необходимо было постоянно работать над тезисом о справедливом характере войны. Решения, принятые на Тегеранской конференции, ставили перед советским народом задачу не только освободить свою Родину, но и «уничтожить врага в его логове».

Появилась новая цель – освобождение советскими солдатами территории Европы. После тяжелейшего периода обороны и освобождения территории Советского Союза необходима была мотивация особой миссии советского солдата в борьбе с фашизмом.

Во-вторых – освобождение территории СССР было лишь частью решения вопросов его международной и национальной безопасности после окончания войны. В этой связи псковщина должна была вновь стать форпостом, основой обороны Северо-Западных рубежей СССР. В-третьих – необходимо было решать сложнейшую проблему послевоенной разрухи. Вновь требовался трудовой подвиг миллионов людей, которые вернулись в свои города и села и ужаснулись всем последствиям войны. Еще более актуальной стала проблема выявления и наказания предателей и пособников оккупационных властей.

Именно поэтому количество публикаций не уменьшилось, а исторические примеры героизма теперь уже советских псковичей дополнились новыми (только что ставшими историей) историческими примерами.

В качестве примера можно привести публикацию А. Аренина «В освобожденном Пскове». Эта заметка вышла во фронтовой многотиражке Ленинградского фронта «На страже Родины». Автор бойцам советской армии описывал степень разрушения Пскова, преступления против человечности, совершенные оккупационными властями. Здесь обосновывалась необходимость идти советскому воину до конца. Двигаться за пределы советских границ к границам Германии – «И ныне воины русской земли, проходящие через освобожденный Псков, идут на Запад, к границам Германии. Они несут в своих руках карающий меч, они несут гибель немцам»[5]. В тот же день, что и упомянутая выше заметка, вышла публикация в центральной газете «Правда» от 24 июля 1944 года. А 25 июля 1944 года «Ленинградская правда» опубликовала сразу три статьи, посвященных освобождению Пскова, редакционная статья «Советское знамя реет над Псковом!», заметка под авторством М. Михалева «Здравствуй, Псков!». Третья статья вышла под названием «В Пскове» – в

ней автор, майор В. Карп написал о том, что немцы напрасно забыли об уроках истории, которые им были преподнесены ранее, и о том, что снова, уже советский солдат доказал тщетность попыток поработить российский народ.

Для поднятия настроения и патриотического духа статьи были дополнены карикатурой художника В. Гальбы «Земля Псковщины в разрезе». Карикатура изображала «в археологических разрезах» то, как уже многие века немецкие захватчики покоятся, бесславно пав в борьбе с псковскими защитниками.

Таким образом, мы можем говорить о том, что на территории Псковщины, Ленинграда и Ленинградской области использовались все разработанные приемы и методы военно-патриотического воспитания молодежи (средства массовой информации, лекции на предприятиях, учреждениях, колхозах и т.д., листовки, кинофильмы и др.). Использовался и потенциал ученых-историков, и талант публицистов. Широко использовались возможности художественного и документального исторического кино. Проводились театральные постановки.

Характерной особенностью патриотического воспитания, которое проводилось не только в годы Великой Отечественной войны, но и многие десятилетия после нее, стала историческая роль Псковщины в качестве форпоста против агрессии Запада – его стремления захватить Северо-Восточные территории России. Опора на героическое прошлое борьбы псковичей, против именно немецких захватчиков, вселяла уверенность в победу, в справедливость борьбы против немецких захватчиков в миллионы умов и сердец советских граждан, подтвердила с помощью многовековой истории справедливость возмездия немецким захватчикам и необходимость довести борьбу против нацистской Германии.

Л и т е р а т у р а

1. Данилевский И.Н. Александр Невский: парадоксы исторической памяти. «Цепь времен»: Проблемы исторического сознания. М.: ИВИ РАН, 2005, С. 119 – 132.
2. Краткий курс истории СССР. Учебник для 3-4 классов. Под ред. проф. А.В. Шестакова. – Учебник. – М.: Учпедгиз, 1937. – 225с.: ил., карты. – электронный ресурс – [режим доступа]: <https://may.alleng.org/d/hist/hist615.htm>
3. Ленинградская правда 1944 – Михалев М. Дым над Псковом // Ленинградская правда. № 174. 22 июля 1944 г. С.2.
4. Многовековая военная история Пскова в советской пропаганде в годы Великой Отечественной войны 1941 – 1945 гг. // Материалы научно-практической конференции «Псковско-Островская наступательная операция и освобождение Северо-Запада России от вражеской оккупации в 1944 г.» С.58 – 71.
5. На страже Родины 1944 – Аренин К. В освобожденном Пскове // На страже Родины. №182 24 июля 1944 г. С.2.

6. Приказ народного комиссара обороны И.В. Сталина № 55 от 23 февраля 1942 г., посвященный 24-й годовщине Красной армии. С. 59 – 64.

References

1. Danilevskiy I.N. Aleksandr Nevskiy: paradoksy istoricheskoy pamyati. «Tsep' vremen»: Problemy istoricheskogo soznaniya. M.: IVI RAN, 2005, P. 119 – 132.
2. Kratkiy kurs istorii SSSR. Uchebnik dlya 3-4 klassov. Pod red. prof. A.V. Shestakova. – Uchebnik. – M.: Uchpedgiz, 1937. – 225p.: il., karty. – elektronnyy resurs – [rezhim dostupa]: <https://may.alleng.org/d/hist/hist615.htm>.
3. Leningradskaya pravda 1944 – Mikhalev M. Dym nad Pskovom // Leningradskaya pravda. № 174. 22 iyulya 1944 g. P.2.
4. Mnogovekovaya voennaya istoriya Pskova v sovetskoy propagande v gody Velikoy Otechestvennoy voyny 1941 – 1945 gg. // Materialy nauchno-prakticheskoy konferentsii «Pskovsko-Ostrovskaya nastupatel'naya operatsiya i osvobozhdenie Severo-Zapada Rossii ot vrazheskoy okkupatsii v 1944 g.» P.58 – 71.
5. Na strazhe Rodiny 1944 – Arenin K. V osvobozhdenom Pskove // Na strazhe Rodiny. №182 24 iyulya 1944 g. P.2.
6. Prikaz narodnogo komissara oborony I.V. Stalina № 55 ot 23 fevralya 1942 g., posvyashchenny 24-y godovshchine Krasnoy armii. P. 59 – 64.

Gritskih D.V., Byrjuchkova T.A.

PATRIOTIC EDUCATION OF YOUTH DURING THE GREAT PATRIOTIC WAR ON THE EXAMPLE OF THE HEROISM OF THE HISTORICAL PERSONALITIES OF THE PSKOV REGION.

The article reveals the essence of patriotism as an integral part of the ideology of the state. The exploits of individual historical figures during the Great Patriotic War

are considered as the basis for the patriotic education of youth. A characteristic feature of the patriotic education that was carried out during the Great Patriotic War was the historical role of the Pskov region as an outpost against the aggression of the West - its desire to seize the northeastern territories of Russia.

Key words: Great Patriotic War, Pskov, Red Army, heroism, patriotic education.

Грицких Дмитрий Владимирович, кандидат исторических наук, доцент кафедры государственной политики ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Email: gritskih_d@mail.ru

Gritskikh Dmitry Vladimirovich, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of the Department of State Policy of the SEE HT LPR "Lugansk Vladimir Dahl State University".

Бирючкова Татьяна Александровна, магистрант кафедры государственного управления 1 курса кафедры государственной политики ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Biryuchkova Tatyana Aleksandrovna, Master's student the 1st year of the Department of Public Administration of SEE HT LPR "Lugansk Vladimir Dahl State University".

Рецензент: Шелюто Владимир Михайлович, доктор философских наук, профессор кафедры мировой философии и теологии ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана: 15.05.2021

УДК 338.24

РАЗВИТИЕ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ ВЛАСТИ И БИЗНЕС-СТРУКТУР НА ОСНОВЕ ГОСУДАРСТВЕННО-ЧАСТНОГО ПАРТНЕРСТВА

Гришко Н.В., Мостовая И.В.

DEVELOPMENT OF INTERACTION OF GOVERNMENT AND BUSINESS STRUCTURES ON THE BASIS OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP

Grishko N.V., Mostovaya I.V.

В статье рассмотрены вопросы взаимодействия власти и бизнес-структур на основе государственно-частного партнерства. Проанализирован российский и зарубежный опыт взаимодействия власти и бизнес-структур на основе государственно-частного партнерства. Предложены направления оптимизации взаимодействия власти и бизнес-структур на основе государственно-частного партнерства. Развитие взаимодействия может быть полезно как малому и среднему бизнесу, так и крупным бизнес-структурам.

Ключевые слова: власть, бизнес-структуры, государственно-частное партнерство, развитие, взаимодействие, предпринимательство.

Введение. Развитие взаимодействия власти и бизнес-структур на основе государственно-частного партнерства (ГЧП) является основной альтернативой государственному управлению инвестиционными проектами и бюджетному финансированию. Исследование зарубежного опыта показывает, что в условиях кризиса государственно-частное партнерство становится важным инструментом производства общественных благ. Именно благодаря партнерству власти и бизнеса частные структуры получают на длительный срок владение и пользование государственными активами, которые обеспечивают прибыль, и стабильность на длительный период времени, что особенно важно в современных условиях [1]. Государство, в свою очередь, получает возможность концентрировать свои усилия как на поддержании внутренней социальной и экономической стабильности на важных проектах развития инфраструктуры, так и на внедрении новых эффективных подходов к поддержке отечественного производителя. Объединение усилий государства и частных компаний способствует концентрации лучших их качеств и дает синергетический эффект. При таком взаимодействии партнерство власти и бизнес-структур становится важным инструментом преодоления кризисных явлений в экономике, обеспечения роста и стабильности. Формирование эффективного механизма взаимодействия бизнеса и

власти в короткие сроки позволит улучшить социально-экономическую ситуацию, пополнить бюджет, а также сохранить имеющиеся и создать дополнительные рабочие места. В рассматриваемых формах взаимодействий власти и бизнеса методологически необходимо подчеркнуть инициативную роль государства как участника [2]. Задачи, цели, проблемы, порождаемые обязательствами государства перед обществом, лежат в основе его партнерских инициатив, которые в свою очередь должны быть подкреплены определенными гарантиями эффективности предстоящего партнерства между властью и бизнес-структурами.

Методика исследования. Методологическое и теоретическое обоснование взаимодействия власти и бизнес-структур на основе государственно-частного партнерства, поиск эффективных способов его практического применения, которые выступают ключевым элементом формирования и реализации долгосрочной экономической политики, в том числе и в кризисных ситуациях, как на федеральном, так и региональном уровнях, представлены в трудах отечественных и зарубежных авторов Е.С. Аверкиевой [3, 4], Д.Г. Токолова [5], М.А. Дерябиной [6], С.А. Иванова [7] Alsafran, Edum-Fotweand Lord [8], Delmon [9]. Эффективность взаимодействия власти и бизнес-структур на основе государственно-частного партнерства зависит от того, по каким критериям осуществляется экономический анализ этого процесса [10]. По мнению В.Г. Варнавского, преимущество в принятии того или иного решения относительно взаимодействия власти и бизнес-структур всегда остается за государством, как инициатором основного количества соглашений в рамках указанного взаимодействия [11]. Как отмечают исследователи К.В. Пьянкова и Н.Н. Косвинцев, сферами взаимодействия государства и бизнес-структур на основе государственно-частного партнерства в развитых странах преобладает социальная инфраструктура (образование, культура,

здравоохранение и т.д.), в развивающихся странах – транспортная (аэропорты, трубопроводный транспорт, автодороги, порты и др.) [12]. В процессе исследования использована информация, размещенная в открытом доступе на официальных сайтах платформы «РОСИНФРА» [13], Министерства экономического развития РФ [14,15], Росстата [16,17].

Результаты и их обсуждение. Правовую основу взаимодействия власти и бизнес-структур в РФ определяет пакет нормативно-правовых актов.

Федеральный закон "О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" от 13.07.2015 N 224-ФЗ (последняя редакция) [18] направлен на создание правовых условий для привлечения инвестиций в экономику Российской Федерации, повышение качества товаров, работ, услуг, организация обеспечения которыми потребителей относится к вопросам ведения органов государственной власти и органов местного самоуправления. Федеральный закон "О концессионных соглашениях" от 21.07.2005г. N 115-ФЗ (последняя редакция) [19] регламентирует отношения, которые возникают в процессе подготовки, заключения, исполнения, изменения и прекращения концессионных соглашений. Также он определяет права и законные интересы сторон партнеров концессионного соглашения. Именно с принятием Федерального закона «О концессионных соглашениях» началась новая глава в современной истории рынка концессий в России. На федеральном уровне в 2009

году были заключены первые в РФ транспортные концессии – в отношении первого участка платной автомобильной дороги М-11 «Москва – Санкт-Петербург» (с инвестициями в размере 59 млрд рублей) и в отношении платного обхода г. Одинцово (25 млрд рублей). Работы по этим проектам были выполнены и введены в эксплуатацию в запланированные сроки. С 2015 г. в связи с санкциями происходило ухудшение экономической ситуации в России и снижение инвестиционной активности, в том числе и в сфере государственно-частного партнерства. После внесения поправок в нормативные документы относительно концессий, а именно установление порядка частной концессионной инициативы, наблюдается рост числа заключенных концессионных соглашений. Крупнейшими по объему инвестиций соглашениями, заключенными с 2016 года, стали концессии:

- строительство пускового комплекса №3 Центральной кольцевой автомобильной дороги – 81 млрд рублей;
- строительство автомобильного обхода г. Хабаровска – 64 млрд рублей;
- создание (реконструкция) систем теплоснабжения и горячего водоснабжения г. Волгограда – 30 млрд рублей [14] и др. К основным показателям, характеризующих уровень объявленных концессионных конкурсов (КК), частных концессионных инициатив (ЧКИ) и заключенных концессионных соглашений (КС), относится их динамика за период 2016-2019 гг. приведенная в табл. 1.

Таблица 1

Объявленные концессионные конкурсы, частные концессионные инициативы и заключенные концессионные соглашения за период 2016-2019 гг.

Период	Объявлено концессионных конкурсов и частных концессионных инициатив		Концессионные соглашения	
	Количество	Суммарный объем инвестиционных обязательств, (млрд руб.)	Количество	Суммарный объем инвестиционных обязательств, (млрд руб.)
2016	1836	267,0	67	224,0
2017	1310	385,0	60	256,0
2018	1299	371,0	66	564,0
2019	1177	460,0	38	255,0
Всего	5622	1483,0	231	1299,0

Данные табл. 1 позволяют сделать вывод о том, что количество частных концессионных инициатив, объявленных концессионных конкурсов и заключенных концессионных соглашений с 2016 по 2019 гг. снижается соответственно в 1,56 раза и 1,76 раза. Но суммарно объем инвестиционных соглашений за данный период увеличивается соответственно в 1,72 раза и 1,14 раза. То есть при снижении количества частных концессионных инициатив, объявленных концессионных конкурсов и заключенных концессионных соглашений объем инвестиционных обязательств увеличивается.

Дополнительные исследования по данному направлению показали, что из 38 заключенных в 2019 году концессионных соглашений с суммарным объемом инвестиционных обязательств в сумме 255,0 млрд рублей два соглашения на строительство относятся к категории мегапроектов:

строительство мостового перехода через Калининградский залив – 35,2 млрд руб.;

строительство обхода Тольятти с мостовым переходом через р. Волга – 121,0 млрд руб., что составляет более 61% общего объема инвестиционных обязательств по заключенным за

2019 год концессионным соглашениям. Согласно данным Росстата, на начало 2020 года в РФ заключено 3,1 тыс. концессионных соглашений (КС) с 1,7 трлн рублей общим объемом инвестиционных обязательств, что составляет 1,6% за 2019 год от ВВП страны. При этом внебюджетные инвестиции составляют 1,2 трлн рублей (или 70%) [16]. Для сравнения, объем инвестиционных обязательств по проектам государственно-частного партнерства во Франции также составляет не менее 1,6% от ВВП, в Канаде – 8,1%, в Новой Зеландии и Австралии – 6,9%, в Великобритании – 6,6% [15], что свидетельствует о недостаточном уровне инвестиций в инфраструктуру посредством концессии. В Российской Федерации, в среднем за последние 5 лет, ежегодно заключается порядка 500

новых концессионных соглашений, объем инвестиций составляет 280 млрд рублей. При сохранении текущих показателей Российская Федерация не достигнет уровня Великобритании по инвестициям в КС в ближайшем будущем. Наибольшее количество КС приходится на муниципальный уровень (94%), тем не менее, на федеральном уровне законтрактован больший объем инвестиций в КС (42%). По всем сферам концессионного соглашения средний срок составляет 12 лет, в социальной сфере – 22 года, в транспортной сфере – 21 год. На рис. 1 представлено распределение количества КС по административным уровням РФ. На рис.2 представлено распределение объема инвестиций в КС по административным уровням.



Рис. 1. Распределение количества КС по административным уровням РФ (разработано авторами)



Рис. 2. Распределение объема инвестиций в КС по административным уровням РФ (разработано авторами)

По данным Росинфра [13], в РФ общий объем инвестиций малого и среднего предпринимательства, а также поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы составили 481,48 млрд руб., в том числе: улучшение условий ведения предпринимательской деятельности (15 мероприятий) – 2,56 млрд руб.;

расширение доступа субъектов МСП к финансовым ресурсам, в том числе к льготному финансированию (20 мероприятий) – 261,81 млрд руб.; акселерация субъектов МСП (37 мероприятий) – 167,88 млрд руб.; создание системы поддержки фермеров и развитие сельской кооперации (9 мероприятий) – 40,76 млрд руб.; популяризация

предпринимательства (8 мероприятий) – 8,47 млрд руб. На рис. 3 представлен общий объем инвестиций малого и среднего предпринимательства.

Из общего объема инвестиций 416,24 млрд руб. выделено из федерального бюджета 86,4% к общему объему инвестиций из бюджетов субъектов – 11,35 млрд руб. (2,4%), из внебюджетных фондов – 53,90 млрд руб. (11,2%) [13,16].

В настоящее время практика соглашений о государственно-частном партнерстве в Российской Федерации является немногочисленной. На всех административных уровнях РФ заключено 25 соглашений о государственно-частном партнерстве (ГЧП), муниципально-частном партнерстве (МЧП), в том числе: муниципальных соглашений – 18, региональных – 6, федеральных – 1. Объем

инвестиций составляет – 59,6 млрд рублей, из которых внебюджетные инвестиции составляют 45,5 млрд. рублей [15]. Наиболее крупным среди них является заключенное в 2019 году на федеральном уровне соглашение о ГЧП в отношении объектов, предназначенных для обеспечения маркировки отдельных видов товаров и мониторинга их оборота. Соглашения о муниципально-частном партнерстве, государственно-частном партнерстве имеют преимущество в сфере образования. На рис.4 представлено соотношение соглашений о муниципально-частном партнерстве, государственно-частном партнерстве по отраслям реализации.

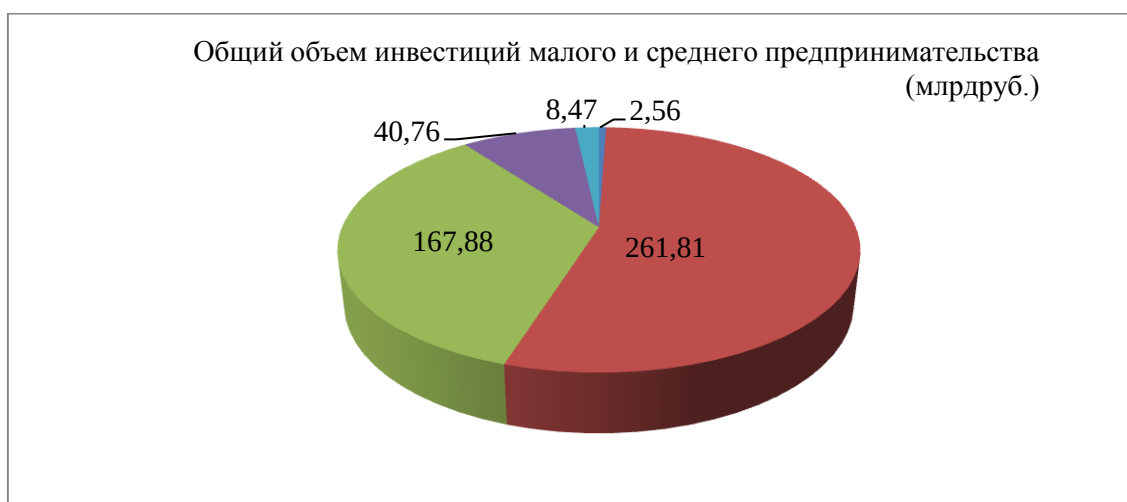


Рис. 3. Общий объем инвестиций малого и среднего предпринимательства (разработано авторами)

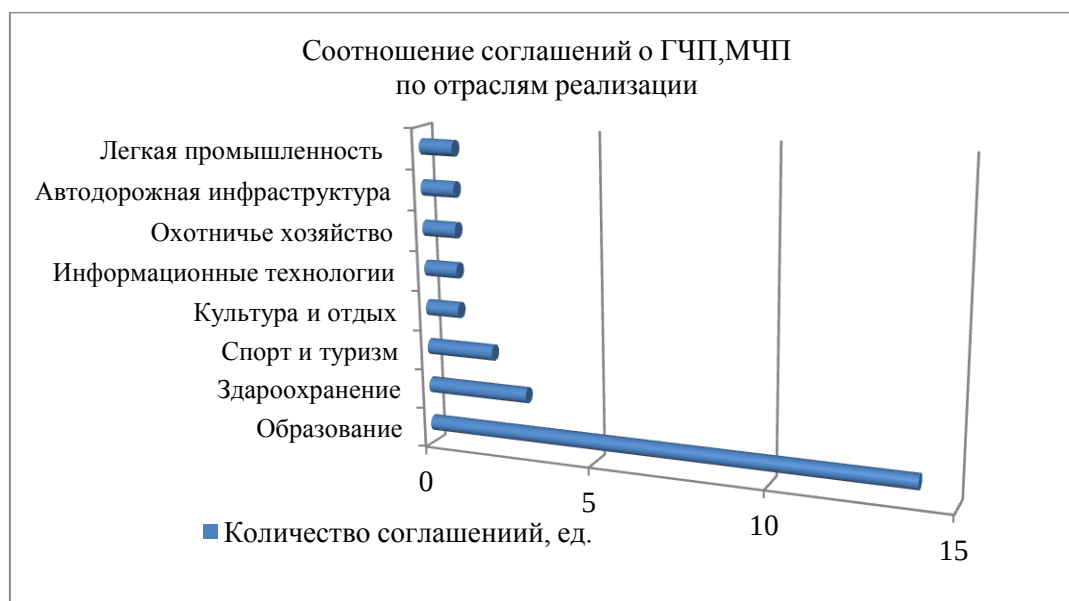


Рис. 4. Соотношение соглашений о муниципально-частном партнерстве, государственно-частном партнерстве по отраслям реализации (разработано авторами)

Выводы. Таким образом, для обеспечения эффективного взаимодействия власти и бизнес-структур в сфере реализации проектов государственно-частного партнерства необходимо:

предоставление прав управления (пользования, эксплуатации) объектом партнерства или приобретение, создание (строительство, модернизация, реконструкция) объекта партнерства с последующим управлением (использованием, эксплуатацией), с условиями выполнения частным партнером инвестиционных обязательств в соответствии с договором, заключенным в рамках данного соглашения;

фиксация «государственного интереса» в договорных отношениях;

заключение договорных отношений на долгосрочный период (от 5 до 49 лет);

передача части рисков частному партнеру в процессе осуществления государственно-частного партнерства (физической устойчивости объектов; рисков влияния на социальные и экологические процессы в рамках реализации данного проекта; публичных рисков и рисков негативного восприятия инфраструктурного объекта среди жителей и потребителей услуг);

привлечением дополнительного финансирования частным партнером;

эффективного взаимодействия власти и бизнес-структур для развития инфраструктурных инвестиций предлагается создание институтов частных инфраструктурных фондов.

Реализация перечисленных мероприятий позволит достигнуть эффективного взаимодействия власти и бизнес-структур для стабильного роста экономики государства.

Литература

1. Студеникин Н. 2009. Государственно-частное партнерство: мировой опыт и перспективы в России. [Электронный ресурс]: - Режим доступа: http://pppcenter.ru/assets/files/docs/17.12.09_Studenikin.ppt (20.05.2021).
2. Соловьев М.М., Жалкубаева К.Г., Македонская М.М. 2009. Проблема эффективности государственно-частного партнерства: сборник докладов Международной конференции по проблемам управления, – М.: ИПУ РАН.
3. Аверкиева Е.С., Нашанян Г.Л. 2015. Государственно-частное партнерство: формы, перспективы и проблемы. Путь в науку. Горизонты экономической науки. Под общ. ред. О.С. Белокрыловой, В.В. Вольчика. Ростов-на-Дону, Изд-во Фонда «Содействие - XXI век». С. 67-76.
4. Аверкиева Е.С. 2016. Возможности осуществления комплексной оценки уровня общественного благосостояния. Россия в глобальной экономике: вызовы и институты развития: сборник научных трудов III Международного политэкономического конгресса и VI Международной науч.-практ. конф. Ростов-на-Дону, в 2 т. Ростов-на-Дону: Изд-во Южного федерального университета, Т. I: 285-289.

5. Токолов Д.Г. 2015. Управление развитием государственно-частного партнерства в Ростовской области. Молодой ученый, № 23: 661-666.

6. Дерябина М. А. Теоретические и практические проблемы государственно-частного партнерства. [Электронный ресурс]: - Режим доступа: <http://www.imepi-eurasia.ru/baner/docladD> (14 декабря 2020).

7. Иванов С. А. 2012. Государственно-частное партнерство как составная часть механизма государственной поддержки сельского хозяйства российской Федерации. Экономические науки, № 10 (95): 46-51.

8. Alsafran E. A., Edum-Fotwe F. T. and Lord W. E. 2016. Modelling the states of public client participation in public private partnership arrangements. International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering, vol. 10, № 4: 1077-1084.

9. Delmon J. 2010. Understanding options for private-partnership partnerships in infrastructure, policy. Research Working Paper 5173, World Bank, Washington, D.C.

10. Габдуллина Э.И. 2012. Оценка эффективности ГЧП как механизма взаимодействий власти и бизнеса. Современные проблемы науки и образования. [Электронный ресурс]: - Режим доступа: <http://www.science-education.ru/102-5928> (20.05.2021).

11. Варнавский В.Г. 2009. Государственно-частное партнерство: некоторые вопросы методологии. Вестник Института экономики РАН, 3: 17-33

12. Пьянкова К.В., Косвинцев Н.Н. 2010. Государственно-частное партнерство: преимущества и недостатки для государства и бизнеса. Вестник Пермского университета. Серия: Экономика, 4: 12-19.

13. Национальные проекты РФ. Структура и инвестиции в малое и среднее предпринимательство и поддержка индивидуальной предпринимательской инициативы [Электронный ресурс]: - Режим доступа: <https://rosinfra.ru/digest/national> (12.06.2021).

14. Исследование. Развитие государственно-частного партнерства в России в 2015-2016 годах. Рейтинг регионов по уровню развития ГЧП. Ассоциация «Центр развития ГЧП», Министерство экономического развития Российской Федерации. М.: Ассоциация «Центр развития ГЧП», 2016: 21.

15. Министерство экономического развития РФ. Департамент развития секторов экономики. Информационно-аналитический обзор развития ГЧП в России [Электронный ресурс]: - Режим доступа: https://www.economy.gov.ru/material/news/minekonomrazvit_rossii (дата 10.05.2021).

16. Данные Росстата. [Электронный ресурс]: - Режим доступа: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/vvp/vvp-god/tab1a.xls (14.06.2021).

17. Федеральная служба государственной статистики. Сплошное статистическое наблюдение малого и среднего бизнеса. [Электронный ресурс]: - Режим доступа: https://rosstat.gov.ru/small_business_2020 (17.06.2021).

18. Федеральный закон "О государственно-частном партнерстве, муниципально-частном партнерстве в Российской Федерации и внесении изменений в отдельные законодательные акты Российской Федерации" от 13.07.2015 N 224-ФЗ (последняя редакция). [Электронный ресурс]: - Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1 (10.02.2021).

19. Федеральный закон "О концессионных соглашениях" от 21.07.2005 N 115-ФЗ (последняя редакция). [Электронный ресурс]: - Режим доступа: <http://www.consultant.ru/document/cons> (17.06.2021).

References

1. Studenikin N. 2009. Public-private partnership: world experience and prospects in Russia. [Electronic resource]: - Access mode: http://pppcenter.ru/assets/files/docs/17.12.09_Studenikin.ppt (20.05.2021).
2. Soloviev M.M., Zhalkubaeva K.G., Makedonskaya M.M. 2009. The problem of the effectiveness of public-private partnership: collection of reports of the International Conference on Management Problems, Moscow: IPU RAS.
3. Averkieva E. S., Nashanyan G. L. 2015. Public-private partnership: forms, prospects and problems. The path to science. Horizons of Economics. Under total. ed. O.S. Belokrylova, V.V. Volchik. Rostov-on-Don, Publishing House of the Fund "Assistance - XXI century",: 67-76.
4. Averkieva E. S. 2016. Possibilities for the implementation of a comprehensive assessment of the level of social welfare. Russia in the Global Economy: Challenges and Development Institutions: Collection of Scientific Papers of the III International Political Economy Congress and the VI International Scientific and Practical. conf. Rostov-on-Don, in 2 volumes. Rostov-on-Don: Publishing house of the Southern Federal University, T. I: 285-289.
5. Tokolov DG 2015. Managing the development of public-private partnership in the Rostov region. Young Scientist, no. 23: 661-666.
6. Deryabina MA Theoretical and practical problems of public-private partnership. [Electronic resource]: - Access mode: <http://www.imepi-eurasia.ru/baner/docladD> (December 14, 2020).
7. Ivanov SA 2012. Public-private partnership as an integral part of the mechanism of state support for agriculture in the Russian Federation. Economic Sciences, no. 10 (95): 46-51.
8. Alsafran E. A., Edum-Fotwe F. T. and Lord W. E. 2016. Modeling the states of public client participation in public private partnership arrangements. International Journal of Social, Behavioral, Educational, Economic, Business and Industrial Engineering, vol. 10, no. 4: 1077-1084.
9. Delmon J. 2010. Understanding options for private-partnership partnerships in infrastructure, policy. Research Working Paper 5173, World Bank, Washington, D.C.
10. Gabdullina E.I. 2012. Evaluation of the effectiveness of PPP as a mechanism for interaction between government and business. Modern problems of science and education. [Electronic resource]: - Access mode: <http://www.science-education.ru/102-5928> (20.05.2021).
11. Varnavsky V.G. 2009. Public-Private Partnership: Some Methodological Issues. Bulletin of the Institute of Economics of the Russian Academy of Sciences, 3: 17-33
12. Ryankova K.V., Kosvintsev N.N. 2010. Public-Private Partnership: Advantages and Disadvantages for Government and Business. Perm University Bulletin. Series: Economics, 4: 12-19.
13. National projects of the Russian Federation. Structure and investment of small and medium-sized businesses and support for individual entrepreneurial initiative [Electronic resource]: - Access mode: <https://rosinfra.ru/digest/national> (06/12/2021).
14. Research. Development of public-private partnerships in Russia in 2015-2016. Rating of regions by the level of PPP development. PPP Development Center Association, Ministry of Economic Development of the Russian Federation. M.: Association "PPP Development Center", 2016: 21.
15. Ministry of Economic Development of the Russian Federation. Department of development of sectors of the economy. Information and analytical review of the development of PPP in Russia [Electronic resource]: - Access mode: https://www.economy.gov.ru/material/news/minekonomrazvit_rossii (date 10.05.2021).
16. Rosstat data. [Electronic resource]: - Access mode: https://www.gks.ru/free_doc/new_site/vvp/vvp-god/tab1a.xls (14.06.2021).
17. Federal State Statistics Service. Continuous statistical observation of small and medium-sized businesses. [Electronic resource]: - Access mode: https://rosstat.gov.ru/small_business_2020 (06/17/2021).
18. Federal Law "On Public-Private Partnership, Municipal-Private Partnership in the Russian Federation and Amendments to Certain Legislative Acts of the Russian Federation" dated July 13, 2015 N 224-FZ (last edition). [Electronic resource]: - Access mode: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_1 (10.02.2021).
19. Federal Law "On Concession Agreements" dated 21.07.2005 N 115-FZ (last edition). [Electronic resource]: - Access mode: <http://www.consultant.ru/document/cons> (06/17/2021).

Grishko N.V., Mostovaya I.V.

DEVELOPMENT OF INTERACTION OF GOVERNMENT AND BUSINESS STRUCTURES ON THE BASIS OF PUBLIC-PRIVATE PARTNERSHIP

The article deals with the issues of interaction between government and business structures on the basis of public-private partnership. Analyzed the Russian and foreign experience of interaction between government and business structures on the basis of public-private partnership. The directions of optimization of interaction between the authorities and business structures on the basis of public-private partnership are proposed. The development of interaction can be useful for both small and medium-sized businesses and large business structures.

Key words: government, business structures, public-private partnership, development, interaction, entrepreneurship.

Гришко Наталья Викторовна, доктор экономических наук, профессор кафедры экономики и управления ГОУ ВО ЛНР «Донбасский государственный технический университет», г.Алчевск.
E-mail: grinet@rambler.ru

Grishko Natalya Viktorovna, Doctor of Economics, Professor of the Department of Economics and Management SEE HT LPR «Donbass State Technical University».

Мостовая Ирина Валериевна, аспирант ГОУ ВО ЛНР «Донбасский государственный технический университет», г.Алчевск.
E-mail: mostovaya.irina@inbox.ru

Mostovaya Irina Valerievna, postgraduate student of the SEE HT LPR «Donbass State Technical University».

Рецензент: Шульженко Лилия Евгеньевна, доктор экономических наук, профессор ГОУ ВО ЛНР «ЛГАУ» г.Луганск

Статья подана 26.06.2021

УДК 331.108.2:004.771

СОВРЕМЕННЫЕ КАДРОВЫЕ ТЕХНОЛОГИИ НАЙМА И АДАПТАЦИИ В РЕЖИМЕ УДАЛЕННОЙ РАБОТЫ

Гуденок В.А., Казанцева Г.Г.

MODERN HR TECHNOLOGIES OF HIRING AND ADAPTATION IN REMOTE WORK MODE

Gudenok V.A., Kazanceva G.G.

Современные условия работы во время пандемии требуют изменения процессов работы с людьми, в том числе найма и адаптации персонала. Удаленные технологии найма и адаптации помогают подбирать персонал и эффективно выполнять трудовые обязанности при сохранении здоровья человека, так как позволяют избегать их личных контактов. Цифровые технологии удаленной работы с персоналом дают работодателям новый взгляд на процесс найма и адаптации, возможность повышения лояльности молодых сотрудников из новых поколений к выбранной организации, а также сокращению издержек на трудовые процессы, выполняемые в удаленной форме.

Ключевые слова: найм, адаптация, дистанционная работа, управление персоналом.

Технологии постоянно развиваются и становятся неотъемлемой частью не только личной жизни, но также и профессиональной. Благодаря технологиям организации становятся более гибкими, адаптивными, а значит, более конкурентоспособными. Подстраиваясь под изменяющиеся внешние условия среды, организации не могут оставить все процессы внутри компании без изменений. Им необходимо перестраиваться в новые форматы работы, вести бизнес-процессы в онлайн среде, удаленно. Текущая пандемия заставила 60% предприятий скорректировать принятую ранее стратегию найма новых сотрудников сделать HR-процессы онлайн.

Прежде чем перейти на удаленный процесс работы, необходимо оптимизировать весь рабочий процесс рекрутера. Если, к примеру, в очном режиме работы сотрудник тратит свои рабочие часы на просмотр и оценку резюме, заочное и очное общение с кандидатами, то ему просто не хватит времени на другие бизнес-задачи. Как отмечает А.В. Тебекин, в условиях удаленной работы очень важно проанализировать процесс найма, отделить важное от ненужного. Важное – в on-line, ненужное – убрать. Например, это могут быть лишние этапы, которые не приносят ценности, а вот очное

собеседование с рекрутером легко можно перевести в формат видеосовещания [6].

В условиях удаленной работы необходимо помнить о том, что цифровая трансформация процесса найма не должна нанести вред опыту кандидата, поскольку именно от этого зависит имидж компании на рынке труда и в целом эффективность работы. Хорошая скорость обратной связи от рекрутера и прозрачность процесса найма увеличит шансы поиска достойного кандидата.

Также целесообразно провести оценку технологической составляющей платформы: готова ли она к переходу на удаленную работу, все ли механизмы работают слаженно, требуются ли вам какие-либо дополнительные онлайн-инструменты. необходимо тщательно выбирать и настроить инструменты для удаленной работы и поддержки бизнес-процессов: чат-боты или аудио-боты для звонков и sms, решения на базе ИИ для автоматизации процессов, мессенджеры (Slack, Discord, Twist, Telegram и другие) для быстрого общения с коллегами и кандидатами, ATS-системы для ускорения найма, трекеры задач (Trello, Jira и другие) для четкой структуризации совместной работы, а также приложения для видеоконференций (Zoom, Google Hang Out, Skype). Не забудьте про сервисы для адаптации нанятых новичков [1].

Первичное собеседование также может быть проведено в видеоформате. Для этого современные специалисты рекомендуют определить список ключевых вопросов, которые нужно задать, например, об опыте работы. Вопросы не должно быть много, рекомендуемое количество от 5 до 10. Также необходимо подготовить красивое описание вакансии и приветственное видео, чтобы заинтересовать и мотивировать человека на прохождение такого интервью. Для руководящих позиций можно давать вопросы-кейсы, например, маркет-сайзинг, логические задачи, кейсы реальных проектов.

Современные электронные и цифровые технологии – главные удаленные помощники в

кадровой технологии найма и адаптации в режиме удаленной работы. Важный помощник – это технология видеointервью. Рассмотрим его преимущества, отмеченные О.А. Горленко:

- автоматизированы процессы приглашения кандидата на видеointервью – через email или смс, а также сама запись видеointервью;

- сохранены структура и формат классического собеседования: соискатель слышит все вопросы впервые, время на ответ ограничено, а возможность перезаписи ответов исключена;

- сокращено время найма, поскольку видеоформат за счет своей автоматизации позволяет параллельно охватить сотни кандидатов в любой точке мира;

- оценка видеосоискателей по трем каналам информации – звуку, тексту и изображению – благодаря решениям на базе искусственного интеллекта и машинного обучения. По результатам анализа дается общая оценка кандидата. Отличительная особенность такой технологии заключается в том, что система определяет подходящих кандидатов не только под вакансию, но и под профиль компании;

- доступ к видеointервью для рекрутера или бизнес-заказчика - в любое время [2].

Технологии ATS (Applicant Tracking System) или CRM для рекрутеров - это современное решение, которое позволяет организовать ведение кандидата по всем этапам воронки подбора от добавления резюме в базу до оффера кандидату.

Если бы у дистанционного взаимодействия с сотрудниками были только преимущества, такой метод работы уже давно избрали многие российские компании. Однако у рассматриваемого явления есть и недостатки, о которых должен знать каждый работодатель. Рассмотрим их тоже.

- Проблемы с продуктивностью. Не каждый человек может эффективно работать вне офиса или предприятия. Комфорт домашней обстановки отвлекает, возникают проблемы с концентрацией, проявляется прокрастинация. Если эти проблемы возникнут у большей части сотрудников, у работодателя будут серьезные проблемы.

- Проблемы с быстрой связью. Не всегда удается сразу выйти на связь с удаленным персоналом и тем более поставить срочную задачу. Это особенно актуально, если между главным офисом и дистанционным работником есть большая разница во времени. В таких условиях реализация срочных проектов сильно затруднена.

- Отсутствие рычагов влияния. Работодатель не может достоверно отследить, чем сейчас занимается удаленный сотрудник – работой или своими делами вместо выполнения трудовых задач. Более того, нет возможности непосредственно повлиять на процесс выполнения работы и отследить результат этого влияния.

- Сложность оценки квалификации. Касается найма новых специалистов. Невозможно

дистанционно оценить уровень квалификации и знаний человека, пока он не проявит себя в работе над конкретным проектом. Портфолио не так сложно подделать или скопировать чужие работы, выдав за свои. В этом риск для работодателя.

Также оперативную коммуникацию помогут выстроить различные автоматизированные инструменты. Чат-боты, email-рассылки, робозвонки. Они помогут сэкономить время и охватить большее количество соискателей в один момент. Искусственный интеллект способен самостоятельно уточнять у звонящих необходимую для закрытия вакансии информацию и назначать собеседования подошедшим кандидатам.

Как показывают последние исследования, среднее время найма сократилось с четырех месяцев до четырех недель, количество затраченного времени на оценку кандидата рекрутерами – на 75%, общая экономия времени кандидатов составила 50 тысяч часов, процент офферов с прошедшими финальный этап кандидатами вырос с 63% до 80%, а принятие оффера – с 64% до 82%. Все это доказывает пользу такого подхода к найму новых сотрудников в условиях удаленной работы [5].

Так как уже ведется во многих организациях подбор сотрудников на дистанционную работу, то следует проводить отдельные этапы и адаптацию дистанционно для этих сотрудников. Процесс адаптации направлен на то, чтобы помочь новому сотруднику адаптироваться к новой среде и культуре, влиться в команду, быстрее разобраться в процессах и, как результат, снизить уровень стресса от смены места работы и получить удовольствие от достижения результатов.

Начальный этап работы задает тон отношениям нового сотрудника в команде, формирует его опыт как участника коллектива. На удаленной работе адаптация может проходить иначе, чем в офисе. Но основные цели те же: разъяснить сотруднику его роль, настроить на успех и интегрировать в команду.

Испытательный срок программа адаптации идут параллельно друг другу. Поговорим об этих процессах подробнее. Испытательный срок – это оценка достижения целей выполнения задач, которые поставлены перед новым сотрудником на первые три месяца работы [3].

На удаленной работе адаптация может проходить иначе, чем в офисе. Но основные цели те же: разъяснить сотруднику его роль, настроить на успех и интегрировать в команду. При отсутствии контроля за данным процессом возрастает вероятность ухода нового сотрудника в первый период работы. В свою очередь для организации это обернется дополнительными расходами на новый подбор, но помимо прочего организация понесет не только материальные расходы, но и репутационные, что являются одной из важнейших составляющих бизнеса как для заключения сделок, так и для подбора персонала.

Дистанционная адаптация подразумевает адаптацию с помощью использования современных информационных возможностей. Какие предпосылки для организации дистанционного процесса адаптации [4]:

развитие цифровых технологий, которые позволяют перенести процесс адаптации в онлайн-режим;

внешние обстоятельства, например, пандемия. Данное обстоятельство заставило людей ограничить непосредственно личное общение и отказаться от работы в помещениях в пользу работы из дома.

пополнение рынка труда трудовыми ресурсами - молодежью из новых поколений, которая выросла применяя цифровые и информационные технологии в ежедневных делах и неразрывно связывает с ними свою жизнедеятельность;

рост числа дистанционных организаций, которые отказались от традиционной очной дислокации.

Дистанционная адаптация должна подразумевать ознакомление с целями и принципами организации, новыми задачами, условиями труда и трудовым коллективом. Ознакомить со всей информацией об организации и привить новому сотруднику корпоративные ценности помогут [1]:

1. Видеоконференции. При данных встречах основные сотрудники будут рассказывать новому сотруднику об организации, об успешных проектах, о требованиях к сотрудникам, а также о примерах, в которых в позитивном ключе представлена организация.

2. Презентации. Новому сотруднику направляется презентация, в которой отражена вся необходимая информация об организации. В данном варианте новичку придется самому вникать в процессы и культуру организации, что может повлечь за собой проблемы неправильного понимания новым сотрудником информации, отчуждения от организации и отказ от просмотра.

3. Видеоролик. Динамичный видеоролик не вызывает чувство усталости, а наоборот, держит и акцентирует внимание на важных моментах, упоминаемых в видеоролике.

4. Корпоративный сайт. На сайте должна быть упорядочена вся информация и должен быть открыт доступ для просмотра информации новым сотрудником.

5. Смешанный тип. Предполагает использование вышеперечисленных способов одновременно или на усмотрение нового сотрудника. Подписание же трудового договора благодаря также технологиям может происходить без непосредственного присутствия, и все документы могут передаваться в электронном виде, в том числе и электронная подпись, или же с помощью курьеров. Также дистанционный формат работы исключает такую обязанность, как прохождение медицинского осмотра.

Как отмечают О.А. Попазова, Э.Б. Молодкова, адаптация дистанционных работников помогает добиться ряда задач:

сократить текучесть кадров в первые месяцы работы;

избежать ошибок со стороны новичка из-за незнания специфики работы;

уменьшить количество конфликтов со старожилками компании;

увеличить уровень вовлеченности, мотивации, лояльности;

показать значимость работников для компании [5].

При окончании адаптации сотруднику можно присвоить виртуальную награду как прошедшему испытательный срок, так как во многих отечественных организациях процесс адаптации входит в испытательный срок.

После прохождения испытательного и адаптационного периода новому сотруднику и руководителю необходимо поставить план задач уже не на испытательный срок, а на более длительный, например, календарный год.

С другой стороны, многие опытные работники, желающие сменить работу или проходящие адаптацию при трудоустройстве, не доверяют современным цифровым технологиям и отказываются от такого взаимодействия [7].

Таким образом, можем сделать вывод, что есть новые условия, технологии и опыт использования цифровых удаленных решений в области найма и адаптации персонала. Необходимо взвесить «плюсы» и «минусы», просчитать экономическую эффективность и выбрать для своей организации наиболее целесообразную технологию. Дистанционная адаптация не исключает полный отказ от традиционной офлайн-технологии, в которой человек может принять решение работать в коллективе и в офисе. Однако имея возможность дистанционного найма и адаптации, а также перевода и остальных процессов на дистанционную работу, организация повышает свои шансы на привлечение большего числа молодых сотрудников новых поколений, которые имеют меньше шаблонных решений, а больше гибкости и адаптивности в постоянно меняющихся условиях деятельности внутренней и внешней среды организации.

Литература

1. Андруник А.П., Суглобов А.Е., Руденко М.Н. Кадровая безопасность. Инновационные технологии управления персоналом. Учебное пособие. 2-е изд. — М.: Дашков и К°. 2020. 508 с.
2. Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можаяева Т. П. Управление персоналом. Учебник для академического бакалавриата. — М.: Юрайт. 2019. 250 с.
3. Гринднева М.А., Петров М.А., Спивак В.А. Обучение персонала: учебное пособие. - СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2018.- 240 с.

4. Долженкова Ю.В., Руденко Г.Г. Рекрутмент и адаптация персонала: современные кадровые технологии: монография. - М.: АТИСО, 2019. – 257 с.

5. Попазова О.А., Молодкова Э.Б. Управление персоналом организации: учебник. - СПб.: Изд-во СПбГЭУ, 2019.- 271 с.

6. Тебекин А. В. Стратегическое управление персоналом. Учебник. — М.: КноРус. 2020. 720 с.

7. Brougham D., Haar J. Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. Journal of Management & Organization, 24:2 (2018), pp. 239–257.

References

1. Andrunik A.P., Suglobov A.E., Rudenko M.N. Personnel safety. Innovative human resources management technologies. Tutorial. 2nd ed. - M.: Dashkov and Co. 2020. 508 pages.

2. Gorlenko O. A., Erokhin D.V., Mozhaeva T.P. Personnel management. Textbook for academic undergraduate studies. - M.: Ywright. 2019. 250 pages.

3. Gridneva M.A., Petrov M.A., Spivak V.A. Staff training: training manual. - St. Petersburg: Publishing House of SPbMPP, 2018.- 240 p.

4. Dolzhenkova Yu.V., Rudenko G.G. Recruitment and personnel adaptation: modern personnel technologies: monograph. - M.: ATISO, 2019. – 257 p.

5. Popazova O.A., Molodkova E.B. Organization personnel management: textbook. - St. Petersburg: Publishing House of SPbMPP, 2019.- 271 p.

6. Tebekin A.V. Strategic personnel management. Textbook. - M.: KnoRus. 2020. 720 p/

7. Brougham D., Haar J. Smart Technology, Artificial Intelligence, Robotics, and Algorithms (STARA): Employees' perceptions of our future workplace. Journal of Management & Organization, 24:2 (2018), pp. 239–257.

Gudenok V.A., Kazanceva G.G.

MODERN HR TECHNOLOGIES OF HIRING AND ADAPTATION IN REMOTE WORK MODE

Modern realities require the development of the adaptation process. This process can help to preserve a person's health, to avoid personal contacts, to adapt and effectively perform work duties. This type of adaptation will give employers a new perspective on the adaptation process and opportunities to increase the loyalty of new employees and reduce the costs of the traditional method of adaptation.

Keywords: hiring, adaptation, remote work, personnel management.

Казанцева Галина Георгиевна, кандидат

экономических наук, доцент кафедры менеджмента и отраслевой экономики ФГБОУ ВО «Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия

E-mail: g.kazanceva@gmail.com

Kazantseva Galina Georgievna, Candidate of

Economic Sciences, Associate Professor of Management and Industry Economics, The Siberian State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Гуденок Вера Александровна, магистр ФГБОУ ВО

«Сибирский государственный индустриальный университет», г. Новокузнецк, Россия.

Gudenok Vera Alexandrovna, master the Siberian

State Industrial University, Novokuznetsk, Russia

Рецензент: Салита Светлана Викторовна, заведующий кафедры «Финансы и кредит» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Статья подана 14.07.2021

УДК 331.1

РАЗРАБОТКА ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА КУЛЬТУРЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Гуськова О.В., Коренева С.С.

DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC MECHANISM WORK CULTURE IN THE ORGANIZATION

Guskova O.V., Koreneva S.S.

Данная статья посвящена изучению механизма культуры труда в организации: её основных этапов и составляющих элементов. Подчеркивается необходимость разработки экономического механизма культуры труда в организации, влияющей на конкурентоспособность и эффективность её функционирования.

Ключевые слова: экономический механизм, культура труда в организации, трудовая деятельность, ключевые компоненты культуры труда, заинтересованность в труде.

Введение. Культура труда в организации является одним из основных направлений повышения эффективности деятельности учреждения, поскольку она направлена на ориентирование подразделений и работников на цели компании, обеспечение лояльности персонала, мобилизацию инициативы работников, облегчение общения и побуждение сотрудников к результативной деятельности.

Степень разработки проблемы. Проблеме формирования культуры труда в организации посвящено немало исследований учёных-философов, научных работников и социологов, в частности, С.А. Анисимова, В.Н. Белкина, Г.Н. Григорьева, О.С. Козловского, А.И. Рофе, А.В. Рогова, В.А. Сухомлинского, А.М. Уманского, С.Т. Шацкого и др.

Основная часть. Культура труда является объектом анализа специалистов различных направлений. Это объясняется не только междисциплинарной проблематикой её формирования и использования, но и тем, что культура труда является важной для обеспечения эффективной деятельности организации в стратегической перспективе. Большинство современных исследователей считают культуру труда в учреждении неотъемлемой частью

организационного развития, поскольку она позволяет обеспечить соответствующую основу для повышения лидерских позиций, роста и укрепления предприятия в долгосрочной перспективе.

Культура труда – комплекс, сформированных внутри организации ценностей, обеспечивающих эффективное построение рабочего процесса, направленного на достижение определённых целей.

Формирование культуры труда учреждения является длительным процессом, сопровождающимся изменением ценностей организации, оказывающих влияние на личную культуру сотрудников, в связи с чем в этом процессе необходимы последовательность действий с приложением значительных усилий и времени.

За последние годы тема культуры труда стала довольно популярной в работах зарубежных исследователей, поскольку прослеживается чёткая взаимосвязь между развитием культуры труда и экономической успешностью предприятия. Однако эта тема недостаточно освещена отечественными авторами, а слепое внедрение зарубежного опыта в реалии российского бизнеса является неприемлемым.

Экономический механизм культуры труда в организации представляет собой целенаправленный процесс, состоящий из последовательных этапов и инструментов создания действенно работающей системы, гарантирующей удовлетворённость сотрудников трудовым процессом, формирования и совершенствования индивидуальных и профессиональных качеств работающих в процессе достижения целей организации.

Разработка экономического механизма культуры труда в организации должна базироваться на основных этапах, представленных схематически ниже (рис. 1).



Рис. 1. Разработка экономического механизма культуры труда в организации

Как видно из (рис. 1), разработка и формирование действенного механизма культуры труда в организации проходит в несколько основных этапов. основополагающим этапом является образное представление перспектив развития и смысла деятельности организации его высшим руководством. Поставленные цели, ценности и миссия организации должны быть чёткими, лаконичными и удобными для демонстрации, а в дальнейшем и восприятия сотрудниками учреждения.

Становление стратегии развития культуры труда и выявление существующих несоответствий с

выработанной стратегией происходит практически одновременно. Нельзя отделить эти два этапа временными промежутками, поскольку они взаимозависимы. Основываясь на определённых ориентирах, принятых на первом этапе разработки экономического механизма культуры труда в организации, руководство совместно с ответственными за развитие компании сотрудниками разрабатывает некий план, по которому в дальнейшем будут действовать. Разработанную стратегию сравнивают с существующей внутриорганизационной ситуацией и

выявляют несоответствия, мешающие развитию культуры труда в организации.

Следующим шагом является формирование организационных мероприятий, направленных на создание, развитие и закрепление необходимых ценностей и образцов поведения в учреждении, состоящее из мероприятий трёх основных блоков: экономического, организационного и технического характера. Каждый, из которых включает четыре составляющих элемента. Поскольку нами были выделены базисные элементы, при разработке индивидуального механизма культуры труда, в зависимости от специализации и профилизации учреждения, возможны некоторые уточнения и дополнения.

Название первого блока говорит само за себя – экономический блок, он состоит из затратных элементов, требующих определённых финансовых вложений. Первым составляющим элементом экономического блока является публичная похвала за успехи в работе от руководства, в том числе премирование. Поскольку правила поощрения законодательством не устанавливаются, а определяются самостоятельно работодателем, к этому вопросу необходимо подходить очень ответственно. Поощрение должно быть справедливым и сразу после выполнения добросовестной работы, т.е. промежуток между результатом и наградой должен быть как можно меньше. Большой временной разрыв между ними лишает поощрение всякого смысла. Зачем перерабатывать сейчас, если награда будет через год, когда сотрудник возможно вообще уволится.

Публичная похвала за успехи в работе от руководства включает в себя:

- предоставление скидок на товары/продукты или услуги организации,
- вручение билетов на различные культурные мероприятия,
- заграничные командировки,
- предоставление внеочередных оплачиваемых выходных или отгулов,
- поздравление со значимыми датами,
- введение понятия «Сотрудник месяца» или доски почёта,
- вручение путёвок на отдых в санаториях или оздоровительных лагерях,
- премирование.

Премирование является мощным материальным стимулированием сотрудника. К премированию относятся надбавки к основной заработной плате, премии и иные денежные бонусы [2].

Однако здесь важно понимать, что использование лишь одного вида похвалы является провальной стратегией. Как показывает практика, социальные опросы и исследования учёных премирование является эффективным лишь первые 3-4 месяца, после чего сотрудник привыкает,

ощущает неудовлетворённость, и у него напрочь пропадает желание работать лучше, чем сейчас. Поэтому не стоит пренебрегать другими методами, которых насчитывается огромное количество. Предлагается выбрать пять основных видов поощрения и использовать их в течение квартала, после чего выбрать иные пять и использовать их на протяжении другого квартала. Таким образом, работники будут усердно трудиться, чтобы достичь определённых поощрений.

Следующим элементом экономического блока является реализация тренингов или курсов повышения квалификации. В условиях быстрой изменчивости всех жизненно важных процессов, связанных, прежде всего, с глобализацией мировой экономики и всемирно растущей цифровизацией, современному человеку просто необходимо учиться чему-то новому изо дня в день, чтобы идти в ногу со временем. В нынешнем обществе идёт спрос на первоклассных специалистов. Основная задача высококвалифицированного сотрудника заключается не в вечном процессе обучения во всевозможных ВУЗах, а в том, чтобы интересоваться и узнавать что-то новое, исходя из своей специализации и сферы деятельности. Повышение квалификации может быть на базе рабочего учреждения, на основе проведения тренингов руководящими сотрудниками [5]. При отсутствии такой возможности приглашение ведущих специалистов для проведения обучения за счёт организации. Следует отметить, что нет необходимости прибегать к обучению сотрудников ежемесячно, чтобы не отвлекать от основного трудового процесса, достаточно одного или двух ключевых занятий в год.

Третьим компонентом первого блока является проведение корпоративов или иных мероприятий всем коллективом. Данный элемент направлен на сплочение коллектива, снятие стресса, эмоциональной и психологической разрядки сотрудников. Иной интерпретацией данного пункта является проведение профессиональных конкурсов с вручением символических призов.

Заключающим и немаловажным компонентом экономического блока является поддержание достойного уровня заработной платы трудящихся: приоритетная задача для руководителей любого учреждения. В сложных кризисных условиях – падение курса национальной валюты, значительное увеличение цен – происходит уменьшение жизненного уровня населения и увеличение количества населения, уровень доходов которых находится за гранью бедности. Любое учреждение должно быть заинтересовано в благообеспечении своих работников, поскольку из этого вытекает заинтересованность, вовлечённость и стремление сотрудников к достижению цели организации.

Второй блок – организационный, включает следующие компоненты:

- создание благоприятной трудовой атмосферы посредством командной работы;
- информирование сотрудников о существующих трудовых законах в организации;
- контроль соблюдения трудового распорядка, в т.ч. пресечение нарушителей;
- ознакомление работников с их должностными инструкциями.

Благоприятная атмосфера в коллективе – один из главных аспектов успешного бизнеса. Исследования многих учёных-экономистов и ведущих HR-специалистов показывают: дружная, сплочённая команда, отношения в которой строятся на доверии, сотрудничестве и взаимопомощи, способна принести организации в разы больше прибыли, чем маркетинговая стратегия. Также многие специалисты утверждают, что дружеская атмосфера в коллективе важнее, чем карьерный рост или высокая заработная плата. Если на работе царит доброжелательная атмосфера, у сотрудников возрастает уровень мотивации, увеличивается работоспособность, и, как следствие, в учреждении снижается текучесть кадров.

Определить психологический климат в компании можно с помощью специальных тестов и опросников. На создание положительного настроя среди работников влияет ряд факторов, среди которых:

- удовлетворённость занимаемой должностью, обязанностями и организацией в целом;
- взаимоотношения подчинённых и руководства;
- удовлетворённость условиями труда;
- удовлетворённость оплатой труда.

Таким образом, при формировании культуры труда благоприятная трудовая атмосфера является её необходимым структурным элементом, во-первых, потому что считается мощным инструментом эффективного достижения целей организации и реализации, поставленных внутри неё задач; во-вторых, командная работа выступает инструментом для личностного и профессионального роста каждого сотрудника, являющегося членом этой команды.

Следующим немаловажным компонентом второго блока является информирование сотрудников о существующих трудовых законах в организации. Любая трудовая деятельность должна быть построена на дисциплине, на которой основывается имидж организации. Разберём на примере, представим себе организацию, в которой сотрудники появляются на своих рабочих местах в спортивных костюмах, ближе к обеду, в некоторых кабинетах звучит музыка, и раздаются громкие разговоры по телефону. Вышеописанная ситуация имеет довольно отдалённое отношение к правильно выстроенной трудовой дисциплине организации. Во избежание подобных казусов, руководству необходимо не только тщательно

проинформировать своих сотрудников о существующих в организации правилах, но и показать на собственном примере их исполнение. Только показав пример для окружающих, можно добиться тотального соблюдения правил работниками.

К тому же должны быть системы, обеспечивающие контроль следования внутриорганизационным правилам, из чего вытекает необходимость следующего компонента организационного блока – контроль соблюдения трудового распорядка, в т.ч. пресечение нарушителей.

Контроль может осуществляться различными методами: внутренними кодексами, системами видеонаблюдения, учёта рабочего времени за компьютером и т.п. Особое внимание стоит обратить на систему штрафов, которая также важна и эффективна, к примеру, с теми сотрудниками, которые систематически опаздывают, или их действия вредят компании, её статусу.

Методы системы штрафов должны использоваться не как месть за проступки сотрудника, а как оказание психологического воздействия на него. Здесь важно не переступить грань и не переборщить, ведь жить постоянно в страхе, что тебя уволят или оштрафуют, не понравится ни одному сотруднику, впоследствии это может привести к затяжной депрессии сотрудника, и соответственно ни о каком качестве работы речь не идёт.

Руководителю необходимо найти «золотую середину» и действовать по справедливости: за серьёзные ошибки – штрафовать, а за успехи – поощрять и награждать.

Ознакомление работников с их должностными инструкциями обосновывается необходимостью информирования сотрудников с их обязанностями, во избежание споров о содержании их трудовых функций и во избежание их нарушений. Данный документ составляется в двух экземплярах, один из которых хранится в отделе кадров, а второй – у руководителей соответствующих структурных подразделений.

Технический блок связан, прежде всего, с обеспечением комфортабельных и безопасных условий труда. Оснащение рабочего места сотрудников регламентируется соответствующими нормативно-правовыми актами, санитарно-гигиеническими нормами, государственными стандартами, а также Трудовым кодексом.

Поэтому прежде чем открывать организацию и допускать к рабочему месту сотрудников, руководитель должен сосредоточить своё внимание на охране труда. Под охраной труда на производстве понимается система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-

профилактические, реабилитационные и иные мероприятия [1, ст. 231].

К тому же работодатель обязан обеспечить обучение лиц, поступающих на работу с вредными или опасными условиями труда, безопасным методам и приёмам выполнения работ со стажировкой на рабочем месте, сдачей экзаменов и проведения их периодического обучения, а также проверку знаний требований охраны труда в период работы.

Заключающим этапом разработки экономического механизма культуры труда является оценка успешности воздействия внедрённых мероприятий и при необходимости внесение коррективов.

На основании вышеперечисленных этапов и их составляющих элементов предполагается совершенствование трудовой среды, повышение эффективности трудовой деятельности, улучшение психологического климата в коллективе, рост удовлетворённости и повышение заинтересованности в труде, являющееся экономическим критерием, характеризующим соотношение затрат и достигнутого производственного результата.

Необходимо отметить, что нельзя внедрять мероприятия, характерные лишь одному из предложенных блоков, поскольку механизм культуры труда не даст ожидаемых результатов. Для того чтобы культура труда была действенной и приносила положительный эффект, необходимо сбалансировать количество и разнообразие применяемых мероприятий. Главным фактором, влияющим на действенность механизма культуры труда организации, является системность и комплексность внедряемых мероприятий [4].

Заключение. На сегодняшний день, в момент ужесточения конкуренции между различными организациями, культура труда является не только важной функцией управления, но и значимым инструментом финансово-экономического развития организации. Из этого следует, что достаточно мотивированный и хорошо организованный персонал играет далеко не последнюю роль в судьбе предприятия, в связи с чем многие менеджеры по персоналу буквально сбились с ног в поисках разработки высокоэффективного механизма культуры труда. В большинстве случаев механизм культуры труда либо вообще не действует, либо действует не так, как ожидалось [3].

Сложность применения механизма заключается в том, что для каждой конкретной организации и коллектива необходим определённый подход с корректировкой стандартных схем. Так как все люди разные, различны их потребности и интересы.

Разработанный и функционирующий экономический механизм культуры труда в организации является действенным способом управления сотрудниками и средством обеспечения стабильного успеха и эффективности учреждения.

Экономический рост организации связан, прежде всего, с оптимальным использованием и высококачественным совершенствованием абсолютно всех элементов культуры труда.

В процессе разработки экономического механизма культуры труда в организации особое внимание следует обратить на то, что воплощение спланированного механизма в реальность должно носить постепенные повседневные изменения, а не яркие и радикальные. А внедряемые мероприятия должны быть разнообразными, а не однотипными.

Л и т е р а т у р а

1. Трудовой кодекс Луганской Народной Республики (с изменениями, внесенными законами Луганской Народной Республики от 03.03.2021).
2. Акмаева Р.И., Епифанова Н.Ш. Компенсационный менеджмент: Управление вознаграждением работников [Текст]: учебное пособие / Р.И. Акмаева, Н.Ш. Епифанова. – СПб.: Издательство «Политехнического университета», 2018. – 477 с.
3. Бурдин А.А. Разумный синтез оценки и мотивации [Текст]: справочник по управлению персоналом / А.А. Бурдин. – СПб.: Издательство «Политехнического университета», 2018. – 112 с.
4. Воронцова М.В., Макаров В.Е., Моздокоева Ю.С., Шимановская Я.В. Культура труда руководителя социальной службы [Текст]: учебник для вузов / М.В. Воронцова, В.Е. Макаров, Ю.С. Моздокоева, Я.В. Шимановская. – Москва: изд-во Юрайт, 2020. – 287 с.
5. Кулешова А.А. Основы менеджмента [Текст]: учебное пособие для самостоятельной работы студентов / А.А. Кулешова. – Харьков, 2018. – 55 с.

R e f e r e n c e s

1. The Labor Code of the Luhansk People's Republic (as amended by the laws of the Luhansk People's Republic of 03.03.2021).
2. Akmaeva R.I., Epifanova N.S. Compensation management: Employee remuneration management [Text]: textbook / R.I. Akmaeva, N.S. Epifanova. – St. Petersburg: Publishing House of the Polytechnic University, 2018. – 477 p.
3. Burdin A.A. Reasonable synthesis of evaluation and motivation [Text]: handbook of personnel management / A.A. Burdin. – St. Petersburg: Publishing House of the Polytechnic University, 2018. – 112 p.
4. Vorontsova M.V., Makarov V.E., Mozdokova Yu.S., Shimanovskaya Ya.V. Labor culture of the head of the social service [Text]: textbook for universities / M.V. Vorontsova, V.E. Makarov, Yu.S. Mozdokova, Ya.V. Shimanovskaya. – Moscow: Yurayt Publishing House, 2020. – 287 p.
5. Kuleshova A.A. Fundamentals of management [Text]: textbook for independent work of students / A.A. Kuleshova. – Kharkiv, 2018. – 55 p.

Guskova O.V., Koreneva S.S.

DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC MECHANISM WORK CULTURE IN THE ORGANIZATION

This article is devoted to the study of the mechanism of work culture in the organization: its main stages and constituent elements. The necessity of developing an economic mechanism of labor culture in an organization that affects the competitiveness and efficiency of its functioning is emphasized.

Keywords: *economic mechanism, work culture in the organization, work activity, key components of work culture, interest in work.*

Гуськова Ольга Владимировна, к.э.н., доцент кафедры «Управление персоналом и экономической теории» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
E-mail: yalo2@yandex.ru

Guskova Olga Vladimirovna, Candidate of Economics Sciences, Associate Professor of the Department «Personnel Management and Economic Theory» SEE HT LPR Lugansk Vladimir Dahl State University.

Коренева София Станиславовна, студентка кафедры «Управление персоналом и экономической

теории» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
E-mail: sofia.k19@mail.ru

Koreneva Sofia Stanislavovna, student of the Department of «Personnel Management and Economic Theory» SEE HT LPR Lugansk Vladimir Dahl State University.

Рецензент: Тисунова Виктория Николаевна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой менеджмента и экономической безопасности ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 15.07.2021

УДК 331.1

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ПОДХОДЫ ОСНОВНЫХ ЭТАПОВ ЭКОНОМИЧЕСКОГО МЕХАНИЗМА КУЛЬТУРЫ ТРУДА В ОРГАНИЗАЦИИ

Гуськова О.В., Коренева С.С., Литвин А.И.

DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC MECHANISM WORK CULTURE IN THE ORGANIZATION

Guskova O.V., Koreneva S.S., Litvin A.I.

В условиях социальной нестабильности, современных масштабных изменений в информационных и инновационных технологиях, а также увеличения конкуренции во всех сферах деятельности происходит стремительное увеличение требований к культуре труда. В данной статье подчёркивается важность разработки экономического механизма культуры труда в организации.

Ключевые слова: экономический механизм, культура труда в организации, трудовая деятельность, ключевые компоненты культуры труда, рабочее место.

Введение. Наибольшая самореализация человека в социальной среде заключается в его главной сфере жизнедеятельности – труде. Трудовая деятельность является проявлением индивидуальности человека, выступая при этом не только средством достижения личных жизненно необходимых потребностей, но и способом самовыражения, самоутверждения и становления личности.

В современных условиях всё чаще поднимается вопрос о культуре труда в организации, поскольку одним из основных направлений повышения эффективности деятельности учреждения считается совершенствование процесса управления персоналом в контексте формирования экономического механизма культуры труда, побуждающего сотрудников к результативной деятельности.

Степень разработки проблемы. Проблеме формирования культуры труда в организации посвящено немало исследований учёных-философов, научных работников и социологов, в частности, С.А. Анисимова, В.Н. Белкина, Г.Н. Григорьева, О.С. Козловского, А.И. Рофе, А.В. Рогова, В.А. Сухомлинского, А.М. Уманского, С.Т. Шацкого и др.

Основная часть. Для эффективной деятельности организации, в первую очередь, требуются ответственные, инициативные, высокоорганизованные и стремящиеся к трудовой

самореализации работники, которые должны быть заинтересованы не только в получении максимального вознаграждения за свой труд, но и в реализации интересов учреждения, в котором они работают.

Наличие действенного экономического механизма культуры труда в организации может объединить интересы персонала с целями организации, обеспечить заинтересованность каждого работника в максимальном использовании своего потенциала, что приведёт к повышению производительности труда, уменьшению текучести кадров, а также к успеху и процветанию организации.

Исследование понятия культуры труда не может быть начато без промежуточного определения таких тесно взаимосвязанных категорий, как «культура» и «труд», являющиеся базовыми для раскрытия сущности данной работы и определения специфических особенностей, на которые следует обратить особое внимание при разработке механизма культуры труда в организации.

Культура представляет собой совокупность материальных, духовных и социальных ценностей, созданных человечеством и функционирующих в качестве искусственных средств человеческой жизнедеятельности [5].

А труд в свою очередь представляет собой целесообразную, сознательную деятельность человека, направленную на создание материальных и культурных ценностей, а также удовлетворение потребностей как личности, так и общества [3].

Следует отметить, что в настоящее время среди учёных нет единого понимания термина «культура труда», поскольку в научной и учебной литературе даются различные определения.

Многообразие существующих дефиниций даёт возможность рассматривать сущность культуры труда с различных позиций: с экономической, управленческой, философской, организационной, а также с точки зрения безопасности

жизнедеятельности труда. Каждое из изученных определений ограничивается применением, в той или иной специализации, и имеет свои отличительные черты.

Полученные в ходе исследования данные позволяют сделать вывод, что культура труда выступает основой существования всей культуры учреждения и представляет собой комплекс сформированных внутри организации ценностей, обеспечивающих эффективное построение рабочего процесса, направленного на достижение определённого результата.

Важно понимать, что культура труда не возникает сама по себе, поскольку для её формирования в процессе трудовой деятельности необходимы определённые условия и систематические воздействия [2]. Рассматривая сущность данного понятия, целесообразно затронуть также такие вопросы, как: цель, субъекты, объекты и компоненты культуры труда (табл. 1).

Таблица 1
Принципиальная характеристика культуры труда в организации

Структурные элементы	Характеристика
Сущность культуры труда	комплекс сформированных внутри организации ценностей, обеспечивающих эффективное построение рабочего процесса, направленного на достижение определённых целей
Цель культуры труда	создание действенно работающей системы, гарантирующей удовлетворённость сотрудников трудовым процессом, формирование и совершенствование индивидуальных и профессиональных качеств работающих в процессе достижения целей организации
Субъекты культуры труда	руководитель (работодатель); специализированные менеджеры
Объекты культуры труда	рядовой сотрудник; трудоустроенный коллектив; рабочая группа
Принципы культуры труда	разработка чётких задач для достижения поставленной цели; создание благоприятных условий для эффективной работы; использование в большинстве случаев положительных стимулов; учёт личных способностей и качеств сотрудников; определение единых критериев оценки сотрудников и вознаграждений

Таким образом, в ходе тщательного изучения понятия культуры труда в организации можем отметить, что она содействует:

1. Сохранению здоровья сотрудников;

2. Формированию активного интереса к трудовой деятельности и чувства удовлетворённости им;

3. Поддержанию хорошего настроения;

4. Личной и профессиональной самореализации;

5. Повышению квалификации за счёт освоения рациональных приёмов труда, новых техник и технологий;

6. Повышению производительности труда.

Имея общее представление о сущности культуры труда в организации, целесообразно приступить к рассмотрению её основных составляющих (рис. 1).

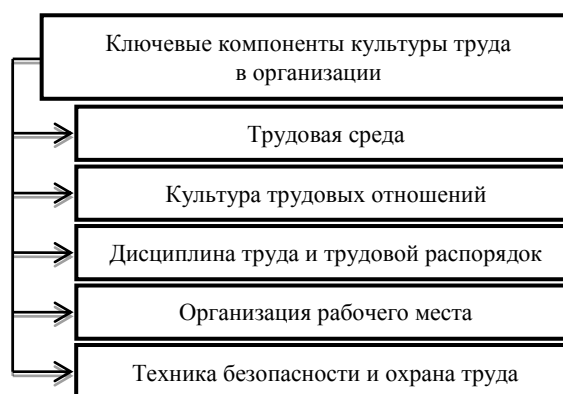


Рис. 1. Ключевые составляющие культуры труда в организации

Рассмотрим подробнее каждую важную составляющую культуры труда в организации, приведённую на (рис. 1).

Трудовая среда является составной частью окружающей среды и включает в себя как физические факторы (воздух, температура, влажность, уровень шума и т.д.), так и технико-технологические (т.е. средства и предметы труда, а также технологический процесс). Предметы труда видоизменяются под воздействием средств труда (машин, оборудования, инструментов и т.п.) И предметы, и средства труда составляют средства производства, которые не могут самостоятельно произвести материальные блага. Поэтому решающим фактором какого-либо производства является человек, его рабочая сила. Улучшение культуры труда в данном компоненте проявляется в создании комфортабельных условий труда для эффективного рабочего процесса.

Культура трудовых отношений включает в себя создание благоприятной трудовой атмосферы, на формирование которой оказывают большое влияние отношения между конкретными участниками трудового процесса [1]. Как правило, характер трудовых отношений определяется социальным статусом и ролью каждого сотрудника в организации и оказывает существенное влияние на поведение и достижение положительных

результатов человека в процессе трудовой деятельности.

Трудовой распорядок включает в себя три дисциплины: трудовую, технологическую и договорную. Дисциплина труда предполагает сознательное соблюдение сотрудником трудовых законов, правил трудового распорядка, личных обязанностей и иных предписаний организации на добровольной основе. Технологическая дисциплина заключается в чётком соблюдении всех предписаний определённого технологического режима, обеспечивающего достижение цели производства, иными словами, получение запланированного продукта с заданными качественными показателями. Договорная дисциплина основывается на выполнении обязанностей сотрудника, перечисленных в трудовом договоре. Несоблюдение трудового распорядка вызывает сбои в производственной деятельности и, как следствие, нарушение трудового ритма организации и иных работников.

Организация рабочего места означает рациональное оснащение трудовой зоны сотрудника какими-либо техническими средствами или иными вспомогательными оборудованием, необходимыми и применяемыми в трудовой деятельности. Обязательным требованием к рабочему месту является достаточное количество пространства и его оформление в соответствии с правилами, установленными законодательным порядком для комфортной и, как следствие, эффективной рабочей деятельности.

Следующим немаловажным компонентом культуры труда в организации является техника безопасности и охрана труда, которая представляет собой систему организационных и технических мероприятий, предотвращающих негативное воздействие на сотрудников, в том числе несчастные случаи, травмы и иные опасные производственные факторы. Каждый вид деятельности имеет индивидуальные условия и критерии, изложенные в инструкциях по технике безопасности. Каждая организация вне зависимости от её специализации должна обладать журналами по охране труда, являющимися письменным доказательством информирования сотрудников и проведения целевых инструктажей на рабочем месте по технике безопасности и охране труда.

Стоит отметить, что культура труда в различных организациях будет содержать, помимо вышеизложенных компонентов, иные, новые. К примеру, в банковском учреждении большую часть рабочего времени менеджеры, кассиры, операторы проводят в контакте с людьми. Поэтому в данной отрасли дополнительным компонентом культуры труда будет выступать этика деловых отношений или, иными словами, культура речи, поскольку умение говорить и общаться с клиентами является

важной составляющей рабочего процесса вышеизложенных сотрудников.

Культура труда в организации не формируется само по себе, для этого необходимы определённые условия и систематическое воздействие в процессе трудовой деятельности, так сказать, необходим разработанный и эффективно функционирующий экономический механизм.

Для того чтобы понять, каким образом разработать эффективный экономический механизм культуры труда в организации, необходимо рассмотреть сущность понятия «механизм».

Изначально данное понятие употреблялось лишь в технических науках и обозначало некую систему, предназначенную для преобразования одного или нескольких тел в движение, иными словами, это процесс, приводящий что-либо в действие.

Постепенно данное понятие перешло и в другие науки. В экономике же оно стало особенно необходимым при возникновении потребности описания социальных, производственных и экономических потребностей в их взаимодействии. Широкое распространение данный термин обрёл лишь в середине прошлого века, но ещё долго употреблялся в своём стандартном инженерно-техническом смысле.

Долгое время учёные не могли прийти к единому, общепринятому пониманию данного термина, однако в настоящее время выработалось устойчивое восприятие понятия «экономический механизм». Итак, экономический механизм – это целенаправленный процесс, основанный на последовательности этапов, методов, способов и инструментов, направленных на воздействие чего-либо [4].

Значит, экономический механизм культуры труда в организации представляет собой целенаправленный процесс, состоящий из последовательных этапов и инструментов создания действенно работающей системы, гарантирующей удовлетворённость сотрудников трудовым процессом, формирования и совершенствования индивидуальных и профессиональных качеств работающих в процессе достижения целей организации.

Разработка экономического механизма культуры труда в организации должна базироваться на основных этапах, представленных ниже (рис. 2).

Как видно из (рис. 2), для разработки и формирования действенного механизма культуры труда в организации предлагается мероприятия по трём блокам: экономического, организационного и технического характера. На основании вышеперечисленных внедрений предполагается повышение эффективности трудовой деятельности, являющееся экономическим критерием, характеризующим соотношение затрат и достигнутого производственного результата.



Рис. 2. Разработка экономического механизма культуры труда в организации

Заключение. Разработанный и функционирующий экономический механизм культуры труда в организации является действенным способом управления сотрудниками и средством обеспечения стабильного успеха и эффективности учреждения. Экономический рост организации связан, прежде всего, с оптимальным использованием и высококачественным совершенствованием абсолютно всех элементов культуры труда.

В процессе разработки экономического механизма культуры труда в организации особое внимание следует обратить на то, что воплощение спланированного механизма в реальность должно носить постепенные повседневные изменения, а не ярые и радикальные.

Также стоит учесть тот факт, что формирование культуры труда учреждения является длительным процессом, сопровождающимся

изменением ценностей организации, оказывающих влияние на личную культуру сотрудников, в связи с чем в этом процессе необходимы последовательность действий с приложением значительных усилий и времени.

Л и т е р а т у р а

1. Воробьева М.А. Психология труда: учебное пособие / М.А. Воробьева. – Екатеринбург: УрГПУ, 2015. – 212 с.
2. Воронцова М.В., Макаров В.Е., Моздокова Ю.С., Шимановская Я.В. Культура труда руководителя социальной службы: учебник для вузов / М.В. Воронцова, В.Е. Макаров, Ю.С. Моздокова, Я.В. Шимановская. – Москва: изд-во Юрайт, 2020. – 287 с.
3. Перерва П.Г., Погорелов Н.И., Дюжев Г.В. Экономика и организация труда: учебное пособие / П.Г. Перерва, Н.И. Погорелов, Г.В. Дюжев. – Харьков: НТУ «ХПИ», 2006. – 588 с.

4. Сидоров В.А., Кузнецова Е.Л., Болик А.В. Общая экономическая теория: учебник для студентов высших учебных заведений / В.А. Сидоров, Е.Л. Кузнецова, А.В. Болик. – М.: ООО «ЭЛИТ», 2017. – 603 с.

5. Солонин Ю.Н., Каган М.С. Культурология: учебник / Ю.Н. Солонин, М.С. Каган. – М.: Высшее образование, 2007. – 566 с.

References

1. Vorobyova M.A. Psychology of labor: a textbook / M.A. Vorobyova. – Yekaterinburg: USPU, 2015. – 212 p.

2. Vorontsova M.V., Makarov V.E., Mozdokova Yu.S., Shimanovskaya Ya.V. Labor culture of the head of the social service: textbook for universities / M.V. Vorontsova, V.E. Makarov, Yu.S. Mozdokova, Ya.V. Shimanovskaya. – Moscow: Yurayt Publishing House, 2020. – 287 p.

3. Pererva P.G., Pogorelov N.I., Dyuzhev G.V. Economics and labor organization: textbook / P.G. Pererva, N.I. Pogorelov, G.V. Dyuzhev. – Kharkiv: NTU «KhPI», 2006. – 588 p.

4. Sidorov V.A., Kuznetsova E.L., Bolan, A.V. General economic theory: textbook for students of higher educational institutions / V.A. Sidorov, E.L. Kuznetsova, A.V. Bolan. – М.: ООО «Элит», 2017. – 603 p.

5. Solonin Yu.N., Kagan M.S. Cultural studies: a textbook / Yu.N. Solonin, M.S. Kagan. – М.: Higher education, 2007. – 566 p.

Guskova O.V., Koreneva S.S., Litvin A.I. DEVELOPMENT OF THE ECONOMIC MECHANISM WORK CULTURE IN THE ORGANIZATION

In conditions of social instability, modern large-scale changes in information and innovative technologies, as well as increased competition in all spheres of activity, there is a rapid increase in requirements for a work culture. This article emphasizes the importance of developing an economic mechanism for a work culture in an organization.

Keywords: economic mechanism, work culture in the organization, work activity, key components of work culture, workplace.

Гуськова Ольга Владимировна, к.э.н., доцент кафедры «Управление персоналом и экономической теории» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
E-mail: yalo2@yandex.ru

Guskova Olga Vladimirovna, Candidate of Economics Sciences, Associate Professor of the Department «Personnel Management and Economic Theory» SEE HT LPR Lugansk Vladimir Dahl State University.

Коренева София Станиславовна, студентка кафедры «Управление персоналом и экономической теории» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
E-mail: sofia.k19@mail.ru

Koreneva Sofia Stanislavovna, student of the Department of «Personnel Management and Economic Theory» SEE HT LPR Lugansk Vladimir Dahl State University.

Литвин Анна Игоревна, студентка кафедры «Управление персоналом и экономической теории» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Litvin Anna Igorevna, student of the Department of «Personnel Management and Economic Theory» SEE HT LPR Lugansk Vladimir Dahl State University.

Рецензент: Тисунова Виктория Николаевна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой менеджмента и экономической безопасности ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 15.07.2021

УДК 330.356

СОВРЕМЕННЫЕ РИСКИ И УГРОЗЫ ЭКОНОМИЧЕСКОЙ БЕЗОПАСНОСТИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Денисенко И.А., Пономарёв А.А.

MODERN RISKS AND THREATS TO THE ECONOMIC SECURITY OF THE ENTERPRISE

Denisenko I.A., Ponomarev A.A.

В статье рассмотрены основные процессы, влияющие на экономическую безопасность предприятий. Выявлено отсутствие полной комплексной классификации современных рисков и угроз экономической безопасности для предприятий нашего региона. Определена и научно обоснована необходимость формирования более совершенной системы классификации рисков и угроз экономической безопасности, служащей цели своевременного диагностирования критических значений показателей для предприятия и необходимости принятия управленческого решения. Подчеркивается важность и особая роль достижения целевых показателей предприятия, непосредственно влияющих на результат процесса своевременной идентификации рисков. Уточнено и дополнено понимание экономических категорий «угроза» и «опасность» в контексте практического применения в практике хозяйственной деятельности предприятий региона. Предложена научно-обоснованная авторская классификация рисков и угроз экономической безопасности предприятия, которая предлагает практикующим руководителям выбрать и создать индивидуальный стратегический набор признаков для каждого предприятия с учетом его специфики и положения на рынке.

Ключевые слова: предприятие, экономическая безопасность, угроза, риск, макроэкономика, микроэкономика, классификация угроз, классификация рисков, экономический рост.

Введение. В современных условиях хозяйствования при высокой рыночной турбулентности экономики, в условиях глобализации рынка, с постоянным ослаблением государственного контроля за процессами, которые происходят в государстве, значительно растут как количественное, так и качественное состояние рисков и угроз в области экономической безопасности предприятий. К сожалению, в настоящий момент проведенные современные научные экономические исследования не дают целостного представления о безопасном развитии бизнеса. Так, например, отсутствует полная комплексная классификация рисков и угроз в области экономической безопасности предприятия.

В связи с этим систематизация знаний в данном направлении даст возможность более полно осветить актуальный вопрос, сформировать наиболее полную классификацию рисков и угроз в области экономической безопасности предприятия на основе передовой научной мысли, а результаты, которые будут получены, применять в практике и теории по нивелированию рисков и угроз экономической безопасности предприятия в современных условиях. В настоящее время проблема обеспечения экономической безопасности предприятия выходит на передний план, так как от ее решения зависит не только экономический рост предприятия, но и сам факт его существования и функционирования. В связи с этим нормальное функционирование предприятий в современных условиях хозяйствования требует новые подходы в управлении процессом обеспечения его экономической безопасности.

Изложение основного материала. Анализ современных публикаций, посвященных вопросам рисков и угроз экономической безопасности предприятия занимались, следующие учёные-экономисты: М.В. Азжеурова, В.Н. Батова, Л.Б. Винничек, А.С. Глотова, Д.А. Глушич, А.В. Дмитриева, О.Н. Лукьянова, Л.Н. Мамаева, В.В. Матвеев, Л.И. Проняева, В.Ю. Насонов, А.Е. Тимошук, О.А. Федотенкова, Н.А. Фокина и другие. Однако несмотря на их весомый вклад в научную мысль, существует объективная потребность разработки более полной классификации рисков и угроз в области экономической безопасности предприятия.

Целью исследования является разработка более полной классификации рисков и угроз в области экономической безопасности предприятия.

Сегодня деятельность предприятий осуществляется в условиях динамической конкурентной среды, сложной рыночной конъюнктуры, асимметричного информационного пространства и циклического развития экономики.

Результативность деятельности каждого отдельного предприятия отражает актуальные

тенденции и процессы, происходящие на макроэкономическом уровне. При этом именно предприятия, как наиболее продуктивная структурное звено хозяйственного механизма государства, производят значительную долю товаров, предоставляют различные услуги, осуществляют научно-исследовательскую и инновационную деятельность, создают конкурентоспособный потенциал страны. Можно уверенно утверждать, что действующие предприятия являются центральным звеном экономической системы любого государства, которое имеет непосредственное влияние на ее стабильность и социально-экономические достижения. В этой связи важной задачей эффективного функционирования предприятий является обеспечение их экономической безопасности, особенно актуальное в условиях существования нестабильной и неопределенной бизнес-среды.

В современных условиях хозяйствования экономическая безопасность приобретает статус сложной многоуровневой системы, поскольку требует защиты всех ее составляющих на различных иерархических уровнях – от глобального до отдельных субъектов предпринимательской деятельности. Безусловно, достижения экономической безопасности на каждом отдельном уровне является важным и требует постоянных научных исследований на теоретико-методологическом и методическом уровнях.

Однако необходимым условием достижения глобальной, национальной и региональной безопасности является обеспечение экономической безопасности именно на уровне предприятия, экономическая сущность которой заключается в обеспечении условий для его эффективного функционирования и стратегического развития в условиях воздействия угроз разнообразного характера. Учитывая это, достижения целевых ориентиров деятельности любого предприятия и непосредственно обеспечения его экономической безопасности будет зависеть от результативности процесса своевременной идентификации и минимизации рисков внешней и внутренней среды.

Непосредственно под рисками, опасностями и угрозами экономической безопасности предприятия понимают совокупность условий и факторов, создающих опасность для нормального функционирования предприятия в соответствии с их целями и задачами. В настоящий момент в научной литературе существует большое количество определений с похожим содержанием: «угроза экономической безопасности предприятия», «угроза безопасности предпринимательства», «угроза безопасности предприятия».

Анализ различных длительных научных дискуссий по определению понятий «угроза» и «опасность» в процессе изучения экономической

безопасности предприятия позволяет сделать вывод о существовании взаимосвязи данных понятий. Так, опасностью можно считать форму проявления угрозы, что приводит к изменению параметров функционирования предприятия и конечных результатов его деятельности. Вследствие возникновения опасности имеет место наступление субъективных или объективных событий в различных сферах деятельности предприятия. Угроза по своей сути – это потенциальная возможность получения отрицательного экономического результата для предприятия, возникающая вследствие существования опасности и возникновения рисков влияния дестабилизирующих факторов внутренней и внешней среды. Итак, от способности предприятия оперативно и эффективно нейтрализовать возможные угрозы будет зависеть уровень экономической безопасности и устойчивость

функционирования в условиях неопределенности. В связи с этим считаем, что экономическую сущность исследуемой категории следует рассматривать на основе классификации существующих угроз экономической безопасности предприятия и определение характерных признаков ее обеспечения в условиях современности.

Стоит отметить, что в экономической литературе уделено значительное внимание сущности угроз экономической безопасности предприятия, актуальность которых заключается в систематизации значительного массива информации по данной проблематике. Это привело к созданию ряда авторских классификаций угроз экономической безопасности предприятия, общей чертой которых является выделение новых классификационных признаков.

В табл. 1 представлен анализ классификаций рисков и угроз в области экономической безопасности предприятия в научной литературе.

Как видно из таблицы, самой распространённой классификацией является классификация по источнику появления – она встречается у четырёх авторов из рассматриваемых. По данному признаку различают объективные и субъективные угрозы и риски. В данной классификации нет разногласий, у всех авторов – единство мнений.

Следующими идут классификации: по вероятности возникновения (по характеру проявления), по последствиям угроз, по уровню или по составляющим, по целевому объекту воздействия, по последствиям угроз. Данные классификации встречаются у трёх исследователей.

По вероятности возникновения встречаются реальные, вероятностные и потенциальные. Противоречий между авторами нет в данной классификации.

По последствиям угроз встречаются катастрофические, значительные и незначительные..

Таблица 1

Классификации рисков и угроз в области экономической безопасности предприятия в научной литературе

Признак классификации	Винничек Л.Б., Батова В.Н. [2]	Проняева Л.И., Федотенкова О.А. [7]	Фокина Н. А. [8]	Мамаева Л.Н. [5]	Азжеева М.В., Тимошук А.Е. [1]	Матвеев В.В., Насонов В.Ю. [6]	Глотова А.С., Глушич Д.А. [3]	Козеева О.И. [4]	Итого
по источнику возникновения		+				+		+	3
по механизму возникновения		+							1
по институциональному уровню управления		+			+				2
по вероятности возникновения (по характеру проявления)		+					+	+	3
по вероятности наступления		+				+			2
по причинно-следственным связям		+							1
по степени управляющего воздействия		+							1
по последствиям угроз		+				+		+	3
по источнику появления (управляемость)		+				+	+	+	4
по уровню (по составляющим)	+		+					+	3
по целевому объекту воздействия				+	+	+			3
по степени прогнозирования						+		+	2
по способам предотвращения						+			1
по временному периоду появления						+		+	2
по уровню вероятности								+	1
Итого	1	9	1	1	2	8	2	8	

По уровню наиболее полная классификация встречается у Л.Б. Винничек и В.Н. Батова [2]. Они предлагают наноэкономический, микроэкономический, мезоэкономический, макроэкономический, мегаэкономический уровни и уровень международной торговли.

По целевому объекту воздействия встречаются такие виды, как: технологии, информация, персонал, материальные средства, имущество и прочие виды ресурсов.

Следующей группой классификаций, которые менее популярны, чем предыдущая, являются: классификация по институциональному уровню управления, классификация по вероятности наступления, классификация по степени прогнозирования, классификация по временному периоду появления.

Наименее встречаемыми классификациями являются:

- по механизму возникновения;
- по причинно-следственным связям;
- по степени управляющего воздействия
- по способам предотвращения

– по уровню вероятности.

Таким образом, наиболее полной является классификация, предложенная Л.И. Проняевой, О.А.Федотенковой [7].

Учитывая, что предложенные другими авторами признаки тоже имеют место быть и являются актуальными на настоящий момент, используя метод научного познания и синтеза, а также на базе проанализированных классификаций, нами разработана авторская классификация рисков и угроз в области экономической безопасности предприятия, которая представлена в табл. 2.

Как мы видим, авторская классификация насчитывает пятнадцать признаков группировки и сорок четыре вида рисков и угроз экономической безопасности.

Результаты исследований. На основании проведённого исследования мы можем сделать вывод относительно проанализированных вопросов, поставленных в задачах исследования. В ходе исследования нами изучены часто встречаемые риски и угрозы в области экономической безопасности предприятия в научной литературе за последние пять лет.

Таблица 2

Авторская классификация рисков и угроз в области экономической безопасности предприятия

Признак классификации	Виды классификации
по источнику возникновения	внешние
	внутренние
по механизму возникновения	антропогенные
	естественные
по институциональному уровню управления	территориальные
	региональные
	национальные
	глобальные
по вероятности возникновения (по характеру проявления)	реальные
	вероятностные
	потенциальные
по вероятности наступления	неявные
	явные
по причинно-следственным связям	вторичные
	первичные
по степени управляющего воздействия	нерегулируемые
	регулируемые
по последствиям угроз	катастрофические
	значительные
	незначительные
по источнику появления (управляемость)	субъективные
	объективные
по уровню (по составляющим)	наноэкономический
	миниэкономический
	микроэкономический
	мезоэкономический
	макроэкономический
	международной торговли
по целевому объекту воздействия	мегаэкономический
	технологии
	информация
	персонал
	матер. средства
	имущество
по степени прогнозирования	пр. виды ресурсов
	непрогнозируемые
по способам предотвращения	прогнозируемые
	не форс-мажорные
по временному периоду появления	форс-мажорные
	далёкие
по уровню вероятности	непосредственные
	с высоким уровнем
	средним уровнем
	с низким уровнем

Выводы. Разработанная нами в ходе исследования, классификация, базирующаяся на пятнадцати признаках, которые мы обнаружили в научной литературе, даст возможность специалистам-практикам создать индивидуальный стратегический набор, выбрать необходимые в тот или иной момент направления, способы, методы и инструменты обеспечения экономической безопасности предприятия с учетом его жизненного цикла на рынке товаров и услуг.

Литература

1. Азжеурова М.В. Риски при обеспечении экономической безопасности сельскохозяйственного предприятия / М.В. Азжеурова, А.Е. Тимошук // Приоритетные направления регионального развития. Материалы Всероссийской (национальной) научно-практической конференции с международным участием. 2020. Издательство: Курганская государственная сельскохозяйственная академия им. Т.С. Мальцева (Лесниково). С. 8-11.

2. Винничек Л.Б. Характеристика угроз экономической безопасности сельскохозяйственных организаций / Л.Б. Винничек, В.Н. Батова // Международный сельскохозяйственный журнал. № 5 / 2017. – С. 20-23.

3. Глотова А.С. Предпринимательские риски в системе обеспечения экономической безопасности предприятия / А.С. Глотова, Д.А. Глушич // Научно-исследовательский электронный журнал «Аллея Науки» 2017. Т.4. № 16. – С. 147-151.

4. Козеева О.И. Классификация угроз экономической безопасности предприятия / О.И. Козеева // Учёт, анализ, аудит: проблемы теории и практики. № 20. С. 68-72.

5. Мамаева Л.Н., Дмитриева А.В., Лукьянова О.Н. Риски экономической безопасности предприятия / Л.Н. Мамаева, А.В. Дмитриева, О.Н. Лукьянова // Экономическая безопасность и качество. 2019. №4 (37). С. 52-55.

6. Матвеев В.В. Управление рисками как элемент системы экономической безопасности предприятия / В.В. Матвеев, В.Ю. Насонов // «Актуальные вопросы экономики». Сборник статей III Международной научно-практической конференции. Пенза, 2020. Издательство: Наука и Просвещение (Пенза). – С. 207-212.

7. Проняева Л.И. Идентификация угроз и оценка экономической безопасности сельскохозяйственной организации / Л.И. Проняева, О.А. Федотенкова // Национальные интересы: приоритеты и безопасность. 2018. №8 (365). – С. 1479-1497.

8. Фокина Н.А. Классификация факторов экономической безопасности сферы туризма / Н.А. Фокина // Ученые записки Крымского федерального университета имени В. И. Вернадского. Экономика и управление. 2017. Т.3 (69). №4. – С. 107-114.

References

1. Azzheurova M. V. Risks in ensuring the economic security of an agricultural enterprise / M. V. Azzheurova, A. E. Timoshchuk // Priority directions of regional development materials of the All-Russian (national) scientific and practical conference with international participation. 2020. Publishing house: Kurgan State Agricultural Academy named after T. S. Maltsev (Lesnikovo). p. 8-11.

2. Vinnichuk L.B. Characteristics of threats to the economic security of agricultural organizations / L. B. Vinnichuk, V. N. Batova // International Agricultural Journal. No. 5 / 2017. p. 20-23.

3. Glotova A.S. Entrepreneurial risks in the system of ensuring the economic security of the enterprise / A. S. Glotova, D. A. Glushich // Scientific-research electronic journal Alley of Science 2017.. Vol. 4. No. 16. p. 147-151.

4. Kozeeva O.I. Classification of threats to the economic security of the enterprise / O.I. Kozeeva // Accounting, analysis, audit: problems of theory and practice. No. 20. p. 68-72.

5. Mamaeva L.N., Dmitrieva A.V., Lukyanova O. N. Risks of economic security of the enterprise / L. N. Mamaeva, A.V. Dmitrieva, O. N. Lukyanova // Economic security and quality. 2019. No. 4 (37). p. 52-55.

6. Matveev V.V. Risk management as an element of the enterprise economic security system / V. V. Matveev, V. Yu. Nasonov // "Actual issues of economics" collection of articles of the III International Scientific and Practical Conference. Penza, 2020. Publisher: Nauka i Prosveshchenie (Penza). p. 207-212.

7. Pronyaeva L.I. Identification of threats and assessment of economic security of agricultural organizations /

L. I. Pronyaeva, O. A. Fedotenkova // National interests: priorities and security. 2018. No. 8 (365). p. 1479-1497.

8. Fokina N. A. Classification of factors of economic security of the sphere of tourism / N. A. Fokina // Scientific notes of the Crimean Federal University named after V. I. Vernadsky. Economics and Management. 2017. Vol. 3 (69). no. 4. p. 107-114.

Denisenko I.A., Ponomarev A.A.

MODERN RISKS AND THREATS TO THE ECONOMIC SECURITY OF THE ENTERPRISE

The article considers the main processes that affect the economic security of enterprises. The lack of a complete comprehensive classification of modern risks and threats to economic security for enterprises in our region is revealed. The necessity of forming a more advanced system of classification of risks and threats to economic security, which serves the purpose of timely diagnosis of critical values of indicators for the enterprise and the need to make a management decision, is determined and scientifically justified. The importance and special role of achieving the company's target indicators that directly affect the result of the process of timely identification of risks is emphasized. The understanding of the economic categories "threat" and "danger" in the context of practical application in the practice of economic activity of enterprises in the region is clarified and supplemented. A scientifically-based author's classification of risks and threats to the economic security of an enterprise is proposed, which offers practicing managers to choose and create an individual strategic set of characteristics for each enterprise, taking into account its specifics and market position.

Key words: enterprise, economic security, threat, risk, macroeconomics, microeconomics, classification of threats, classification of risks, economic growth.

Денисенко Игорь Анатольевич, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры «Торговое дело» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: luganskigor@mail.ru

Denisenko Igor Anatolievich, Doctor of Economic Sciences, Professor, Professor of the Department «Trading business» SEE HT LPR "Lugansk Vladimir Dahl State University".

Пономарёв Андрей Алексеевич, старший преподаватель кафедры «Торговое дело» ГОУ ВО «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: dofes@list.ru

Ponomarev Andrey Alekseevich, senior lecturer of the Department «Trading business». SEE HT LPR "Lugansk Vladimir Dahl State University".

Рецензент: Гончаров Валентин Николаевич, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры экономики предприятий и управления трудовыми ресурсами ГОУ ВО «Луганский государственный аграрный университет».

Статья подана: 04.06.2021

УДК 338.46

ОСНОВЫ ФОРМИРОВАНИЯ И ВНЕДРЕНИЯ ЦИФРОВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ В СФЕРУ УСЛУГ

Ефременко Е.В.

FUNDAMENTALS OF THE FORMATION AND IMPLEMENTATION OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE SERVICE SECTOR

Efremenko E.V.

В статье рассмотрены теоретические и научно-методологические основы формирования и внедрения цифровых технологий в сфере услуг. Изучены сущность и особенности развития цифровизации, цифровой трансформации, цифровых технологий, цифровых экосистем. Определены преимущества формирования и внедрения цифровых технологий в деятельности организаций и предприятий сферы услуг. Выявлены и четко сформулированы задачи цифровой трансформации в деятельности организаций и предприятий, в том числе и в сфере услуг. Систематизированы основные критерии формирования качественной цифровой экономики. Определены признаки цифровой организации, сгруппированы цифровые технологии в три группы по определенным ключевым признакам.

Ключевые слова: цифровые технологии, сфера услуг, цифровая трансформация, цифровизация, информационные системы, цифровая экономика, цифровые экосистемы.

Введение. На этапе современного развития мировой экономики, мировых трансформационных процессов цифровые технологии рассматриваются как базовый ресурс, определяющий рост социально-экономических показателей [1, С. 723-742].

Использование организациями и предприятиями сферы услуг современных компьютерных и информационных систем является наиболее существенным условием их эффективного функционирования в цифровой экономике.

Президент Российской Федерации В.В. Путин в послании Федеральному Собранию в 2021 году заявил о развитии телемедицины, упрощении процедуры получения российской электронной визы и реализации принципа «одного окна» на портале госуслуг [2].

Цифровизация сферы услуг необходима для повышения эффективности и устойчивости его функционирования за счет кардинальных изменений в качестве управления как технологическими, так и процессами принятия решений на всех уровнях управления, основанными на современных методах производства и дальнейшего использования информации о состоянии и прогнозировании

возможных изменений в управляемых элементах и подсистемах.

Однако современные исследования по большей части недостаточно раскрывают сущность таких категорий, как «цифровизация» и «цифровая трансформация», и сегодня механизмы оценки эффективности и целесообразности внедрения цифровых технологий в деятельность организаций предприятий сферы услуг еще не сформировались.

Поэтому актуальным и своевременным является изучение теоретических и научно-методологических основ формирования и внедрения цифровых технологий в сфере услуг. Учитывая значительный вклад и результаты научных исследований ученых и экономистов необходимо также отметить, что требуют дополнительного изучения вопросы формирования и внедрения цифровых технологий в сфере услуг.

Анализируя современные исследования цифровых технологий, можно отметить отсутствие единства авторов относительно определения сущности таких ключевых понятий, как «цифровизация», «цифровая трансформация», «цифровые технологии», «цифровые экосистемы».

Целью настоящей работы является изучение теоретических основ формирования и внедрения цифровых технологий в сфере услуг.

Изложение основных материалов. Под цифровизацией, например, В. А. Плотников понимает «современный этап развития информатизации, характеризующийся преимущественным использованием цифровых технологий для генерации, обработки, передачи, хранения и визуализации информации, что обусловлено появлением и распространением (в том числе повышением экономической и физической доступности) новых аппаратных и программных решений» [3, С. 16-24].

Далее автор приводит ряд преимуществ, которые, по его мнению, получают предприятия при использовании цифровых технологий:

— гибкость производства повышается за счет его быстрой реконфигурации, динамичных

изменений характеристик производственного процесса, что создает конкурентное преимущество и приводит к потенциальному росту прибыли;

– обеспечивает информационную интеграцию этапов жизненного цикла продукции от ее разработки до утилизации, что позволяет нам эффективно и комплексно решать проблемы не только оптимизации самого производства, но и качества, экологической безопасности, создания новых возможностей для бизнеса и т.д.

Масштабная цифровизация приводит к цифровой трансформации предприятия. О. В. Китова и С. Н. Брискин в своем исследовании отмечают, что цифровая трансформация влияет на стратегию, операции и технологии, используемые предприятием в соответствии со следующей логикой:

1) стратегия цифрового предприятия направлена на выявление наилучшего опыта работы с клиентами, управление уникальной бизнес-моделью и экосистемой, а также управление изменениями;

2) оперативная деятельность включает постоянное совершенствование, интеграцию физических и цифровых объектов и создание культуры, поощряющей итеративные инновации;

3) технология предполагает гибкость и использование всего современного технологического потенциала, включая аналитику, познание, мобильность и т.д. [4].

И. А. Аренков исследует влияние цифровой трансформации на конкурентоспособность организаций и предприятий сферы услуг. Автор отмечает, что «в процессе цифровой трансформации предприятие проходит этапы качественных изменений, которые отражаются в совершенствовании процессов в производственной, финансовой, материальной, информационной сферах его деятельности, что позволяет нам адаптироваться к современным условиям цифровой экономики и закреплению конкурентных преимуществ.

В процессе управления предприятием возникают проблемы, связанные с увеличением доли нематериальных компонентов в конечной стоимости товаров в сочетании с увеличением легкости доступа к цифровым технологиям, платформам и передовым технологиям и рынкам, что повлияет на уровень конкурентоспособности, связанный с тем, какое место в цифровой иерархии занимает предприятие» [5, С. 1711-1722].

Высочайший уровень цифровой трансформации предприятия приводит к появлению цифровой организации. В. И. Ананьин, К. В. Зимин, М. И. Лугачев, Р. Д. Гимранов и К. Г. Скрипкин цифровой организацией называют такую «организацию, в которой активы компьютерного капитала являются наиболее изменчивым дополнительным активом организации» [6, С. 45-54].

Основной целью цифровой трансформации предприятия, на наш взгляд, является повышение его конкурентоспособности и обеспечение условий для повышения экономической эффективности производственной деятельности.

В соответствии с целью задачи цифровой трансформации организаций и предприятий, в том числе и в сфере услуг, можно определить следующим образом:

– организация производства конкурентоспособной продукции;

– достижение высокого уровня эффективности, адаптивности производственных и организационных процессов;

– повышение инвестиционной привлекательности предприятия;

– повышение гибкости и прозрачности системы управления, гарантирующие экономическую эффективность предприятия и т.д.

Цифровые технологии создают как угрозы, так и возможности для дальнейшего стабильного положения предприятий. В процессе цифровой трансформации предприятие проходит этапы качественных изменений, которые выражаются в совершенствовании процессов во всех сферах его деятельности, что позволяет адаптироваться к современным условиям цифровой экономики и закрепить конкурентные преимущества [7].

В процессе управления организациями и предприятиями сферы услуг возникают проблемы, связанные с растущей долей нематериальных компонентов в конечной стоимости товаров и услуг в сочетании с растущей простотой доступа к цифровым технологиям, платформам и передовым технологиям и рынкам, которые повлияют на уровень конкурентоспособности, связанный с тем, какое место в цифровой экосистеме занимает предприятие.

Масштабное формирование и внедрение цифровых технологий в процесс управления организациями и предприятиями сферы услуг становится объективным требованием, обеспечивающим его выживание и являющимся не столько конкурентным преимуществом, сколько жизненной необходимостью, обязательным требованием в условиях конкурентной борьбы.

Как теоретическая концепция цифровая трансформация предприятия основана на следующих теоретических и методологических принципах:

– циклическое развитие Н. Д. Кондратьева, Г. Менша;

– инновации Й. Шумпетера;

– технологическая динамика и экономический рост (К. Фримен, С. Ю. Глазьев, С. Кузнец, Ю. В. Яковец), в основе которых лежит идея концепции модернизации как процесса изменения технологических укладов;

– эволюционный подход в экономической науке (В. Л. Макаров, И. Пригожин и И. Стенгерс, В. И. Маевский); институциональная теория [8, С. 13-18].

Систематизировав результаты научных исследований, представим этапы развития цифровизации, основанные на государственных программах.

Этапы цифровой трансформации складываются в виде следующих периодов:

Начальный этап: 2018-2019 гг.:

- реализация стартовых НИРов в рамках бюджета на информатизацию;
- изменение ролей Комиссии в части цифровизации, формирование бюджета на цифровизацию;
- создание прототипа ЕЦПК «Цифровая Евразия» в рамках нового бюджета на цифровизацию.

Функциональный этап: 2020-2023 гг.:

- создание механизма серийной реализации инициатив и проектов;
- создание конструктора цифровых моделей бизнеса и конструктора услуг в ЕЦПК-2021 г.;
- формирование цифровых отраслевых платформ, бизнес-платформ, цифровых услуг на базе ЕЦПК-2023 г.

Завершающий этап: 2024-2025 гг.:

- формирование экосистемы цифровых платформ, сервисов, бизнесов во всех G2G, B2G, B2B, B2C – 2025 г.

Кроме того, в практике цифровой трансформации предприятий также существуют следующие концепции:

- Промышленный интернет (Промышленные сети);
- Подключенное предприятие (Интегрированное предприятие);
- Интеллектуальное производство (Smart Manufacturing);
- Умная фабрика (Smart Factory);
- Производство 4.0 (Производство 4.0);
- Интернет всего (Интернет всего);
- Интернет вещей для производства (Internet of things for production) [9, С. 35-41].

Благодаря цифровой трансформации производственная система достигает другого, более высокотехнологичного уровня производства и высокого уровня управляемости и функционирования, одновременно меняя старую систему управления на более гибкую. Важнейший компонент цифровой трансформации предприятий проявляется в реструктуризации производственных мощностей, изменении целей и задач их деятельности, формировании нового подхода к методам производства и управления предприятиями.

Современные цифровые технологии играют все более важную роль в сфере услуг, постепенно

расширяя свое влияние на все секторы мировой экономики.

Европейское научное сообщество выделяет такие основные технологические тенденции в использовании цифровых технологий:

- массовое внедрение интеллектуальных датчиков на производственных объектах, оборудовании и производственных линиях;
 - массовое внедрение киберфизических систем, заменяющих человеческий труд;
 - хранение, обработка и управление информацией на «облачных» ресурсах;
 - использование комплексной автоматизации, горизонтальной и вертикальной интеграции производственных и управленческих процессов в единую информационную систему;
 - использование структурированной и неструктурированной информации для формирования аналитики с целью принятия управленческих решений;
 - использование единых цифровых стандартов для технической документации и электронного документооборота;
 - внедрение цифрового проектирования и моделирования технологических процессов, объектов, продукты, полный контроль над всем жизненным циклом промышленного продукта от создания идей до эксплуатации, дальнейшего обслуживания, ремонта и утилизации;
 - применение аддитивных технологий (послойное нанесение материалов) вместо штамповки и литья;
 - использование глобальных цифровых платформ для автоматического заказа сырья, расходных материалов и комплектующих для производства продукции;
 - использование беспилотных технологий в транспортных системах, в том числе для доставки грузов;
 - использование мобильных технологий для мониторинга, контроля и управления производственными процессами, производственными потоками;
 - переход к продаже товаров через цифровые платформы для автоматической доставки готовой продукции потребителю в обход цепочки посредников [10].
- Из сформированных технических и технологических трендов эксперты выделяют базовые цифровые технологии, перспективные для внедрения в сфере услуг. Среди них:
- интернет вещей;
 - искусственный Интеллект;
 - базы больших данных;
 - роботизация;
 - туманные вычисления;
 - безбумажная технология;
 - математическое моделирование;

- киберфизические системы;
- аддитивные, беспилотные, мобильные, биометрические, квантовые, суперкомпьютерные, комплексные технологии;
- технологии идентификации;
- технология блокчейн.

Среди современных тенденций цифровые технологии имеют первостепенное значение для развития государства и общества, поскольку их эффективное использование является ключом к успеху многих отраслей промышленности.

Многие отечественные эксперты считают, что для достижения более высокого уровня экономического развития государство должно активно поощрять компании, использующие и развивающие цифровые технологии, а также мотивировать другие компании использовать мобильные технологии, бизнес-аналитику, цифровые платежные системы и другие технологии [11].

Среди основных критериев формирования качественной цифровой экономики можно выделить:

- рациональные финансовые и ресурсные вложения в исследовательскую деятельность;
- постоянное и активное развитие научных школ, лабораторий, институтов;
- совершенствование фундаментальных и прикладных исследований, методологий, знаний;
- формирование качественных высококвалифицированных кадров в соответствии с передовыми технологиями и системами обучения;
- развитие технической культуры, доступности и качества образования;
- постоянное и эффективное сотрудничество научных учреждений и промышленных организаций;
- формирование уникальных научно-исследовательских и опытно-конструкторских институтов для создания идей и продуктов с высокой конкурентоспособностью на мировом рынке высоких технологий;
- создание эффективной нормативно-правовой базы, обеспечивающей исключительную защиту прав интеллектуальной собственности;
- обеспечение высокой адаптивности производства к меняющимся требованиям рынка, фактическое внедрение инноваций в производство;
- разработка и сопровождение опытного производства.

Анализ цифровых стратегий и инициатив, принятых мировым сообществом за последнее десятилетие, показывает, что технологические тенденции в области цифровой трансформации промышленности, характеризующие изменение производственных парадигм в рамках Четвертой промышленной революции, могут быть сгруппированы в следующем порядке:

1) создание комплексной автоматизации и интеграции производства и процессы управления в единую информационную систему;

2) массовое внедрение интеллектуальных датчиков в физические элементы и объекты производственных линий;

3) использование облачных технологий для хранения информации и выполнения вычислений;

4) внедрение роботизированных технологий;

5) формирование аналитики с использованием технологии «больших» данных [12, С. 57-64].

В целях активизации цифровой трансформации предприятий в России был разработан ряд стратегических документов. Так, Указом Президента Российской Федерации от 09.05.2017 № 203 «Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы» была утверждена данная стратегия [13].

Настоящая Стратегия определяет цели, задачи и меры по реализации внутренней и внешней политики Российской Федерации в области применения информационно-коммуникационных технологий, направленных на развитие информационного общества, формирование национальной цифровой экономики, обеспечение национальных интересов и реализацию стратегических национальных приоритетов.

Под цифровой фабрикой понимается интегрированный комплекс цифровых моделей, методов и инструментов, взаимосвязанных на основе унифицированных систем управления данными. Ключевая цель цифровой фабрики – это комплексное планирование, оценка и постоянное совершенствование всех основных структур, процессов и ресурсов предприятия. При децентрализации и виртуализации ресурсов отпадает необходимость в создании специализированных линий для производства определенных категорий продукции.

Как отмечается в Информационно-аналитическом отчете ЕАЭС при использовании этой модели для начала реализации цифровой трансформации промышленного предприятия: «первыми инструментами цифровой трансформации промышленности может стать создание Евразийской сети передачи технологий и Евразийской сети промышленной кооперации и субподряда» [10].

Отраслевая модель цифровой трансформации предприятия основана на отраслевом подходе и связях промышленных предприятий с предприятиями других отраслей национальной экономики. В рамках этой модели планируется создать цифровую инфраструктуру и организовать функциональные взаимодействия между ее элементами: цифровое производство, система доставки еды и воды, умная энергетика производственных систем, «умные заводы», распределенные энергетические системы, беспилотные автомобильные системы, беспилотные

летательные аппараты, цифровые железные дороги, телемедицина, цифровая медицина, умные дома, умные дороги, цифровые финансовые технологии, цифровые системы безопасности, электронная коммерция, интернет-объединение цифровой культуры. В этой модели направление TechNet выделено как наиболее важное [14, С. 5-8].

Стремительный рост значимости в производстве инновационных технологий, таких как цифровое проектирование и моделирование технологических процессов и объектов, анализ больших данных, машинное обучение и технологии искусственного интеллекта, приводит к формированию технологической модели цифровой трансформации, в которой управление осуществляется путем внедрения определенного набора технологий цифровой трансформации организаций и предприятий сферы услуг.

Кроме того, растущее значение этих технологий адаптируют производственную систему предприятия к изменяющимся условиям. А переход на цифровую торговлю продукцией с использованием цифровых платформ для размещения заказов, расходных материалов, сырья и оборудования для производства товаров, а также доставки готовой продукции потребителю в нужное время, минуя посреднические цепочки, приводит к экономии ресурсов и увеличению доходов предприятия.

Матричная модель цифровой трансформации предприятия представляет собой систему матриц «цель-средства», которая позволяет выявить избыточность и дублирование или, наоборот, недостаточность технологических разработок и научных исследований в объектах модели, которая объединяет объекты по целям и задачам, например, матрица «технология-исследования», матрица «задачи-продукты», матрица «продукты-технологии».

Таким образом, интеграционная модель сквозной цифровой трансформации на основе матричной и отраслевой моделей позволит построить интеграционную междисциплинарную цифровую сеть в цифровой экономике, в которой все ресурсы доступны глобально и удаленно, а предприятия – это цифровые центры для технологических групп, которые создаются и взаимодействуют на основе принципов открытости, обеспечиваемой гармоничной поддержкой программного обеспечения и доступом в рамках интеграционного пространства.

В настоящее время цифровизация является стратегическим приоритетом развития во многих странах. Стоит отметить, что постепенно цифровые платформы и интернет-площадки вытесняют традиционные сервисы благодаря формированию единого информационного пространства, созданию удобного интерфейса и операционной гибкости [15, С. 118-146].

Результаты исследований. Цифровизация экономики является приоритетной задачей стратегий и государственных целевых программ развития Российской Федерации. В то же время Россия по-прежнему занимает низкие позиции в индексе готовности к международным сетям и демонстрирует значительное отставание от таких ведущих стран, как Сингапур, Финляндия, Швеция, Норвегия и США; показатели использования Интернета и компьютерных сетей в российских организациях имеют положительную динамику, но их уровень все еще недостаточен для достижения целей и задач перехода к цифровой экономике.

Обобщив результаты научных исследований, представим признаки цифровой организации:

- цифровые продукты. Все содержимое продукта переходит из материальной формы в цифровую. В то же время материальная форма продукта не исчезает, просто использование продукта становится невозможным без его цифрового представления, которое уже получило название «цифровой двойник»;

- цифровые бизнес-модели. Возможность использования «цифрового двойника» поставляемого сложного оборудования в сочетании с непрерывным мониторингом всех его элементов и процессов привела к появлению принципиально новых бизнес - моделей. Например, компании, производящие сложное оборудование, переходят от бизнес-модели доставки к сервисной. В то же время многие рутинные ежедневные взаимодействия участников цепочки могут быть переведены в форму цифровых услуг, предоставляемых сторонними организациями (аналитика, ссылки, приложения, предложения, конкурсы, колл-центры);

- управление цифровыми цепочками создания стоимости. Бизнес цифровой организации специализируется и интегрируется в глубокую сеть сотрудничества со всеми своими контрагентами и клиентами. В этой сети организация встроена в цепочки создания стоимости на рынке;

- цифровые бизнес-процессы, которые в сфере услуг при эксплуатации цифрового продукта становятся цифровыми.

Таким образом, обобщая рассмотренные подходы, в научных публикациях были сформулированы авторские определения исследуемых экономических категорий:

- цифровизация – процесс внедрения современных цифровых технологий в производственный процесс и процесс управления предприятием;

- цифровая трансформация – качественное изменение стратегии и бизнес-процессов предприятия под влиянием масштабной цифровизации производственного процесса и процесса управления деятельностью предприятия;

- цифровая организация – это цифровой двойник физического предприятия,

сформированный в результате его цифровой трансформации [16].

Выводы. Для целей проектирования цифровой трансформации предприятия необходимо разработать классификацию цифровых технологий по критерию доступности и целесообразности их внедрения на предприятии. Таким образом, ключевые цифровые технологии объединены в три группы:

1) базовые технологии – это технологии, без которых невозможна цифровая трансформация предприятия (облачные технологии, технологии беспроводной связи, безбумажные технологии и т.д.);

2) критические технологии – это технологии, которые обеспечивают полную цифровую трансформацию предприятия (большие данные, облачные вычисления, беспилотные технологии и т.д.);

3) прорывные технологии – технологии, реализующие переход от «аналогового» к цифровому предприятию (искусственный интеллект, нейронные сети, распределенный регистр данных, машинное обучение и т.д.). Процессная модель цифровой трансформации (процессный подход) строит ряд оцифрованных элементов цепочки создания стоимости. Например, сначала цифровой центр исследований и разработок, затем цифровая фабрика, цифровой склад и цифровой транспорт, электронная торговля и т.д. Объекты цепочки взаимодействуют последовательно, в то время как прямое производство занимает позицию равного объекта в цепочке создания стоимости.

В настоящее время глобальных перемен, трансформирующих все сферы жизни, цифровая революция, ставшая результатом стремительного развития цифровых технологий в условиях экономической глобализации, доказала доминирующую роль информации как основного ресурса для всех хозяйствующих субъектов современного рынка, в том числе и для сферы услуг. Цифровые технологии дают возможность по-новому взглянуть на ресурсный потенциал экономической деятельности. Настоящее и будущее любого экономического субъекта, его уровень конкурентоспособности и адаптивности, эффективность и синергия зависят от успешного применения цифровых технологий. Необходимо отметить важность сетевого охвата рыночных отношений – взаимовыгодного и гармоничного общения участников рынка с использованием цифровых платежных систем, цифровых денег, общих информационных баз и технологий.

Таким образом, формирование и внедрение цифровых технологий в сфере услуг является одним из ключевых направлений для формирования эффективного, устойчивого и конкурентоспособного рынка товаров и услуг. В то же время широкое внедрение цифровых технологий

в деятельность предприятий сферы услуг приводит к полноценной цифровой трансформации, под которой предлагается понимать качественное изменение стратегии и бизнес-процессов предприятия под влиянием масштабной цифровизации бизнес-процесса и процесса управления предприятием.

Л и т е р а т у р а

1. Babina S. I. Tsifrovye i informatsionnye tekhnologii v upravlenii predpriyatiem: realnost i vzglyad v budushee // Kreativnaya ekonomika. – 2019. – Т. 13(4). – pp. 723-742. doi:10.18334/ce.13.4.4059.
2. Путин распорядился развить в России телемедицину, госуслуги и кибербезопасность. [Электронный ресурс] Режим доступа: https://www.cnews.ru/news/top/2021-04-21_vladimir_putin_rossii_nado.
3. Плотников В. А. Цифровизация производства: теоретическая сущность и перспективы развития в российской экономике / В. А. Плотников // Известия СПбГЭУ. – 2018. – № 4 (112). – С. 16-24.
4. Китова О. В. Цифровая трансформация бизнеса [Электронный ресурс] Режим доступа: http://digitaleconomy.ru/images/easyblog_articles/320/kitova.pdf.
5. Иванова Д. В. Трансформация системы управления предприятием при переходе к цифровой экономике / Д. В. Иванова, И. А. Аренков, С. А. Смирнов, Д. Р. Шарафутдинов // Российское предпринимательство. – 2018. – №19(5). – С. 1711–1722.
6. Ананьин В. И. Цифровое предприятие: трансформация в новую реальность / В. И. Ананьин, К. В. Зимин, М. И. Лугачев, Р. Д. Гимранов, К. Г. Скрипкин // Бизнес-информатика. – 2018. – №2 (44). – С. 45–54.
7. Суздалева Н. Н. Тенденции и потенциал цифровой трансформации предприятий в Российской Федерации / Н. Н. Суздалева // Вопросы инновационной экономики. – 2021. – Том 11. – № 3. – doi: 10.18334/vines.11.3.112413.
8. Парасоцкая Н. Н. Теоретические аспекты цифровой трансформации экономики / Н. Н. Парасоцкая, А. В. Зубрицкая // Биржа интеллектуальной собственности. – 2018. – Т.17 (8). – С. 13-18.
9. Кандалинцев В. Г. Инновации четвертой промышленной революции / В. Г. Кандалинцев // Восточная аналитика. – 2019. – № 1. – С. 35-41.
10. Analysis of world experience in industrial development and approaches to the digital transformation of industry of the member states of the Eurasian Economic Union. Information and analytical report [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.eurasiancommission.org/>.
11. Субботина Т. А. Цифровые технологии и их роль в современной экономике России / Т. А. Субботина, Е. Ф. Жукова // Европейские труды по социальным и поведенческим наукам [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2019.04.67>.
12. Колмыкова Т. С. Развитие цифровой экономики при переходе к шестому технологическому укладу / Т. С. Колмыкова, Е. С. Несенюк, К. Ю. Халамеева // Вестник Юго-Западного государственного университета. Серия: Экономика. Социология. Менеджмент. – 2019. – №9 (1). – С. 57-64.

13. Стратегия развития информационного общества в Российской Федерации на 2017-2030 годы : утв. указом Президента Российской Федерации от 09.05.2017 № 203 [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919>.

14. Максакова М. А. Цифровая трансформация экономики: опыт передовых стран / М. А. Максакова // Экономика и управление: проблемы, решения. – 2018. – № 5 (4). – С. 5-8.

15. Цифровая трансформация отраслей: стартовые условия и приоритеты: докл. к XXII апр. междунар. науч. конф. по проблемам развития экономики и общества, Москва, 13–30 апреля 2021 г. / Г. И. Абдрахманова, К. Б. Быховский, Н. Н. Веселитская, К. О. Вишнеvский, Л. М. Гохберг и др. ; рук. авт. кол. П. Б. Рудник ; науч. ред. Л. М. Гохберг, П. Б. Рудник, К. О. Вишнеvский, Т. С. Зинина ; Нац. исслед. ун-т «Высшая школа экономики». – М. : Изд. дом Высшей школы экономики, 2021. – С. 118-146.

16. Цифровая Россия: новая реальность. Mckinsey.com. [Электронный ресурс] Режим доступа: <https://www.mckinsey.com/ru/.pdf>.

References

1. Babina S. I. Tsifrovye i informatsionnye tekhnologii v upravlenii predpriyatiem: realnost i vzglyad v budushee // Kreativnaya ekonomika. – 2019. – Т. 13(4). – pp. 723-742. doi:10.18334/ce.13.4.4059.

2. Putin rasporyadilsya razvit' v Rossii telemeditsinu, gosuslugi i kiberbezopasnost'. [Elektronnyj resurs] Rezhim dostupa: https://www.cnews.ru/news/top/2021-04-21_vladimir_putin_rossii_nado.

3. Plotnikov V. A. Cifrovizatsiya proizvodstva: teoreticheskaya sushchnost' i perspektivy razvitiya v rossijskoj ekonomike / V. A. Plotnikov // Izvestiya SPbGEU. – 2018. – № 4 (112). – С. 16-24.

4. Kitova O. V. Cifrovaya transformatsiya biznesa [Elektronnyj resurs] Rezhim dostupa: http://digitaleconomy.ru/images/easyblog_articles/320/kitova.pdf.

5. Ivanova D. V. Transformatsiya sistemy upravleniya predpriyatiem pri perekhode k cifrovoj ekonomike / D. V. Ivanova, I. A. Arenkov, S. A. Smirnov, D. R. SHarafutdinov // Rossijskoe predprinimatel'stvo. – 2018. – №19(5). – С. 1711–1722.

6. Anan'in V. I. Cifrovoe predpriyatie: transformatsiya v novuyu real'nost' / V. I. Anan'in, K. V. Zimin, M. I. Lugachev, R. D. Gimranov, K. G. Skripkin // Biznes-informatika. – 2018. – №2 (44). – С. 45–54.

7. Suzdaleva N. N. Tendentsii i potencial cifrovoj transformatsii predpriyatij v Rossijskoj Federatsii / N. N. Suzdaleva // Voprosy innovatsionnoj ekonomiki. – 2021. – Tom 11. – № 3. – doi: 10.18334/vinec.11.3.112413.

8. Parasockaya N. N. Teoreticheskie aspekty cifrovoj transformatsii ekonomiki / N. N. Parasockaya, A. V. Zubrickaya // Birzha intellektual'noj sobstvennosti. – 2018. – Т.17 (8). – С. 13-18.

9. Kandalincev V. G. Innovatsii chetvertoj promyshlennoj revolyucii / V. G. Kandalincev // Vostochnaya analitika. – 2019. – № 1. – С. 35-41.

10. Analysis of world experience in industrial development and approaches to the digital transformation of industry of the member states of the Eurasian Economic Union. Information and analytical report [Elektronnyj resurs] Rezhim dostupa: <http://www.eurasiancommission.org/>.

11. Subbotina T. A. Cifrovye tekhnologii i ih rol' v sovremennoj ekonomike Rossii / T. A. Subbotina, E. F. ZHukova // Evropejskie trudy po social'nyim i povedencheskim naukam

[Elektronnyj resurs] Rezhim dostupa: <https://dx.doi.org/10.15405/epsbs.2019.04.67>.

12. Kolmykova T. S. Razvitie cifrovoj ekonomiki pri perekhode k shestomu tekhnologicheskomu ukladu / T. S. Kolmykova, E. S. Nesenyuk, K. YU. Halameeva // Vestnik YUgo-Zapadnogo gosudarstvennogo universiteta. Seriya: Ekonomika. Sociologiya. Menedzhment. – 2019. – №9 (1). – С. 57-64.

13. Strategiya razvitiya informacionnogo obshchestva v Rossijskoj Federatsii na 2017-2030 gody : utv. ukazom Prezidenta Rossijskoj Federatsii ot 09.05.2017 № 203 [Elektronnyj resurs] Rezhim dostupa: <http://www.kremlin.ru/acts/bank/41919>.

14. Maksakova M. A. Cifrovaya transformatsiya ekonomiki: opyt peredovyh stran / M. A. Maksakova // Ekonomika i upravlenie: problemy, resheniya. – 2018. – № 5 (4). – С. 5-8.

15. Cifrovaya transformatsiya otraslej: startovye usloviya i priority: dokl. k XXII apr. mezhdunar. nauch. konf. po problemam razvitiya ekonomiki i obshchestva, Moskva, 13–30 aprelya 2021 g. / G. I. Abdrahmanova, K. B. Byhovskij, N. N. Veselitskaya, K. O. Vishnevskij, L. M. Gohberg i dr. ; ruk. avt. kol. P. B. Rudnik ; nauch. red. L. M. Gohberg, P. B. Rudnik, K. O. Vishnevskij, T. S. Zinina ; Nac. issled. un-t «Vysshaya shkola ekonomiki». – M. : Izd. dom Vyshej shkoly ekonomiki, 2021. – С. 118-146.

16. Cifrovaya Rossiya: novaya real'nost'. Mckinsey.com. [Elektronnyj resurs] Rezhim dostupa: <https://www.mckinsey.com/ru/.pdf>.

Efremenko E. V.

FUNDAMENTALS OF THE FORMATION AND IMPLEMENTATION OF DIGITAL TECHNOLOGIES IN THE SERVICE SECTOR

The article discusses the theoretical, scientific and methodological foundations for the formation and implementation of digital technologies in the service sector. The essence and features of the development of digitalization, digital transformation, digital technologies, digital ecosystems have been studied. The advantages of the formation and implementation of digital technologies in the activities of organizations and enterprises in the service sector are determined. Identified and clearly formulated the tasks of digital transformation in the activities of organizations and enterprises, including in the service sector. The main criteria for the formation of a high-quality digital economy are systematized. The signs of a digital organization are determined, digital technologies are grouped into three groups according to certain key features.

Key words: digital technologies, service sector, digital transformation, digitalization, information systems, digital economy, digital ecosystems.

Ефременко Елена Владимировна, к.э.н., доцент, заведующий кафедрой «Учет и аудит» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

E-mail: efre-elen@mail.ru

Efremenko Elena Vladimirovna, Candidate of Economics, Associate Professor, Head of the Department «Accounting and Audit» SEE HT LPR "Lugansk Vladimir Dahl State University".

Рецензент: Болдырев Кирилл Александрович, д.э.н., профессор, заведующий кафедрой «Торговое дело» ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. В. ДАЛЯ».

Статья подана 29.06.2021

УДК 336.64

ИНСТРУМЕНТАРИЙ ОЦЕНКИ СОСТОЯНИЯ СИСТЕМЫ УПРАВЛЕНИЯ ФИНАНСОВЫМИ РЕСУРСАМИ ПРЕДПРИЯТИЯ

Жокабине Н.Ф.

TOOLS FOR ASSESSING THE STATE OF THE ENTERPRISE FINANCIAL RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM

Zhokabine N.F.

В статье обобщены теоретические и практические подходы к оценке состояния системы управления финансовыми ресурсами предприятия, рассмотрены инструментарий оценки, программные продукты и онлайн сервисы, позволяющие автоматизировать процесс оценки состояния системы управления финансовыми ресурсами предприятия, выделены преимущества автоматизации.

Ключевые слова: *финансовые ресурсы, предприятие, система управления, состояние, инструментарий оценки.*

Введение. Оценке состояния системы управления финансовыми ресурсами принадлежит важнейшее место в аналитической работе на предприятии, в которой основными задачами является оценка текущего состояния системы управления финансовыми ресурсами, определение направлений ее улучшения, стратегический прогноз потребности предприятия в финансовых ресурсах, выявление их возможных источников и способов мобилизации. В первоочередном порядке для оценки формируется инструментарий, представляющий собой систему показателей, с помощью которых можно не только сделать выводы о состоянии системы управления финансовыми ресурсами предприятия в прошлом, но и разработать меры, направленные на повышение ее результативности в будущем, а также оценить общую эффективность финансовой деятельности. Далее формируется необходимая составляющая оценки состояния системы управления финансовыми ресурсами – информационная база на основе данных бухгалтерского учета, финансовой и управленческой отчетности, финансовых планов и прогнозов.

Данные вопросы достаточно широко разработаны в отечественной и зарубежной научной литературе. Большое внимание оценке финансовых ресурсов предприятия уделено в работах С.Б. Барнгольца, М.И. Баканова, П.С. Безруких, В.А. Гавриловой, И.Н. Герчиковой, А.П. Зудилина, А.В. Ефимовой, В.В. Ковалева, С.В. Мороз,

Л.В. Пельтек, Р.С. Сайфулина, Е.А. Сметанюк, А.Д. Шеремета и других.

Несмотря на значительный объем научных трудов отечественных и зарубежных ученых и практиков по данной теме, ряд важных аспектов оценки состояния системы управления финансовыми ресурсами предприятия требуют дальнейших исследований, формирования новых подходов к использованию прогрессивного инструментария, что продиктовано цифровой трансформацией экономической среды. Это актуализирует выбранную тему исследования.

Целью статьи является рассмотрение инструментария оценки состояния системы управления финансовыми ресурсами предприятия.

Состояние системы управления финансовыми ресурсами предприятия – это комплексное понятие, которое проявляется как результат взаимодействия всех элементов системы финансовых отношений предприятия, определяющееся совокупностью финансово-хозяйственных факторов и характеризующееся системой показателей, отражающих наличие, размещение и использование финансовых ресурсов. Систематическая оценка состояния системы управления финансовыми ресурсами предприятия, включающая анализ платежеспособности, прибыльности, ликвидности, финансовой устойчивости, кредитоспособности необходима еще и потому, что на ее основе осуществляется функционирование и развитие, поиск и определение тенденций, изучение особенностей и существенных черт системы управления. Без оценки состояния системы управления финансовыми ресурсами предприятия невозможны разработка и принятие управленческих решений, чем более точную оценку можно провести, тем больше вероятность рационального функционирования системы управления.

Основная цель оценки состояния системы управления финансовыми ресурсами предприятия состоит в получении достоверных данных, необходимых для принятия правильных управленческих решений, грамотного планирования финансовых ресурсов, обеспечения планомерного

поступления денежных средств, получения максимально возможной прибыли и нивелирования финансовых рисков.

Оценка системы управления возможна только при условии определения, систематизации и применения определенного инструментария, – количественных и качественных показателей, которые всесторонне характеризуют состояние системы управления предприятия. Оценка состояния системы управления финансовыми ресурсами предприятия является оценкой текущего и перспективного финансового состояния предприятия на основании изучения зависимости и динамики показателей финансовой информации, призванных выявить сильные и слабые стороны системы управления финансовыми ресурсами предприятия.

В результате обобщения теоретических и практических подходов, представленных в [1,3,4,6], определено, что оценка системы управления финансовыми ресурсами предприятием включает:

- определение системы показателей и нормативов для оценки состояния системы управления, установленных нормированием;
- определение и оценка показателей, характеризующих процесс управления финансовыми ресурсами: финансовая устойчивость, прибыльность, платежеспособность, ликвидность, рентабельность, движение денежных потоков, эффективность использования капитала, обеспечение предприятия финансовыми ресурсами, кредитоспособность, ливеридж и других;
- анализ фактического состояния всех элементов системы управления;
- сравнение фактического состояния системы управления с целевым;
- определение воздействия факторов и выявление отклонений показателей от нормативов;
- определение внутренних показателей и нормативов, регулирующих степень финансового риска;
- выявление недостатков в системе управления;
- разработка плана приведения всех элементов системы управления к целевому состоянию;
- выявление резервов улучшения состояния системы управления;
- прогнозирование состояния системы управления;
- подготовка и обоснование управленческих решений по улучшению состояния системы управления.

Для проведения оценки системы управления финансовыми ресурсами предприятием необходимо:

- владение инструментарием оценки;
- наличие соответствующего информационного обеспечения;
- наличие квалифицированного штата аналитиков.

В настоящее время, когда на смену промышленной конкуренции приходит информационная, предприятию необходимо внедрение новых подходов к оценке системы управления финансовыми ресурсами, так как традиционный инструментарий не всегда учитывает современные условия, поэтому для достижения объективной оценки и выявления на этой основе потенциальных возможностей повышения эффективности формирования и использования финансовых ресурсов целесообразно применение различных программных продуктов и онлайн сервисов, рассмотренных в табл. 1, которые автоматизируют и рационализируют оценочную деятельность, а также исключают влияние человеческого фактора.

На основе данных табл. 1 выделены преимущества автоматизации процесса оценки состояния системы управления финансовыми ресурсами предприятия, заключающиеся в следующем:

- сокращение затрат на проведение оценки;
- объединение сведений бухгалтерского, финансового и управленческого учета и отчетности в одной информационной среде;
- создание эффективной базы обработки информации в управлении финансовыми ресурсами;
- сокращение количества ошибок и защита от возможных рисков;
- расширение функциональных возможностей оценки с использованием мобильных приложений;
- ускорение оперативности получения результатов оценки.

Внедрение автоматизации оценки состояния системы управления финансовыми ресурсами предприятия – процесс трудоемкий, качественное выполнение которого возможно только при привлечении высококвалифицированных специалистов. Если к выполнению задачи привлекаются работники с низким уровнем теоретических и практических знаний, возможно затягивание процесса и получение некачественных результатов оценки.

Таблица 1

**Программные продукты и онлайн сервисы оценки состояния системы управления
финансовыми ресурсами предприятия***

Программный продукт	Предназначение	Инструментарий	Преимущества
Polymatica	Аналитическая платформа, свободно оперирующая любыми наборами данных в режиме реального времени, способная снять ограничения по масштабу анализа данных в историческом разрезе и скорости их обработки	Мультисфера – принципиально новый инструмент, позволяющий оперативно обрабатывать данные с использованием многомерных моделей	Может работать на нескольких серверах, находящихся в локальной сети или в облаке, феноменальная скорость обработки больших данных, интеллектуальный функционал
Visiology	Оценка ключевых показателей, оперативное решение задач прогнозирования и планирования, автоматизация ручного сбора данных	Работа с большими данными, предиктивная аналитика и искусственный интеллект	Полнофункциональное мобильное приложение с голосовым помощником ViTalk, гибкая организация фильтрация, навигация и детализация
Loginom	Оценка и обработка финансовых данных на базе методов визуального проектирования, автоматизация и кратное ускорение оценки	Содержит обширный набор инструментов оценки – от простых математических операций до нейросетей, позволяющих выстраивать сквозной процесс обработки данных	Интеллектуальный анализ данных, машинное обучение, доступ в локальной и серверных версиях, а также в виде облачного сервиса
PolyAnalyst	Оценка и анализ структурированных и неструктурированных данных на высоко-профессиональном промышленном уровне, визуализация результатов алгоритмов машинного обучения	Содержит более 100 функциональных узлов, в которых реализованы алгоритмы интеллектуального анализа данных в более чем 50 форматах, передовые инструменты обработки финансовых документов	Простой и интуитивно понятный пользовательский интерфейс, легко модифицируемый и расширяемая структура автоматической оценки, построение и публикация отчетов, коллекция статистических инструментов

* составлено на основе данных официальных сайтов разработчиков: <https://www.polymatica.ru/>, <https://ru.visiology.su/>, <https://loginom.ru/>, <https://www.megaputer.com/ru/polyanalyst/>

Вывод. Оценка состояния системы управления финансовыми ресурсами предприятия является неотъемлемой составляющей финансового управления на предприятии. Для его поддержания в рациональном состоянии необходимо регулярно проводить ее всестороннюю оценку с применением разнообразного инструментария, что даст возможность своевременно выявить и устранить несоответствия как в процессах, так и в организации в целом. Оценка системы управления финансовыми ресурсами является действенным рычагом обеспечения постоянного улучшения результатов финансовой деятельности предприятия, которое базируется на использовании и анализе достоверной информации, принятии рациональных решений высшим руководством. Неоспоримым является применение автоматизации, обладающее рядом преимуществ: сводится к минимуму риск человеческой невнимательности, повышается уровень точности расчетов, появляется возможность производить большие вычисления за максимально короткое время, повышается возможность оперативного принятия управленческих решений.

Л и т е р а т у р а

1. Барышникова Н.С. Финансы организаций (предприятий) / Н.С. Барышникова, В.Г. Артеменко. – Санкт-Петербург: Проспект Науки, 2017. – 320 с.
2. Достов В.Л. Электронные финансы. Мифы и реальность / В.Л. Достов, П.М. Шуст, А.А. Валинурова, А.В. Пухов – Москва: ЦИПСИР, 2012. – 232 с.
3. Новашина Т.С. Экономика и финансы организации: учебник / Т.С. Новашина, В.И. Карпунин, В.А. Леднев; под ред. Т.С. Новашиной. – 3-е изд., перераб. и доп. – Москва: Университет "Синергия", 2020. – 336 с.
4. Родионов А.В. Безопасность использования потенциала ресурсов сети интернет для развития конкурентоспособности предприятия / А.В. Родионов // Современная экономика: проблемы и решения. 2016. № 2 (74). С. 58-66.
5. Родионов А.В. Организация процесса контроля использования потенциала рабочего времени в обеспечении экономической безопасности предприятий / А.В. Родионов // Организатор производства. 2016. № 2 (69). С. 25-32.
6. Фридман А.М. Финансы организации (предприятия) / А.М. Фридман – Москва: Дашков и К., 2014. – 488 с.

References

1. Baryshnikova N.S. Finance of organizations (enterprises) / N.S. Baryshnikova, V. G. Artemenko. – Saint Petersburg: Prospect Nauki, 2017. – 320 p.
2. Dostov V.L. Electronic finance. Myths and reality / V.L. Dostov, P.M. Shust, A.A. Valinurova, A.V. Pukhov. – Moscow: TSIPSIR, 2012. – 232 p.
3. Novashina T.S. Economics and finance of the organization: textbook / T.S. Novashina, V.I. Karpunin, V.A. Lednev; ed. by T.S. Novashina. – 3rd ed., reprint. and add. – Moscow: Synergy University, 2020. – 336 p.
4. Rodionov A.V. Security of using the potential of Internet resources for the development of enterprise competitiveness / A.V. Rodionov // Modern Economy: problems and solutions. 2016. № 2 (74). pp. 58-66.
5. Rodionov A.V. Organization of the process of control over the use of the potential of working time in ensuring the economic security of enterprises / A.V. Rodionov // Organizer of production. 2016. №2 (69). pp. 25-32.
6. Fridman A.M. Finance of the organization (enterprise) / A.M. Fridman. – Moscow: Dashkov and K., 2014. – 488 p.

Zhokabine N. F.

TOOLS FOR ASSESSING THE STATE OF THE ENTERPRISE FINANCIAL RESOURCES MANAGEMENT SYSTEM

The article summarizes the theoretical and practical approaches to assessing the state of the financial resources management system of the enterprise, considers the assessment tools, software products and online services that allow automating the process of assessing the state of the financial resources management system of the enterprise, and highlights the advantages of automation.

Key words: financial resources, enterprise, management system, state, assessment tools

Жокабине Наталья Федоровна, аспирант кафедры «Государственное управление» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: Natali.zh@rambler.ru

Zhokabine Natalya Fyodorovna postgraduate student, Department of Public Administration, SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: Родионо Александр Владимирович, доктор экономических наук, профессор, профессор кафедры государственного управления ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет им. В. Даля».

Статья подана 25.04.2021

УДК 658:005.2

СИСТЕМАТИЗАЦИЯ МЕТОДОВ И ИНСТРУМЕНТОВ СТРАТЕГИЧЕСКОГО УПРАВЛЕНИЯ ПРЕДПРИЯТИЕМ В СООТВЕТСТВИИ С ЕГО ЭТАПАМИ В УСЛОВИЯХ НЕОПРЕДЕЛЕННОСТИ

Иванова Т.Л., Мызникова М.А.

SYSTEMATIZATION OF METHODS AND TOOLS FOR STRATEGIC MANAGEMENT OF AN ENTERPRISE IN ACCORDANCE WITH ITS STAGES UNDER UNCERTAINTY

Ivaniva T.L., Myznikova M.A.

На основании исследования сущностных характеристик методов и инструментов стратегического управления предприятием предложен подход к их классификации по признаку применимости на различных этапах стратегического управления предприятием в условиях неопределенности в разрезе решаемых задач. Это позволяет осуществить формализацию применяемых методов и инструментов для решения этапных задач стратегического управления предприятием в условиях неопределенности и служит повышению его эффективности.

Ключевые слова: стратегическое управление, неопределенность, инструмент, метод.

Введение. Внешние вызовы, предопределяющие высокую степень неопределенности функционирования предприятий Донецкой Народной Республики (ДНР), предъявляют более жесткие требования к выбору методов стратегического управления (СУ). В связи с этим, вопросы поиска адекватного инструментария стратегического управления на различных его этапах приобретают особую актуальность и практическую значимость.

Вопросам исследования, систематизации и разработки методов и инструментов стратегического управления посвящены труды ряда исследователей, среди которых Ветрова Н.М., Вячин Д. И., Дубровина Н.А., Лысов О.Е., Рывкина О.Л., Соколова Л.Г., Сысоева Е. А., др.

В практике СУ выработан ряд подходов, объединяющих группы методов, систематизированных по масштабам и сферам применения, по функциям и объектам управления и другим признакам. В работе [1] исследован ряд подходов, объединяющих группы методов СУ предприятием в условиях неопределенности.

В то же время, вопросы систематизации методов и инструментов СУ по признаку их

применения на различных этапах СУ предприятием в условиях неопределенности требуют дальнейшего исследования.

Целью работы является исследование и обоснование выбора методов и инструментов для решения задач и их систематизация по роли на различных этапах СУ предприятием в условиях неопределенности.

Изложение основных материалов.

Теоретиками и практиками СУ на сегодняшний день разработан обширный спектр разнообразных методов и инструментов его осуществления. С целью систематизации существующих методов с учетом этапов СУ предприятием представляется целесообразным определение их сущностных характеристик (табл.1).

Таким образом, можно резюмировать, что многообразие методов, способов и инструментов, применяемых в практике СУ предприятием, позволяет решать широкий спектр задач, реализуемых на различных этапах СУ в условиях неопределенности. Анализ сущностных характеристик существующих методов и инструментов позволит обосновать выбор и целесообразность их применения на каждом этапе СУ предприятием в условиях неопределенности. Каждый из этапов СУ предприятием в условиях неопределенности имеет свои задачи для достижения конечной цели. В связи с этим, интерес приобретает развитие подхода к классификации методов и инструментов в соответствии с этапами СУ в условиях неопределенности в разрезе решаемых задач. Систематизация методов и инструментов на каждом этапе СУ предприятием в условиях неопределенности, выполненная в рамках предложенного подхода к классификации, приведена в таблицах 2-6.

Таблица 1

**Сущностные характеристики методов и инструментов СУ предприятием
(составлено на основании [2; 3, др.])**

№ п/п	Наименование метода, инструмента	Сущностные характеристики
1	Жизненный цикл товаров	Нацелен на анализ стадии жизненного цикла товара/услуги
2	Дерево целей	Нацелен на построение иерархической структуры целей
3	Модель Менделоу «заинтересованное лицо»	Нацелен на изучение и классификацию заинтересованных сторон в соответствии с их целями и ценностными установками; предполагает управление интересами заинтересованных сторон
4	GAP-анализ	Нацелен на поиск «разрывов» в достижении целей и формирование планов по их устранению
5	Модель 5 конкурентных сил Портера	Нацелен на оценку уровня конкуренции в отрасли и благоприятности микросреды ведения бизнеса
6	Анализ затрат, экономический анализ производства и реализации товаров, анализ финансовых результатов, др.	Нацелены на изучение отдельных компонентов, причин и следствий протекающих изменений
7	Многофакторная модель Э. Альтмана, методы анализа рисков	Нацелены на изучение, систематизацию рисков предприятия и вероятности наступления банкротства предприятия
8	STEP, PEST – анализ	Нацелен на выявление внешнего дополнения из внешней среды предприятия
9	Управление по целям П. Друкера	Нацелен на предвидение возможных результатов деятельности предприятия и планирование путей их достижения.
10	Наблюдения и опросы экспертов	Нацелен на анализ и прогнозирование различных параметров внешней и внутренней среды предприятия путем привлечения экспертов в анализируемой области
11	Корреляционный и регрессионный анализ, экстраполяция трендов, прогнозирование	Нацелены на анализ взаимосвязей и взаимозависимостей между факторами внешней и внутренней среды, а также результирующими показателями деятельности предприятия, на выявление зависимости и прогнозирование динамики
12	Система сбалансированных показателей (ССП), модель стратегических карт Л. Мейселя	Нацелены на изучение финансовых и нефинансовых показателей, состав которых определяется стратегическими целями предприятия
13	SWOT-анализ	Нацелен на изучение сильных и слабых сторон, возможностей и угроз предприятия
14	Портфельный анализ	Нацелен на обоснование приоритетности распределения инвестиционных ресурсов в предприятии
15	Пирамида деятельности предприятия К. МакНайра, Р. Линча и К. Кросса	Нацелен на выявление связи между общей стратегией предприятия, финансовыми показателями его деятельности и коэффициентами нефинансового характера
16	Оценка эффективности деятельности и роста	Нацелен на оценку эффективности деятельности предприятия во внешней среде, во внутренней среде, сверху-вниз, снизу-вверх

Таблица 2

**Систематизация методов и инструментов СУ предприятием в условиях неопределенности
на этапе стратегического анализа**

Методы и инструменты	Подэтапы стратегического анализа	Формулирование целей и миссии предприятия	Формирование стратегического видения	Изучение внешней среды, выделение и анализ внешнего дополнения	Анализ внутренней среды предприятия	Анализ сильных и слабых сторон, факторов успеха и угроз
Жизненный цикл товаров			+		+	+
Дерево целей		+	+			
Модель Менделоу «заинтересованное лицо»					+	
GAP-анализ		+				
Модель 5 конкурентных сил Портера				+	+	+
Анализ затрат, экономический анализ производства и реализации товаров, анализ финансовых результатов, др.			+		+	+
Многофакторная модель Э. Альтмана, методы анализа рисков				+	+	+
STEP, PEST-анализ				+		
Управление по целям П. Друкера		+				
Наблюдения и опросы экспертов			+	+	+	+
Корреляционный и регрессионный анализ, экстраполяция трендов, прогнозирование				+	+	+
ССП, модель стратегических карт Л.Мейселя		+	+	+	+	+
SWOT-анализ						+
Портфельный анализ					+	+
Пирамида деятельности предприятия К. МакНайра, Р. Линча и К. Кросса		+				

Табл. 2 иллюстрирует, что на этапе стратегического анализа представляется целесообразным использование следующих методов и инструментов СУ предприятием: для формулирования целей и миссии – дерево целей, GAP-анализ, управление по целям, система сбалансированных показателей, модель стратегических карт, пирамида деятельности предприятия; для формирования стратегического видения – жизненный цикл товаров, дерево целей, анализ затрат, экономический анализ производства и реализации товаров, анализ финансовых результатов, наблюдения и опросы экспертов, система сбалансированных показателей, модель стратегических карт; для изучения внешней среды, выделения и анализа внешнего дополнения – модель 5 конкурентных сил Портера, многофакторная модель Э. Альтмана, методы анализа рисков, STEEP, PEST – анализ, наблюдения и опросы экспертов, корреляционный и регрессионный анализ, экстраполяция трендов, прогнозирование, система сбалансированных показателей, модель стратегических карт; для анализа внутренней среды

предприятия – жизненный цикл товаров, модель Менделю «заинтересованное лицо», модель 5 конкурентных сил Портера, анализ затрат, экономический анализ производства и реализации товаров, анализ финансовых результатов, многофакторная модель Э. Альтмана, методы анализа рисков, наблюдения и опросы экспертов, корреляционный и регрессионный анализ, экстраполяция трендов, прогнозирование, система сбалансированных показателей, модель стратегических карт, портфельный анализ; для анализа сильных и слабых сторон, выявление ключевых факторов успеха и возможных угроз – жизненный цикл товаров, модель 5 конкурентных сил Портера, анализ затрат, экономический анализ производства и реализации товаров, анализ финансовых результатов, многофакторная модель Э. Альтмана, методы анализа рисков, наблюдения и опросы экспертов, корреляционный и регрессионный анализ, экстраполяция трендов, прогнозирование, система сбалансированных показателей, модель стратегических карт, SWOT-анализ, портфельный анализ.

Таблица 3

Систематизация методов и инструментов СУ предприятием в условиях неопределенности на этапе определения стратегических целей, задач и критериев достижения целей

Методы и инструменты	Подэтапы определения стратегических целей	Формулирование стратегических целей предприятия	Декомпозиция стратегических целей на задачи	Формирование системы критериев достижения целей
Дерево целей		+	+	
Модель Менделю «заинтересованное лицо»		+		
GAP-анализ		+	+	
Многофакторная модель Э. Альтмана, методы анализа рисков		+		
Управление по целям П. Друкера		+	+	+
Наблюдения и опросы экспертов		+	+	+
ССП, модель стратегических карт Л. Мейселя		+	+	+
Пирамида деятельности предприятия К. МакНайра, Р. Линча и К. Кросса		+	+	+

Как видно из таблицы 3, на подэтапе формулирования стратегических целей предприятия целесообразно применение следующих методов и инструментов СУ: дерево целей, модель Менделю «заинтересованное лицо», GAP-анализ, многофакторная модель Э. Альтмана, методы анализа рисков, управление по целям, наблюдения и опросы экспертов, система сбалансированных показателей, модель стратегических карт, пирамида деятельности предприятия. Для проведения декомпозиции стратегических целей на задачи оправдано использование таких методов и инструментов: дерево целей, GAP-анализ, управление по целям, наблюдения и опросы

экспертов, система сбалансированных показателей, модель стратегических карт, пирамида деятельности предприятия. С целью формирования системы критериев достижения целей могут быть применены методы и инструменты СУ, приведенные ниже: управление по целям, наблюдения и опросы экспертов, система сбалансированных показателей, модель стратегических карт, пирамида деятельности предприятия.

Подчеркивая значимость этапа стратегического планирования в условиях неопределенности [4], отметим, что на данном этапе использование методов и инструментов СУ может быть декомпозировано по 4 подэтапам (табл. 4).

Таблица 4

**Систематизация методов и инструментов СУ предприятием в условиях неопределенности
на этапе стратегического планирования**

Методы и инструменты	Подэтапы стратегического планирования	Формирование планов, программ, бюджетов	Распределение ресурсов на выполнение целей	Делегирование полномочий по реализации целей и задач	Определение сроков реализации целей и задач
Дерево целей		+			
Модель Менделоу «заинтересованное лицо»		+	+	+	+
Анализ затрат, экономический анализ производства и реализации товаров, анализ финансовых результатов, др.		+	+		+
Многофакторная модель Э. Альтмана, методы анализа рисков		+	+		
Управление по целям П. Друкера		+	+	+	+
Наблюдения и опросы экспертов			+		+
Корреляционный и регрессионный анализ, экстраполяция трендов, прогнозирование		+	+		+
ССП, модель стратегических карт Л. Мейселя		+			
Портфельный анализ			+		
Пирамида деятельности предприятия К. МакНайра, Р. Линча и К. Кросса		+	+	+	

Так, подэтап формирования планов, программ, бюджетов характеризуется применением обширного спектра методов и инструментов, среди которых такие: дерево целей, модель Менделоу «заинтересованное лицо», анализ затрат, экономический анализ производства и реализации товаров, анализ финансовых результатов, многофакторная модель Э. Альтмана, методы анализа рисков, управление по целям, корреляционный и регрессионный анализ, экстраполяция трендов, прогнозирование, система сбалансированных показателей, модель стратегических карт, пирамида деятельности предприятия.

С целью распределения ресурсов на выполнение целей могут быть применены следующие методы и инструменты: модель Менделоу «заинтересованное лицо», анализ затрат, экономический анализ производства и реализации товаров, анализ финансовых результатов, многофакторная модель Э. Альтмана, методы анализа рисков, управление по целям, наблюдения и опросы экспертов, корреляционный и регрессионный анализ, экстраполяция трендов, прогнозирование, портфельный анализ, пирамида деятельности предприятия.

Для обеспечения реализации подэтапа делегирования полномочий по реализации целей и задач в практике СУ применимы модель Менделоу «заинтересованное лицо», метод управления по целям и пирамида деятельности предприятия.

На подэтапе определения сроков реализации целей и задач целесообразно применение такого набора методов и инструментов: модель Менделоу «заинтересованное лицо», анализ затрат, экономический анализ производства и реализации товаров, анализ финансовых результатов, управление по целям, наблюдения и опросы

экспертов, корреляционный и регрессионный анализ, экстраполяция трендов, прогнозирование.

Как видно из таблицы 5, задача организации исполнения стратегических планов этапа реализации стратегического плана реализуется посредством использования следующих методов и инструментов: модель Менделоу «заинтересованное лицо», GAP-анализ, управление по целям, система сбалансированных показателей, модель стратегических карт, пирамида деятельности предприятия.

Координация действий, направленных на решение стратегических задач осуществляется с использованием такого набора методов и инструментов: GAP-анализ, анализ затрат, экономический анализ производства и реализации товаров, анализ финансовых результатов, управление по целям, система сбалансированных показателей, модель стратегических карт, пирамида деятельности предприятия. С целью эффективной мотивации сотрудников на достижение необходимого стратегического результата могут быть использованы такие методы и инструменты управления: модель Менделоу «заинтересованное лицо», GAP-анализ, анализ затрат, экономический анализ производства и реализации товаров, анализ финансовых результатов, управление по целям, система сбалансированных показателей, модель стратегических карт, пирамида деятельности предприятия, методы оценки эффективности деятельности и роста, методы мотивации персонала. С целью реализации функции контроля, могут быть использованы следующие методы и инструменты: GAP-анализ, анализ затрат, экономический анализ производства и реализации товаров, анализ финансовых результатов, многофакторная модель Э. Альтмана, методы анализа рисков, управление по целям, система

сбалансированных показателей, модель стратегических карт, пирамида деятельности предприятия, оценка эффективности деятельности и роста.

Как можно отметить из анализа таблицы 6, на этапе оценки результатов реализации стратегического плана применимы различные методы и инструменты СУ предприятием, а именно: для оценки результатов – Дерево целей, модель

Менделоу «заинтересованное лицо», GAP-анализ, анализ затрат, экономический анализ производства и реализации товаров, анализ финансовых результатов, управление по целям, система сбалансированных показателей, модель стратегических карт, портфельный анализ, пирамида деятельности предприятия, методы оценки эффективности деятельности и роста, методы мотивации персонала.

Таблица 5

Систематизация методов и инструментов СУ организацией на этапе реализации стратегического плана

Методы и инструменты	Подэтапы реализации стратегического плана	Организация исполнения стратегических планов	Координация действий по решению стратегических задач	Мотивация сотрудников на достижение стратегического результата	Контроль за процессом реализации стратегии
Модель Менделоу «заинтересованное лицо»		+		+	
GAP-анализ		+	+	+	+
Анализ затрат, экономический анализ производства и реализации товаров, анализ финансовых результатов, др.			+	+	+
Многофакторная модель Э. Альтмана, методы анализа рисков					+
Управление по целям П. Друкера		+	+	+	+
ССП, модель стратегических карт Л. Мейселя		+	+	+	+
Пирамида деятельности предприятия К. МакНайра, Р. Линча и К. Кросса		+	+	+	+
Оценка эффективности деятельности и роста				+	+
Методы мотивации персонала				+	

Таблица 6

Систематизация методов и инструментов СУ предприятием в условиях неопределенности на этапе оценки результатов реализации стратегического плана

Методы и инструменты	Подэтапы оценки результатов реализации стратегического плана	Оценка результатов	Определение отклонений и причин отклонений	Принятие решения о корректирующем воздействии
Дерево целей		+		+
Модель Менделоу «заинтересованное лицо»		+		+
GAP-анализ		+	+	+
Анализ затрат, экономический анализ производства и реализации товаров, анализ финансовых результатов, др.		+	+	+
Многофакторная модель Э. Альтмана, методы анализа рисков				+
STEP, PEST – анализ				+
Управление по целям П. Друкера		+	+	+
Наблюдения и опросы экспертов			+	+
Корреляционный и регрессионный анализ, экстраполяция трендов, прогнозирование			+	+
ССП, модель стратегических карт Л. Мейселя		+		+
SWOT-анализ				+
Портфельный анализ		+		+
Пирамида деятельности предприятия К. МакНайра, Р. Линча и К. Кросса		+	+	+
Оценка эффективности деятельности и роста		+	+	+
Методы мотивации персонала		+		+

Для определения отклонений и причин отклонений – GAP-анализ, анализ затрат, экономический анализ производства и реализации товаров, анализ финансовых результатов, управление по целям, наблюдения и опросы экспертов, корреляционный и регрессионный анализ, экстраполяция трендов, прогнозирование, пирамида деятельности предприятия, оценка

эффективности деятельности и роста; для принятия решения о корректирующем воздействии – дерево целей, модель Менделоу «заинтересованное лицо», GAP-анализ, анализ затрат, экономический анализ производства и реализации товаров, анализ финансовых результатов, многофакторная модель Э. Альтмана, методы анализа рисков, STEP, PEST-анализ, управление по целям, наблюдения и опросы

экспертов, корреляционный и регрессионный анализ, экстраполяция трендов, прогнозирование, система сбалансированных показателей, модель стратегических карт, SWOT-анализ, портфельный анализ, пирамида деятельности предприятия, методы оценки эффективности деятельности и роста, методы мотивации персонала.

Выводы. Таким образом, в рамках настоящего исследования получил дальнейшее развитие подход к классификации методов и инструментов СУ по признаку их применимости на различных этапах СУ предприятием в условиях неопределенности в разрезе решаемых задач путем анализа сущностных характеристик указанных методов и инструментов. Полученный результат позволяет осуществить формализацию применяемых методов и инструментов для решения этапных задач СУ в условиях неопределенности. Это обеспечивает повышение его эффективности за счет компетентного выбора адекватного инструментария на основе выверенной его систематизации, что служит повышению оперативности принимаемых управленческих решений на всех этапах СУ.

Л и т е р а т у р а

1. Мызникова М.А. Научно-методические подходы к исследованию механизмов стратегического управления организацией / М.А. Мызникова // Вестник Луганского государственного университета имени Владимира Даля. – 2020. – № 12(42). – С.189-195.
2. Канунников А. В. Инструменты стратегического управления промышленными предприятиями [Электронный ресурс] / А. В. Канунников // Социально-экономические явления и процессы. – 2012. – №2. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/instrumenty-strategicheskogo-upravleniya-promyshlennymi-predpriyatiyami>.
3. Бабкина Н.И. Этапы и особенности стратегического управления развитием промышленного предприятия [Электронный ресурс] / Н. И. Бабкина // Научно-технические ведомости Санкт-Петербургского государственного политехнического университета. Экономические науки. – 2013. – №1-1 (163). – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/etapy-i-osobennosti-strategicheskogo-upravleniya-razvitiem-promyshlennogo-predpriyatiya>.
4. Иванова Т.Л. Концептуальные основы и приоритеты стратегического планирования и управления [Электронный ресурс] / Т.Л. Иванова // Россия: тенденции и перспективы развития. – 2020. – №15-1. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptualnye-osnovy-i-prioritety-strategicheskogo-planirovaniya-i-upravleniya>.

References

1. Myznikova M.A. Nauchno-metodicheskie podhody k issledovaniyu mekhanizmov strategicheskogo upravleniya organizaciej / M.A. Myznikova // Vestnik Luganskogo gosudarstvennogo universiteta imeni Vladimira Dalja. – 2020. – № 12(42). – С.189-195.
2. Kanunnikov A. V. Instrumenty strategicheskogo upravleniya promyshlennymi predpriyatiyami [Elektronnyy resurs] / A. V. Kanunnikov // Social'no-jekonomicheskie javleniya i processy. – 2012. – №2. – Re-zhim dostupa: <https://cyberleninka.ru/article/n/instrumenty-strategicheskogo-upravleniya-promyshlennymi-predpriyatiyami>.
3. Babkina N. I. Jetapy i osobennosti strategicheskogo upravleniya razvitiem promyshlennogo predpriyatiya [Elektronnyy

resurs] / N. I. Babkina // Nauchno-tehnicheskie vedomosti Sankt-Peterburgskogo gosudarstvennogo politehnicheskogo universiteta. Jekonomicheskie nauki. – 2013. – №1-1 (163). – Rezhim dostupa: <https://cyberleninka.ru/article/n/etapy-i-osobennosti-strategicheskogo-upravleniya-razvitiem-promyshlennogo-predpriyatiya>.

4. Ivanova T. L. Konceptual'nye osnovy i prioritetny strategicheskogo planirovaniya i upravleniya [Elektronnyy resurs] / T.L. Ivanova // Rossiya: tendencii i perspektivy razvitiya. – 2020. – №15-1. – Rezhim dostupa: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptualnye-osnovy-i-prioritety-strategicheskogo-planirovaniya-i-upravleniya>.

Ivaniva T.L., Myznikova M.A.

SYSTEMATIZATION OF METHODS AND TOOLS FOR STRATEGIC MANAGEMENT OF AN ENTERPRISE IN ACCORDANCE WITH ITS STAGES UNDER UNCERTAINTY

The paper investigates the essential characteristics of methods and tools for strategic enterprise management. Based on the analysis, an approach is proposed to the classification of methods and tools of strategic enterprise management based on their applicability at various stages of strategic enterprise management in conditions of uncertainty in the context of the tasks being solved. This makes it possible to formalize the applied methods and tools for solving stage-by-stage tasks of strategic enterprise management in conditions of uncertainty. The results obtained serve the purpose of improving the efficiency of strategic management in conditions of uncertainty.

Keywords: strategic management, uncertainty, instrument, method.

Иванова Татьяна Леонидовна, д.э.н., проф., профессор кафедры экономики предприятия ГОУ ВПО «Донецкая государственная академия управления и государственной службы при Главе Донецкой Народной Республики», г. Донецк
E-mail: 3264223@gmail.com

Ivanova Tatiana Leonidovna, Doctor of Economics, Professor, Professor of the Department of Enterprise Economics, State Educational Establishment of Higher Professional Education "Donetsk State Academy of Management and Public Administration under the Head of the Donetsk People's Republic", Donetsk

Мызникова Мария Александровна, к.э.н., старший преподаватель кафедры бизнес-информатики ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет», г. Донецк
E-mail: maryalex.myz@gmail.com

Myznikova Maria Aleksandrovna, Candidate of Economic Sciences, Senior Lecturer of the Department of Business Informatics, State Educational Establishment of Higher Professional Education "Donetsk National University", Donetsk

Рецензент: Бражникова Лариса Николаевна, доктор экономических наук, профессор, зав. отделом государственного регулирования и планирования экономики ГУ «Институт экономических исследований»

Статья подана 12.05.2021 года

УДК 347.771

АНАЛИЗ БИОТРАНСПОРТНЫХ СРЕДСТВ ПЕРЕДВИЖЕНИЯ**Калюжный В.В.****ANALYSIS OF BIOTECHNICAL VEHICLES****Kalyuzhnyy V.V.**

Показано, что городской транспорт, как общественный, так и индивидуальный не решает проблемы экологии и физического здоровья людей, поскольку водитель такого транспортного средства является пассивным участником уличного движения. Проблему снижения шума, вредных выбросов, перегруженности транспортом городов, можно решить с использованием биотранспортных средств, в которых водитель активный участник движения. Наиболее популярный вид биотранспорта велосипед, но он имеет ограничения по безопасности и комфортности. Веломобили этих недостатков лишены. Приводится сравнение велосипедов и веломобилей, из которого сделан логический вывод в пользу веломобилей, темпы развития и пользования которых неизменно возрастают. Только надо увеличить скорость движения веломобилей, чтобы «вписать» его в существующие транспортные системы городов.

Ключевые слова: Городской транспорт, недостатки, велосипед, веломобиль, сравнение, преимущества и недостатки, выводы.

Под биотранспортными средствами передвижения мы будем понимать транспортные средства, приводимые мускульной силой человека, поэтому из рассмотрения исключаются такие транспортные средства, например, как электросамокаты, для движения которых мускульная сила практически не используется.

Наибольшую популярность среди биотранспортных средств среди населения получили роликовые коньки, самокаты, велосипеды и веломобили. Что касается роликовых коньков и самокатов – крайне неудобные транспортные средства, неравномерное приложение нагрузки, причем, довольно энергозатратной (отталкивание от дороги), человек постоянно находится в положении стоя, остановиться, оставаясь на этих видах транспорта, практически невозможно, малый диаметр колес (не более 10 см у самоката, а у коньков и того меньше) требует специального высококачественного дорожного покрытия, небольшая скорость, не позволяет пользоваться автодорогами общего назначения, даже если

имеются велодорожки, высокий травматизм при падении и незаметность для водителей автомобилей, что приводит к частым авариям с использованием этих транспортных средств. Поэтому они не находят широкого распространения среди взрослого населения, скорее – эти транспортные средства предназначены для развлечений, да и то детьми.

Поэтому более подробно рассмотрим велосипеды и веломобили, которые рассматриваются взрослым населением, как альтернативное средство передвижения, как в черте города, так и для загородных путешествий, популярность которых с каждым годом растет. Мы намерены не рассматриваем общественный электротранспорт и легковой автомобиль, поскольку эти транспортные средства и распространены в качестве городского транспорта, но в их перемещении не задействована мускульная сила человека, следовательно, они не могут подвергаться сравнению по этому показателю, поскольку именно ему они проигрывают на все 100 %. Наша задача показать преимущества наиболее популярных среди населения биотранспортных средств. Сравнения производятся попарно. В случае преимущества, присваивается «+», в противоположном случае – «-». В итоге, кто больше наберет плюсов, тот и выиграл. Сравнительные данные приведены в таблице.

Как следует из проведенного анализа, веломобиль обладает существенными преимуществами (положительных показателей 27) перед велосипедом, не говоря уже об легковом автомобиле и электротранспорте. Все зависит от скорости движения в пределах городской черты. Если бы эту скорость увеличить до максимально разрешенной, нет необходимости в выделении веломобильных дорожек, а для эксплуатации велосипедов, независимо от их скорости, велосипедные дорожки следует сохранять из-за малозаметности велосипедистов на дорогах, сохраняется вероятность повышенного травматизма.

Таблица

Сравнительный анализ велосипедов и автомобилей

№ п/п	Показатель	Велосипед	Веломобиль
1	2	3	4
1	Вес	12 кг для туристического велосипеда, минимальная возможность уменьшения веса за счет композитов из-за небольшого количества рамных элементов 1] (+)	10–30 кг для городского велосипеда [1], но имеется возможность снижения веса за счет использования облегченных композиционных материалов (–)
2	Высота	80 см, высокая посадка велосипедиста, обусловленная высоким расположением сидения и преимущественно вертикальным расположением тела [2] (–)	50 см, низкая посадка веломобилиста, обусловлена низким расположением сидения и полулежащим удобным положением тела веломобилиста (+)
3	Ширина	60 см небольшая ширина обусловлена расположением двух колес в одну линию [2] (+)	80 см, увеличенная ширина обусловленная расположением не менее трех колес, два из которых располагаются по ширине [2] (–)
4	Длина	175 см обусловлена практически вертикальным положением тела велосипедиста [2] (+)	200 см, обусловлена практически горизонтальным расположением тела веломобилиста [2] (–)
5	Подготовка к эксплуатации	Требуется обучения и приобретения навыков езды, т.е. определенных умений, из-за того, что имеет всего два колеса, установленных в одну линию, что исключает статическую устойчивость велосипеда в состоянии покоя (–)	Не требует обучения езде, поскольку опирается на 3 – 4 колеса, расположенных не в одной линии, т.е. конструкция всегда статически устойчива (+)
6	Устойчивость в покое	Невозможно остановиться, не опираясь на дорожное покрытие или на опору, поскольку теряется равновесие (–)	Можно останавливаться полностью, веломобилист остается в равновесии, равновесие не играет роли, то есть конструкция устойчива, благодаря наличию нескольких точек опоры, разнесенных в плоскости (+)
7	Комфортность	Посадка неудобная, согнутая спина, из-за высокого расположения сидения, это вызывает напряжение в спине и в руках: часть нагрузки переносится на руки для поддержания спины (–)	Посадка удобная: тело располагается в удобном кресле, спина не напряжена, руки свободны, усталость от положения тела минимальна [3] (+)
8	Расход мускульной энергии	Часть энергии мышц, особенно спины, расходуется на поддержание равновесия, поэтому на передвижение велосипеда энергия тратится не полностью (–)	Благодаря удобной посадке, вся энергия мускул расходуется на передвижение веломобиля. Более рациональное использование мускульной энергии [3] (+)
8	Скорость движения	Средняя скорость движения 17 – 20 км/час при терапевтической нагрузке на мышцы 55 – 65 % [4] (–)	Средняя скорость движения 17 – 20 км/час при терапевтической нагрузке на мышцы 55 – 65 %. Для поддержания скорости движения в 30 км/час требуется в 3,5 раза меньше усилий человека [26], то есть более рациональное использование мускульной энергии мышц, меньшая утомляемость. 80 % мышц включается в работу, что хорошо для сердечно-сосудистой системы [4] (+)
9	Комфорт эксплуатации	Невозможность использования кабины, следовательно, невозможно закрыться от атмосферных осадков (–)	Кабина монтируется легко, полная защищенность от атмосферных осадков и солнечных лучей (+)
10	Дополнительный двигатель	Возможность использования дополнительных источников энергии, например, электродвигателей (+)	Возможность использования дополнительных источников энергии, например, электродвигателей (+)
11	Использование иных движков	Невозможность использования маховичных дополнительных источников энергии, поскольку велосипед узкий, и не удастся разместить маховик между ногами (–)	Возможность использования маховичных дополнительных источников энергии. Более широкий спектр применяемых дополнительных источников энергии (+)
12	Аэродинамическое сопротивление	Снижения аэродинамической нагрузки нет, поскольку сложно монтировать на велосипеде кабину, максимум, обтекаемый шлем и спортивный костюм, но это дает мало эффекта (–)	Аэродинамический корпус веломобиля снижает аэродинамическое сопротивление. Благодаря снижению аэродинамического сопротивления, выигрыш в скорости по сравнению с велосипедом в 1,4 раза, что приводит к снижению энергозатрат при скорости 20–25 км/час в 2 раза. Обтекаемый кузов веломобиля уменьшает сопротивление воздуха на треть (+)

Продолжение табл.

1	2	3	4
13	Использование нетрадиционной энергетики	Нет возможности использования дополнительных нетрадиционных источников энергии – ветра, солнца. Некуда крепить солнечные коллекторы, паруса (–)	Имеется возможность использования дополнительных нетрадиционных источников энергии – ветра, солнца, поскольку имеются плоскости на поверхности кузова, а устойчивость велосипеда позволяет смело устанавливать парус. Более широкий спектр использования внешних источников энергии (+)
14	Грузоподъемность, груз удобный для перевозки	Грузоподъемность ограничена багажниками на переднем и заднем колесах, но колеса имеют большой диаметр, следовательно, поднимается центр масс 10 кг [2] (–)	Для багажа предусмотрено место, где можно разместить багаж до 50 кг. Можно брать с собой в дорогу необходимый груз и запасы продовольствия [2] (+)
15	Парковка	Занимаемая площадь на парковке по сравнению с автомобилем – 20 % [2] (+)	Занимаемая площадь на парковке по сравнению с автомобилем – 25 %. Незначительное увеличение площади стояночного места [2] (–)
16	Шум	Создаваемый шум при езде – 0 Дб (+), в сравнении с автомобилем, принятым за 100 %	Создаваемый шум при езде – 0 Дб (+), в сравнении с автомобилем, принятым за 100 %
17	Безопасность	Опасность передвижения на автодорогах, особенно в темное время суток (–). Передвижение по дорогам общего назначения нежелательно, велосипедист малозаметен. Надо делать велодорожки, которые привлекают внимание автоводителей	Безопасность передвижения на автодорогах, в любое время суток. Веломобиль, благодаря своим габаритам заметен на дороге, велосипед – нет. За все время эксплуатации велосипедов не зафиксировано ни одного ДТП, чего нельзя сказать о велосипедах (+)
18	Велодорожка	Ширина велодорожки 1,5 м, то есть разъедутся 2 велосипеда (+)	Ширина велодорожки 2,0 м, то есть разъедутся 2 велосипеда. Несколько превышает (–)
19	Варианты использования	Дорожный, туристический, гоночный (–)	Дорожный, туристический, гоночный, грузовой, пассажирский (велорикша), многоместные (+)
20	Вредное воздействие	Из-за более высокой посадки, велосипедист более подвержен влиянию загрязненного воздуха (–)	Более низкая посадка велосипедиста позволяет меньше вдыхать загрязненного воздуха (+)
21	Ограниченность	Люди с повреждениями опорно-двигательного аппарата не могут самостоятельно пользоваться велосипедом (–)	Люди, с ограниченными возможностями могут пользоваться самостоятельно велосипедом (+)
22	Устойчивость	Не устойчив, поскольку колеса расположены в одну линию (–)	Устойчив, поскольку имеет не менее трех точек опоры, находящихся не в одной линии (+)
23	Психология	Комфортность психологическая не очень удовлетворительная, в основном из-за боязни попасть под машину (–)	Комфортность высокая из-за отсутствия страха оказаться незамеченным на автодороге (+)
24	Фронтальная площадь	Площадь фронтального сечения (включая велосипедиста) 0,4 м ² [1] (–)	Площадь фронтального сечения (включая велосипедиста) 0,12 м ² [1] (+)
25	Козф. лобового сопротивления	Кэффициент лобового (аэродинамического) сопротивления [1] 5,4 CdA (–)	Кэффициент лобового (аэродинамического) сопротивления [1] 1,3 CdA (+)
25	Скорость	Скорость движения при мощности 150 Вт – 25 км/ч, при мощности 250 Вт – 32 км/ч, требуемая мощность для скорости движения 50 км/ч - 600 Вт [1] (–)	Скорость движения при мощности 150 Вт – 38 км/ч, при мощности 250 Вт – 452 км/ч, требуемая мощность для скорости движения 50 км/ч - 315 Вт [1] (+)
26	Пропускная способность полосы движения пассажиров в 1 час	3000 человек [2] (+)	3000 человек [2] (+)
27	Живучесть	Высокая [2] (+)	Высокая [2] (+)
28	Сложность обслуживания и ремонта	Не требует особых знаний при ремонте и обслуживании (+)	Не требует особых знаний при ремонте и обслуживании (+)
29	Воздушное сопротивление при движении	80 % энергии на скорости 30 км/ч тратится на преодоление воздушного сопротивления [5] (–)	Обтекатель способствует снижению сопротивления воздуха, скорость возрастает на 10 – 50 % в зависимости от условий при той же нагрузке [5] (+)
30	Продольная динамическая устойчивость при торможении	При резком торможении передним колесом, велосипед легко может опрокинуться через колесо [2] (–)	При резком торможении, велосипед будет скользить, но не перевернется [2] (+)
ИТОГО		+ 10	+ 27

Здесь в таблице приведены основные несовпадающие сравнительные характеристики велосипедов и веломобилей. «Вписать» их в существующие транспортные системы города, например, г. Луганска, довольно сложно, поскольку уже сложились транспортные артерии с наличием построек по бокам от дорог. Поэтому, чтобы не менять ситуацию, необходимо увеличить скорость движения веломобилей до предельно допустимой в городской черте (60 км/ч) с сохранением терапевтической нагрузки на мышцы человека (50 – 60 %). Тогда нет необходимости в перестройке трасс, веломобили можно пустить по обычным дорогам. Это можно достичь с помощью дополнительных движителей, таких как аэродинамические крылья, экзоскелеты, маховики, электрогенераторы, запитываемые через аккумуляторы, заряжаемые от солнечных батарей. Тогда веломобиль становится действительно экологически чистым биотранспортным средством, поскольку для работы нынешних аккумуляторов их заряжают от стационарных электросетей, для выработки тока для которых, например, у нас сжигается уголь на Счастинской ГРЭС, то есть источник загрязнения окружающей среды отделен от веломобиля и переведен в другое место, но от этого воздух чище не становится.

Литература

1. Веломобиль. Название с экрана [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <https://ru.wikipedia.org/wiki/Веломобиль>. Вход в сайт 10.05.2020.
2. Довиденас В. И. Веломобили / В. И. Довиденас. – Л.: Машиностроение, Ленингр. отд-ние, 1986. – 112 с.
3. История развития велосипеда. Название с экрана [Электронный ресурс]. – Режим доступа : https://rollmaster.ru/info/Istoriya-velosipeda_530_article.html. Вход в сайт : 02.05.2020.
4. Велотренажер: польза и вред занятий на нем. Полезные советы. Название с экрана. – Электронный ресурс. – Режим доступа : doktora.guru/polezno-znat/velotrenazher.html. – Вход в сайт : 07.04.2020.
5. Веломобили – простой, доступный, экономичный и экологичный транспорт! Название с экрана. – Электронный ресурс. – Режим доступа : <https://lubodar.info/velomobili-transport-budushego/>. – Вход в сайт : 20.04.2020.
6. Веломобили. Производство. ИП Курилех И. Название с экрана. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://веломобиль-купить.рф/веломобиль-для-взрослых>. Вход в сайт 02.07.2020.

References

1. Velomobil'. Nazvanie s jekrana [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : <https://ru.wikipedia.org/wiki/Velomobil'>. Vhod v sayt 10.05.2020.

2. Dovidenas V. I. Velomobili / V. I. Dovidenas. – L.: Mashinostroenie, Leningr. otd-nie, 1986. – 112 s.

3. Istoriya razvitiya velosipeda. Nazvanie s jekrana [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : https://rollmaster.ru/info/Istoriya-velosipeda_530_article.html. Vhod v sayt : 02.05.2020.

4. Velotrenazher: pol'za i vred zanjatij na nem. Poleznye sovety. Nazvanie s jekrana. – Elektronnyj resurs. – Rezhim dostupa : doktora.guru/polezno-znat/velotrenazher.html. – Vhod v sayt : 07.04.2020.

5. Velomobili – prostoj, dostupnyj, jekonomichnyj i jekologichnyj transport! Nazvanie s jekrana. – Elektronnyj resurs. – Rezhim dostupa : <https://lubodar.info/velomobili-transport-budushego/>. – Vhod v sayt : 20.04.2020.

6. Velomobili. Proizvodstvo. IP Kurileh I. Nazvanie s jekrana. – [Elektronnyj resurs]. – Rezhim dostupa : <http://velomobil'-kupit'.rf/velomobil'-dlja-vzroslyh>. Vhod v sayt 02.07.2020.

Калуэжньй В.В.

ANALYSIS OF BIOTECHNICAL VEHICLES

It is shown that urban transport, both public and individual, does not solve the problems of ecology and physical health of people, since the driver of such a vehicle is a passive participant in road traffic. The problem of reducing noise, harmful emissions, traffic congestion in cities can be solved using biotransportation vehicles, in which the driver is an active participant in the movement. The most popular type of biotransport is a bicycle, but it has limitations in terms of safety and comfort. Velomobiles are devoid of these shortcomings. A comparison of bicycles and velomobiles is given, from which a logical conclusion is made in favor of a velomobile, the pace of development and use of which is constantly increasing. It is only necessary to increase the speed of the velomobile in order to "fit" it into the existing transport systems of cities.

Key words: city transport, disadvantages, bicycle, velomobile, comparison, advantages and disadvantages, conclusions.

Калуэжньй Валерий Вилинович, кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой «Интеллектуальные права» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: kvkvkvkv@mail.ru

Kalyuzhnyy Valery, Ph. D., Associate Professor, Head of the Department "Intellectual's Lowes" SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: Витренко Владимир Алексеевич, д.т.н., проф., проректор ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Статья подана 15.07.2021

УДК 349.2

ОСОБЕННОСТИ СУЩНОСТНЫХ ХАРАКТЕРИСТИК ДИСЦИПЛИНАРНОЙ ОТВЕТСТВЕННОСТИ В СОВРЕМЕННЫХ УСЛОВИЯХ

Карабут А.Н.

FEATURES OF ESSENTIAL CHARACTERISTICS OF DISCIPLINARY LIABILITY IN MODERN CONDITIONS

Karabut A.N.

Публикация посвящена разработке научно обоснованного подхода к законодательному закреплению определения понятия «дисциплинарная ответственность» с учётом его правовой природы, сущности и особенностей, обусловленных современной динамикой развития общественно-правовых явлений. Определён особый межотраслевой характер правовой категории «дисциплинарная ответственность» в современных государственно-правовых реалиях. Предложена к законодательному закреплению дефиниция, отображающая сущностные признаки дисциплинарной ответственности в современных условиях.

Ключевые слова: трудовое право, дисциплина труда, дисциплинарная ответственность, правовая природа, межотраслевой характер.

Одним из важнейших средств обеспечения надлежащего выполнения работником трудовой функции и соблюдения им установленного порядка, т.е. обеспечения дисциплины труда, является дисциплинарная ответственность. Правовое регулирование дисциплинарной ответственности позволяет определить для работодателя чёткие границы дозволенного, а для работника – необходимого поведения, защищая при этом как организационно-управленческие интересы работодателя, так и трудовые права работника.

Исследованием отдельных проблем дисциплинарной ответственности занимались многие учёные, в частности, Д.Н. Бахрах, Е.В. Боровая, К.Н. Гусов, М.Б. Добробаба, И.В. Лазор, Л.И. Лазор, С.В. Передерин, А.Я. Петров, В.Н. Толкунова, И.И. Шамшина и другие. Вместе с тем следует учитывать, что институт дисциплинарной ответственности в отечественном трудовом праве формировался ещё в условиях административно-командной экономики и поэтому нуждается в существенном совершенствовании с тем, чтобы новый Трудовой кодекс Луганской Народной Республики (далее – ТК ЛНР) [1] в наибольшей степени отвечал потребностям регулирования наёмного труда в современных условиях.

В ТК ЛНР вопросам регламентации дисциплинарной ответственности посвящены отдельные статьи главы 30, озаглавленные следующим образом: а) «Дисциплинарные взыскания» [1, ст.213]; б) «Порядок применения дисциплинарных взысканий» [1, ст.214]; в) «Снятие дисциплинарного взыскания» [1, ст.215]; г) «Привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, руководителя структурного подразделения организации, их заместителей по требованию представительного органа работников» [1, ст.216]. Однако в данной главе отсутствует определение такого ключевого понятия как дисциплинарная ответственность. Данное понятие употребляется в законодательстве без нормативной фиксации его сущностного содержания. Между тем, как справедливо отмечают в научной литературе, отсутствие закреплённых в законодательстве чётких правовых категорий порождает неоднозначность в понимании сторонами трудового правоотношения тех или иных явлений и, как следствие, проблемы в соответствующем правовом регулировании [2, с.116]. Поэтому, считаем необходимым дополнить ТК ЛНР дефинитивной нормой, раскрывающей содержание понятия «дисциплинарная ответственность».

Целью данной научной работы является разработка научно обоснованного подхода к законодательному закреплению определения понятия «дисциплинарная ответственность» с учётом его правовой природы, сущности и особенностей, обусловленных современной динамикой развития общественно-правовых явлений.

В науке трудового права существует множество определений дисциплинарной ответственности, разработанных различными учёными. Так, профессор В.Н. Смирнов ещё в советские годы сформулировал такую дефиницию: «Дисциплинарная ответственность — это ущербное правовое состояние совершившего нарушение трудовой дисциплины работника, которое

характеризуется особой совокупностью субъективных обязанностей и правомочий (правовым статусом нарушителя трудовой дисциплины), сложившееся в результате применения дисциплинарной властью мер дисциплинарного воздействия, как выражения юридического и общественного осуждения нарушителя трудовой дисциплины» [3, с. 62].

Как видно, уважаемый учёный трактует дисциплинарную ответственность как юридическую ответственность: 1) строго обозначенных субъектов – лиц, состоящих в трудовых правоотношениях; 2) наступающую исключительно за нарушение дисциплины труда (под которой действующее трудовое законодательство подразумевает обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определённым в соответствии с ТК ЛНР, иными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором [1, ст.210]).

Между тем в российской правовой доктрине обращают внимание на межотраслевой характер дисциплинарной ответственности в современных условиях. Так, М.Б. Добробаба пишет: «Вопросы дисциплинарной ответственности традиционно рассматриваются в рамках трудового и административного права. Согласимся, что именно двойная отраслевая принадлежность дисциплинарной ответственности является одной из важнейших особенностей данного вида юридической ответственности» [4, с.91]. Профессор Д.Н. Бахрах указывает, что дисциплинарная ответственность регулируется ещё одной отраслью права – уголовно-исполнительным правом [5, с.40]. В качестве примера он приводит статью 115 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации, в которой сказано: «За нарушение установленного порядка отбывания наказания к осужденным к лишению свободы могут применяться следующие виды взыскания: а) выговор; б) дисциплинарный штраф в размере до 200 рублей; в) водворение осужденных, содержащихся в исправительных колониях или тюрьмах, в штрафной изолятор на срок до 15 суток...» [6, ст.115]. В Луганской Народной Республике Уголовно-исполнительный кодекс ещё не принят: его проект ещё не прошёл стадию окончательного принятия в качестве закона. Однако следует отметить, что в соответствующем законопроекте, размещённом на официальном сайте Народного Совета ЛНР, содержится правовая норма [7, ст.126], аналогичная статье 115 Уголовно-исполнительного кодекса Российской Федерации. Поэтому аргументы, представленные российским учёным, следует признать актуальными и для отечественной государственно-правовой действительности. Таким образом, дисциплинарная ответственность регулируется в наше время, как резюмирует профессор Д.Н. Бахрах, тремя

отраслями права: трудовым, административным и уголовно-исполнительным [5, с.40].

Разделяя позицию о межотраслевом характере дисциплинарной ответственности в современных условиях, отметим, что динамика развития общественно-правовых реалий создаёт предпосылки появления новых признаков дисциплинарной ответственности, не свойственных данному правовому явлению в то время, когда её определение формулировал выдающийся советский учёный В.Н. Смирнов [3, с. 62]. Так, в отечественной правовой науке высказывалась позиция о необходимости законодательного закрепления дисциплинарной ответственности членов комиссии по трудовым спорам (далее – КТС), виновных в несвоевременном рассмотрении комиссией индивидуального трудового спора [8, с.228-229]; для должностных лиц, отказывающихся от предоставления в КТС документации, необходимой в рамках внесудебного индивидуального процессуально-трудоового производства; для лиц, отказывающихся от дачи показаний либо предоставляющих заведомо ложные показания в рамках внесудебного рассмотрения индивидуальных трудовых споров [8, с.229]; для представителей работодателя (работодателей), уклоняющихся от участия в примирительных процедурах по разрешению коллективного трудового спора или конфликта [8, с.298]. В качестве обоснования данной позиции в отношении членов КТС автор утверждает, что на срок полномочий комиссии по трудовым спорам выполнение обязанностей, связанных с её функционированием, включается в содержание трудовых обязанностей членов КТС [8, с.228].

Представленная научная позиция относительно расширения сферы дисциплинарной ответственности, несомненно, заслуживает внимания. Однако её обоснование вызывает некоторые возражения. В трудовом законодательстве чётко закреплено, что трудовые обязанности, помимо прямо обозначенных в статье 19 ТК ЛНР, могут возлагаться на работника только трудовым договором [1, ст.19] или нормативными актами, регулирующими дисциплину труда [1, ст.210], или охрану труда [1, ст.236]. Поскольку при включении работника в состав КТС, в представительный орган работодателя (работодателей), при вызове в качестве свидетеля для дачи показаний во внесудебном юрисдикционном органе не вносятся изменения в действующий трудовой договор, то говорить в данном случае об изменении содержания трудовых обязанностей работника (хоть и временном), на наш взгляд, не вполне корректно. Применительно к подобным ситуациям более приемлемой представляется аналогия с оплачиваемыми государственными или общественными обязанностями (присяжные заседатели, доноры, члены избирательных комиссий и др.), для

выполнения которых работодатель освобождает работника от основной работы [1, ст.187]. Для определения юридического содержания подобных обязанностей уместно, на наш взгляд, ввести термин «обязанности, приравняемые к трудовым обязанностям».

Следует заметить, что действующее трудовое законодательство уже предусматривает правовую конструкцию приобретения физическим лицом обязанностей, приравняемых к трудовым обязанностям, вследствие заключения ученического договора [1, ст.ст. 220, 221], в течение действия которого на ученика распространяется трудовое законодательство [1, ст.227], в том числе нормы института дисциплины труда. Поэтому введение в терминологический арсенал трудового права понятия «обязанности, приравняемые к трудовым обязанностям» было бы полезным для обобщённого обозначения обязанностей, которые не входят в содержание трудового договора, но за нарушение которых физическое лицо подлежит дисциплинарной ответственности.

Согласно действующему трудовому законодательству, ученический договор, согласно которому на физическое лицо распространяется трудовое законодательство и дисциплинарная ответственность, может заключаться не только с работником организации, где проходит обучение, но и с лицом, ищущим работу [1, ст.220]. С учётом этого следует признать, что дефиниция дисциплинарной ответственности, разработанная профессором В.Н. Смирновым и указывающая на работника как единственно возможного носителя правового состояния в виде дисциплинарной ответственности [3, с.62], не достаточно полно раскрывает содержание данной правовой категории в современном трудовом праве. Кроме того, научный подход уважаемого учёного полностью игнорирует межотраслевой характер дисциплинарной ответственности, на который неоднократно обращали внимание различные учёные [4, с.91], [5, с.40]. По справедливому замечанию Д.Н. Бахраха: «По критерию субъекта ответственности можно говорить о четырёх разновидностях дисциплинарной ответственности:

- работников (рабочих и служащих);
- государственных и муниципальных служащих;
- обучающихся;
- осужденных на лишение свободы» [5, с.40].

Разделяя в целом указанную позицию, хочется отметить, что выделение государственных и муниципальных служащих в отдельную группу субъектов дисциплинарной ответственности не вполне оправдано. Указанные субъекты несут дисциплинарную ответственность только в связи с выполнением трудовых обязанностей, как и любое лицо, реализующее право на труд путём заключения трудового договора. Безусловно, меры дисциплинарного воздействия для таких категорий

работников как государственные служащие, сотрудники полиции, руководители организации и др. могут отличаться. Однако согласно действующему законодательству, наличие дополнительных видов дисциплинарных взысканий, закреплённых в уставах и положениях о дисциплине, не исключает лиц, на которых они распространяются, из содержания правовой категории «работник» [1, ст.ст.210, 213].

Важно заметить, что сферы общественной жизни, не связанные с применением наёмного труда, но использующие правовую конструкцию дисциплинарной ответственности, используют некоторые иные правовые механизмы, функционирующие в сфере применения наёмного труда. В частности, это касается возможности государственного социального страхования, которая предусмотрена для всех работников и неизбежно реализуется вследствие заключения трудового договора [1, ст.19]. Подобные межотраслевые пересечения свидетельствуют о диалектической взаимосвязи структурных компонентов системы права, не исключая конкретно-отраслевую принадлежность отдельных правовых конструкций и явлений. С учётом этого, несмотря на широкий межотраслевой характер дисциплинарной ответственности в современных условиях, базовое определение данной правовой категории наиболее целесообразно закрепить в трудовом законодательстве. Это обусловливается тем, что только в данной отрасли понятию «дисциплина» как общественно-правовому явлению исторически уделяется повышенное внимание, в результате чего внутри трудового права обособилась устойчивая группа взаимосвязанных однопорядковых правовых норм – институт дисциплины труда.

Для разработки законодательного определения понятия «дисциплинарная ответственность», отображающего его правовую природу и сущностные признаки в современных общественно-правовых реалиях необходимо учитывать актуальные научные разработки, представленные в юридической литературе.

По мнению К.Н. Гусова, В.Н. Толкуновой, дисциплинарная ответственность представляет собой обязанность работника понести наказание, предусмотренное нормами трудового права, за виновное, противоправное неисполнение своих трудовых обязанностей [9, с.315]. Признавая ценность вклада указанных учёных в юридическую науку в целом, и в науку трудового права, в частности, следует заметить, что использование в данном случае в качестве определителя термина «обязанность» представляется не вполне корректным. Реализация обязанности предполагает некое «требуемое» волевое поведение обязанного лица, тогда как для привлечения к дисциплинарной ответственности определённого волевого поведения от лица, совершившего дисциплинарный проступок, не требуется. Кроме того, предложенное К.Н.

Гусовым, В.Н. Толкуновой определение дисциплинарной ответственности не учитывает её комплексный межотраслевой характер и урегулированность нормами не только трудового права, но и других отраслей.

Придерживаясь позиции межотраслевого характера дисциплинарной ответственности, российский учёный Д.Н. Бахрах предлагает такую дефиницию: «дисциплинарная ответственность – это урегулированное правовыми нормами применение руководителями легальных коллективов дисциплинарных взысканий, налагаемых на членов этих коллективов за совершение дисциплинарных проступков, оформляемое приказом» [5, с.41]. Данное определение указывает на важнейшие признаки дисциплинарной ответственности: 1) урегулированность правовыми нормами как формальное основание любой юридической ответственности; 2) совершение дисциплинарного проступка как материальное основание дисциплинарной ответственности; 3) наличие установленного порядка и оформления факта применения дисциплинарной ответственности. Признавая безусловную научную ценность предложенной дефиниции, хочется отметить, что определение термина «дисциплинарная ответственность» через понятие «применение» наводит на мысль, что дисциплинарная ответственность представляет собой некий процесс или деятельность, что на наш взгляд, является неверным. Процессом или деятельностью можно назвать привлечение лица к юридической ответственности, но не дисциплинарную ответственность как самостоятельную категорию.

Иной подход к определению понятия дисциплинарной ответственности выражен в работах белорусского автора Е.В. Боровой. По её мнению: «Дисциплинарная ответственность – мера государственного принуждения, применяемая нанимателем к работнику, совершившему дисциплинарный проступок, путём наложения дисциплинарных взысканий и (или) иных мер дисциплинарного воздействия» [10, с.173]. Данный подход сложно признать в полной мере приемлемым в современных условиях. Если рассматривать дисциплинарную ответственность исключительно как меру государственного принуждения, то получается, что в частном секторе экономики работодатели не смогут привлекать работников к данному виду юридической ответственности. Между тем лишение работодателей в частном секторе экономики возможности реализовывать дисциплинарную власть через привлечение правонарушителей к дисциплинарной ответственности существенно нарушило бы их законные интересы. А разрабатывать отдельную терминологию для обозначения юридической ответственности работника, работающего в частном секторе экономики, за неисполнение или

ненадлежащее исполнение трудовых обязанностей представляется нецелесообразным, поскольку, как справедливо отмечает И.В. Лазор, правовая природа, сущность и функции такой ответственности ничем не отличаются от дисциплинарной ответственности работников в государственном секторе экономики [2, с.110]. В свете этого, считаем не вполне уместным определять понятие дисциплинарной ответственности через её реализацию государственными органами.

Вне зависимости от формы собственности организации, в которой совершён дисциплинарный проступок, дисциплинарная ответственность имеет одинаковую правовую природу и целевое назначение – обеспечение надлежащего выполнения трудовых обязанностей или обязанностей, приравняемых к трудовым обязанностям. Исходя из вышеизложенного, считаем возможным предложить следующую формулировку определения дисциплинарной ответственности для закрепления в ТК ЛНР:

«Дисциплинарная ответственность – это такое правовое состояние лица, виновного в неисполнении (ненадлежащем исполнении) трудовых обязанностей или обязанностей, приравняемых к трудовым обязанностям, которое предполагает применение к этому лицу в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством, мер дисциплинарного взыскания».

Законодательное закрепление дефиниции дисциплинарной ответственности обеспечит однозначность в восприятии данной правовой категории с учётом её межотраслевого характера и обеспечит чёткость правового регулирования дисциплинарного воздействия в любой сфере общественной жизни, где могут совершаться дисциплинарные проступки.

Л и т е р а т у р а

1. Трудовой кодекс Луганской Народной Республики. – Луганск: Пресс-экспресс, 2020. – 320с.
2. Лазор І.В. Юридичні і соціальні аспекти дисципліни праці: дис... канд. юрид. наук:12.00.05 / І.В. Лазор. – Луганськ, 2011. – 212с.
3. Смирнов В.Н. Понятие дисциплинарной ответственности /В.Н.Смирнов // Правоведение. – 1969. – № 3. – С. 52-61.
4. Добрабаба М.Б. Отраслевая принадлежность дисциплинарной ответственности государственных служащих Российской Федерации / М.Б. Добрабаба // Современное право. – 2008. – №4. – С.90-94.
5. Бахрах Д.Н. Особенности дисциплинарной ответственности как вида юридической ответственности / Д.Н. Бахрах // Современное право. – 2008. – №10. – С.40-41.
6. Уголовно-исполнительный кодекс Российской Федерации. Текст с изменениями на 2020 год. – М.: Эксмо-Пресс, 2020. – 128с.
7. Уголовно-исполнительный кодекс Луганской Народной Республики. Законопроект [Электронный

ресурс] // Законопроекты. – Режим доступа: <https://nslr.su/upload/iblock/f08/67-%D0%9F%D0%97-15%2017.07.15%20%D0%A3%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%BE-%D0%B8%D1%81%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%BA%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81%20%D0%9B%D0%9D%D0%A0.p df>. – Народный Совет Луганской Народной Республики. Официальный Сайт.

8. Карабут Л.В. Процессуально-трудовое производство: общие положения и перспективы модернизации: Монография / Л.В. Карабут. – Луганск: Изд-во «Нолудж», 2020. – 400с.

9. Гусов К.Н., Толкунова В.Н. Трудовое право России: Учебник / К.Н.Гусов, В.Н.Толкунова. – М.: Юристъ, 1999. – 480 с.

10. Боровая Е.В. Дисциплинарная ответственность как особый вид юридической ответственности / Е.В. Боровая // Вестник Академии МВД Республики Беларусь. – 2018. – №2 (36). – С.171-174.

References

1. Trudovoy kodeks Luganskoy Narodnoy Respubliki. – Lugansk: Press-ekspres, 2020. – 320s.

2. Lazor Í.V. Yuridichní i sotsiál'ni aspekti distsiplíny pratsí: dis... kand. yurid. nauk:12.00.05 / Í.V. Lazor. – Lugansk, 2011. – 212s.

3. Smirnov V.N. Ponyatiye distsiplinarnoy otvetstvennosti / V.N.Smirnov // Pravovedeniye. – 1969. – № 3. – S. 52 -61.

4. Dobrobaba M.B. Otraselevaya prinadlezhnost' distsiplinarnoy otvetstvennosti gosudarstvennykh sluzhashchikh Rossiyskoy Federatsii / M.B. Dobrobaba // Sovremennoye pravo. – 2008. – №4. – S.90-94.

5. Bakhrakh D.N. Osobennosti distsiplinarnoy otvetstvennosti kak vida yuridicheskoy otvetstvennosti / D.N. Bakhrakh // Sovremennoye pravo. – 2008. – №10. – S.40-41.

6. Ugolovno-ispolnitel'nyy kodeks Rossiyskoy Federatsii. Tekst s izmeneniyami na 2020 god. – М.: Eksmo-Press, 2020. – 128s.

7. Ugolovno-ispolnitel'nyy kodeks Luganskoy Narodnoy Respubliki. Zakonoprojekt [Elektronnyy resurs] // Zakonoprojekty. – Режим доступа: <https://nslr.su/upload/iblock/f08/67-%D0%9F%D0%97-15%2017.07.15%20%D0%A3%D0%B3%D0%BE%D0%BB%D0%BE%D0%B2%D0%BD%D0%BE-%D0%B8%D1%81%D0%BF%D0%BE%D0%BB%D0%BD%D0%B8%D1%82%D0%B5%D0%BB%D1%8C%D0%BD%D1%8B%D0%B9%20%D0%BA%D0%BE%D0%B4%D0%B5%D0%BA%D1%81%20%D0%9B%D0%9D%D0%A0.p df>. – Народный Совет Луганской Народной Республики. Официальный Сайт.

%B5%D0%BA%D1%81%20%D0%9B%D0%9D%D0%A0.p df. – Narodnyy Sovet Luganskoy Narodnoy Respubliki. Ofitsial'nyy Sayt.

8. Karabut L.V. Protsessual'no-trudovoye proizvodstvo: obshchiye polozheniya i perspektivy modernizatsii: Monografiya / L.V. Karabut. – Lugansk: Izd-vo «Noulidzh», 2020. – 400s.

9. Gusov K.N., Tolkunova V.N. Trudovoye pravo Rossii: Uchebnik / K.N.Gusov, V.N.Tolkunova. – М.: Yurist", 1999. – 480 s.

10. Borovaya Ye.V. Distsiplinarnaya otvetstvennost' kak osooby vid yuridicheskoy otvetstvennosti / Ye.V. Borovaya // Vestnik Akademii MVD Respubliki Belarus'. – 2018. – №2 (36). – S.171-174.

Karabut A.N.

FEATURES OF ESSENTIAL CHARACTERISTICS OF DISCIPLINARY LIABILITY IN MODERN CONDITIONS

The publication is devoted to the development of a scientifically grounded approach to the legislative consolidation of the definition of the concept of "disciplinary liability" taking into account its legal nature, essence and features caused by the modern dynamics of the development of social and legal phenomena. The special cross-sectoral nature of the legal category "disciplinary liability" in modern state and legal realities has been determined. The definition that reflects the essential features of disciplinary liability in modern conditions has been proposed for legislative consolidation.

Key words: labour law, labour discipline, disciplinary liability, legal nature, intersectoral nature.

Карабут Александр Николаевич, начальник следственного управления МВД Луганской Народной Республики.

E-mail: institute-jur@mail.ru

Karabut Alexander Nikolayevich, Chief of the investigation department Lugansk People's Republic's Department of the Interior

Рецензент: Лазор Лидия Ивановна, доктор юридических наук, профессор, заведующий кафедрой государственно-правовых дисциплин ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Статья подана 15.07.2021

УДК: 159.9

ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ОРГАНИЗАЦИОННЫХ КОНФЛИКТОВ**Козаченко Е.В.****THEORETICAL ASPECTS OF ORGANIZATIONAL CONFLICTS****Kozachenko E.V.**

Конфликты, которые мы попытаемся проанализировать в данной работе, достаточно опасны и чреваты серьезными последствиями как для руководства, так и для менеджерского состава. Тем более необходим анализ возникающих противоречий на данных предприятиях, тем более неотложной должна быть помощь специалистов – конфликтологов.

Ключевые слова: конфликт, организация, уровни конфликтующих сторон, стили поведения в конфликте.

Традиционное выделение видов конфликта основано на различении конфликтующих сторон. Это могут быть, как у К. Боулдинга, конфликты между отдельными личностями, между личностью и группой, между личностью и организацией, между группой и организацией, между разными типами групп и организаций (Boulding, 1962). С. Чейз предложил 18-уровневую структурную классификацию, охватывающую конфликтные явления от внутриличностного и межличностного уровней до конфликтов между государствами, нациями и т. д., вплоть до противостояния Востока и Запада (Chase, 1951). Отечественный исследователь А. Г. Здравомыслов, основываясь на работах Н. Смелзера, приводит следующий ряд уровней конфликтующих сторон:

1. Межиндивидуальные конфликты.
2. Межгрупповые конфликты (при этом выделяются отдельные типы групп: а) группы интересов, б) группы этнонационального характера, в) группы, объединенные общностью положения).
3. Конфликты между ассоциациями (партиями).
4. Внутри- и межинституциональные конфликты.
5. Конфликты между секторами общественного разделения труда.
6. Конфликты между государственными образованиями.
7. Конфликт между культурами или типами культур (Здравомыслов).

Авторы единственного отечественного междисциплинарного обзора по проблемам конфликта предлагают различать три их основных типа: внутриличностные конфликты, социальные конфликты и зооконфликты. К основным видам социальных конфликтов они относят:

межличностные конфликты, конфликты между малыми, средними и большими социальными группами, международные конфликты между отдельными государствами и их коалициями (Анцупов, Шипилов, 1996). В качестве примеров могут быть приведены и другие классификации, которые, различаясь по степени претензий на всеобъемлющий характер, в сущности, оказываются довольно близки друг другу по содержанию и выделяемым типам конфликтов.

Не останавливаясь на спорных моментах описанных классификаций, их недостаточной строгости и неясности формулировок, отметим следующее: понятие «конфликт» относится к широкому кругу разноуровневых явлений, возникающих обязательно «между кем-то и кем-то» или реже — «между чем-то и чем-то». Примерами последнего является противостояние между Востоком и Западом (Чейз) и конфликт между культурами или типами культур (Здравомыслов). В этих случаях сторонами конфликта фактически выступают не определенные субъекты взаимодействия, а социальные образования или явления, не имеющие границ и конкретного носителя. Достаточно редко в классификации конфликтов включают зооконфликты. А. Я. Анцупов и А. И. Шипилов аргументируют целесообразность включения зооконфликтов в сферу изучения конфликтологии тем, что «невозможно всесторонне оценить поведение человека в конфликте, не учитывая его биологическую природу»: «Та часть мотивов, которую человек в конфликте либо не осознает, либо маскирует, в зооконflikте выступает в свободном от социальных наслоений виде». Современная психология, по крайней мере, в ее гуманистическом варианте, отвергает правомерность параллелей между психическими проявлениями людей и животных, равно как и возможность переноса данных, полученных при изучении животных, на человеческую психику. Исходя из этого, вышеуказанные аргументы вряд ли нашли бы поддержку у большинства психологов [1].

Таким образом, анализ принятых в науке и предлагаемых классификаций конфликтов обнаруживает, что к конфликтам относят разноуровневые явления широкого диапазона. Однако проблемное поле их исследования остается не вполне определенным: наряду с конфликтами, имеющими конкретных субъектов взаимодействия, классификации могут включать явления, не принадлежащие конкретной социальной структуре (конфликт культур), а также те, социальный характер которых нуждается в обосновании (зооконфликты) и т. д.

Основной ячейкой структуры современного общества является организация. Специфика общественных отношений такова, что люди не могут быть не включены в те или иные организации. Типология организаций включает в себя следующие группы: 1 – экономические организации (производственные, коммерческие, финансовые); 2 – политические, правовые и государственные организации (политические партии, органы государственного управления, министерства, органы безопасности и внутренних дел, армия, правозащитные организации); 3 – организации по распространению информации (органы средств массовой информации, а также научные учреждения, культурные учреждения, клубы); 4 – организации культурной и социальной сферы: культурные учреждения, система образования (дошкольные учреждения, школы, специальные и высшие учебные заведения), охрана здоровья и спорт (поликлиники, больницы, санаторные учреждения, спортивные заведения); 5 – общественные объединения различного типа (партии, общественные движения, профсоюзы, творческие объединения) [2].

Конфликты в данных организациях как внутри, так и извне разворачиваются по своей особой логике, связанной со структурой, задачами, профессиональным и социальным составом организации.

Постановка этой проблемы (проблемы организационных конфликтов) является достаточно актуальной, поскольку конфликты в современных отечественных коммерческих и частных структурах создают дополнительные трудности в решении проблем управления. Конфликтные ситуации возникают довольно часто и могут переходить в серьезные конфликты как между руководителями и подчиненными, так и между самими подчиненными. Как показывает практика управления, часть конфликтов, относящихся к сфере производства, носит деловой характер и разрешается рациональным путем. Это подтверждается рядом исследователей (например, Н.В. Гришиной), к такому же выводу пришел и автор данной работы на основе проведенного исследования конфликтов. Но конфликты, носящие межличностный характер, в большинстве случаев остаются неразрешимыми.

Это серьезно осложняет работу не только руководителей организации, но и самих работников.

Проблема изучения конфликтов на производстве была впервые поставлена в первой половине XX века М. Фоллет и Э. Мэйо. В конце двадцатых годов Э. Мэйо высказал идею «бесконфликтного» существования в организациях. Он считал возможным обучить администрацию предприятия определенным методам, с помощью которых можно решать конфликты мирным путем.

Представители организационной психологии (Ф. Эмери и Э. Торсрад) показали, что конфликты в организации неизбежно ведут к изменениям, которые в свою очередь порождают другие конфликты. Как считают наши отечественные психологи (С.К. Рошин, А.Г. Ковалев, Н.В. Гришина и др.), страшен не сам по себе конфликт, а деструктивный конфликт, приводящий к серьезному рассогласованию в работе всей организации. В психологии предпринимались попытки описать все организационные конфликты с помощью следующей концептуальной модели (по Л. Понди): 1) бюрократический конфликт, относящийся к взаимодействиям по «вертикали»; 2) конфликт переговоров; 3) системный конфликт. Отечественные психологи считают, что не существует единой классификации организационных конфликтов.

Однако, например, в социологии и конфликтологии существует следующая типологизация организационных конфликтов (обычно одновременно присутствуют несколько из нижеперечисленных типов конфликтов) [1]:

1. Вертикальный. Конфликт между уровнями управления. Проблемы, связанные с целями (нечеткими или постоянно меняющимися), властью, нарушениями в коммуникации, культурой компании и др.

2. Горизонтальный. Конфликт между равными по статусу частями организации. Связан обычно с наличием разных целей.

3. Линейно-функциональный. Конфликт между линейными руководителями и специалистами.

4. Ролевой. Конфликты, связанные с выполнением индивидом предписанной ему роли.

После рассмотрения типов конфликтов целесообразно рассмотреть стили поведения в конфликтных ситуациях. Самая распространенная классификация стилей поведения представлена ниже [1].

Конфронтация. Стил, ориентированный на удовлетворение своих интересов и игнорирование интересов второй стороны. Основной принцип данного стиля: пользуйся своими преимуществами и слабыми сторонами противника. Для того чтобы реализовывать данный стиль, необходимы:

- ☒соответствующая власть (влияние);
- ☒ресурсы для осуществления борьбы;
- ☒уверенность в собственной правоте и непогрешимости.

Результат использования данного стиля: ситуация «выигрыш – проигрыш». Возможно также, что проигравшая сторона постарается «отыграться».

Уклонение. Стил, ориентированный на избегание конфликта, обе стороны не могут удовлетворить свои интересы. Каковы причины использования данного стиля:

- ☒ слабость собственной позиции, неуверенность в собственных силах;
- ☒ неумение договариваться;
- ☒ для затягивания времени;
- ☒ избегание психологического дискомфорта.

Уклонение от конфликта может временно снять напряженность, но затягивание с разрешением конфликта чревато ухудшением ситуации. Тем более что скрытый конфликт отражается на эффективности работы вовлеченных сторон. Результатом использования данного стиля является ситуация «проигрыш – проигрыш».

Приспособление. Данный стил ориентирован на удовлетворение интересов второй стороны и пренебрежение собственными интересами. Причины использования этого стиля:

- ☒ неуверенность в собственных силах;
- ☒ низкая самооценка;
- ☒ желание сохранить отношения, даже ценой собственных интересов;
- ☒ для затягивания времени.

Использование данного стиля приводит к ситуации «проигрыш – выигрыш». Людей, склонных к использованию данного стиля, окружающие в целом характеризуют как милого, доброго человека, но в то же время как человека слабого, поддающегося чужому влиянию.

Компромисс. Использование данного стиля связано с умением вести переговоры. Реализуется данный стил путем достижения двухсторонних уступок. Результатом использования данного стиля

является ситуация «проигрыш – проигрыш». Стороны не получают полного удовлетворения своих интересов, но зато отсутствует и неудовлетворенность каждой из сторон. Умение идти на компромиссы позволяет достаточно быстро разрешать конфликты, сохраняя рабочие отношения.

Сотрудничество. Данный стил основан на полном удовлетворении интересов задействованных в конфликте сторон. Результатом его использования является ситуация «выигрыш – выигрыш». Люди, которые склонны к использованию данного стиля, обладают следующими характеристиками:

- ☒ позитивное отношение к конфликту как к новой возможности;
- ☒ ценят различные точки зрения;
- ☒ открыты и доброжелательны;
- ☒ уважают себя и других людей;
- ☒ отделяют людей от проблемы (от конфликта «я – ты» к ситуации «мы – проблема»);
- ☒ умеют управлять собственным состоянием;
- ☒ умеют работать с информацией.

Особенностью данного стиля является то, что он ориентирован на удовлетворение интересов, а не на отстаивание позиций (позиционный торг). Во всех остальных стилях есть четкие позиции участников, и разрешение конфликта строится путем давления (конфронтация), уступок (приспособление), взаимных уступок (компромисс). Стил сотрудничества предполагает отказ от защиты позиций, и стремление к удовлетворению интересов, стоящих за позициями, путем выработки согласованных критериев для разрешения конфликта.

Организационные конфликты могут выполнять самые разные функции, как позитивные, так и негативные. Основные функции конфликтов представлены в табл. 1.

Таблица 1

Функции конфликтов

Позитивные	Негативные
Разрядка напряженности между конфликтующими сторонами	Большие эмоциональные, материальные затраты на участие в конфликте
Сплочение коллектива организации при противоборстве с внешним врагом	Чрезмерное увлечение процессом конфликтного взаимодействия в ущерб работе
Стимулирование к изменениям и развитию	После завершения конфликта - уменьшение степени сотрудничества между частью сотрудников
Снятие синдрома покорности у подчиненных	Сложное восстановление деловых отношений («шлейф конфликта»).
Диагностика возможностей оппонентов	Представление о побежденных группах, как о врагах

Причины, вызывающие конфликты, так же разнообразны, как и сами конфликты. Следует различать объективные причины и их восприятие индивидами.

Объективные причины в достаточной степени условно можно представить в виде нескольких укреплённых групп:

- ограниченность ресурсов, подлежащих распределению;
- различие в целях, ценностях, методах поведения, уровнях квалификации, образования;
- взаимозависимость заданий, неправильное распределение ответственности;
- плохие коммуникации.

Вместе с тем объективные причины только тогда являются причинами конфликта, когда сделают невозможным для личности или группы реализовать свои потребности, заденут личные и/или групповые интересы. Реакция индивида во многом определяется социальной зрелостью личности, допустимыми для нее формами поведения, принятыми в коллективе социальными нормами и правилами. Кроме того, участие индивида в конфликте определяется значимостью для него поставленных целей и тем, насколько возникшее препятствие мешает их реализовать. Чем более важная цель стоит перед субъектом, чем больше усилий он прилагает, чтобы ее достичь, тем сильнее будет сопротивление и жестче конфликтное взаимодействие с теми, кто этому мешает.

Выбор способа преодоления препятствий будет, в свою очередь, зависеть от эмоциональной устойчивости личности, располагаемых средств защиты своих интересов, объема располагаемой власти и многих других факторов.

Психологическая защита личности происходит бессознательно как система стабилизации личности для предохранения сферы сознания индивида от отрицательных психологических воздействий. В результате конфликта данная система срабатывает произвольно, помимо воли и желания человека. Необходимость в такой защите возникает при появлении мыслей и чувств, представляющих угрозу самоуважению, сформировавшемуся «я-образу» индивида, системе ценностных ориентаций, снижающих самооценку индивида.

В некоторых случаях восприятие ситуации индивидом может быть далеким от реального положения дел, но реакция человека на ситуацию будет формироваться исходя из его восприятия, из того, что ему кажется, и это обстоятельство существенно затрудняет решение конфликта. Возникшие в результате конфликта отрицательные эмоции достаточно быстро могут быть перенесены с проблемы на личность оппонента, что дополнит конфликт личностным противодействием. Чем больше усиливается конфликт, тем непригляднее выглядит образ оппонента, что дополнительно усложняет его решение. Появляется порочный круг, который крайне сложно разорвать. Целесообразно это сделать на начальной стадии развертывания события, пока ситуация не вышла из-под контроля.

В организационном конфликте субъектами конфликта могут выступать:

- администрация организации;
- средний управленческий персонал;
- низший управленческий персонал;
- основные специалисты;
- вспомогательные специалисты;
- технический персонал;
- структурные подразделения;
- неформальные группы сотрудников.

Если структурная модель организации не оптимизирована под деятельность (например, существует избыточность персонала, управленческих звеньев, структурных единиц):

1. Либо расходная часть проектов увеличивается (это приводит к нарушению интересов потребителей и, следовательно, делает предпочтительнее обеспечение интересов конкурентов), таким образом, возникают, обостряются внешние конфликты (особенно это заметно в случае бюджетной организации); внешние конфликты неизбежно приводят к внутрифирменным:

- между структурными подразделениями,
- управленческими звеньями,
- между сотрудниками.

2. Либо, в силу острой конкуренции, расходная часть проектов увеличена быть не может, а следовательно, встает вопрос о перераспределении доходной части (ограничение объемов выполняемых заказов, сокращение фонда заработной платы, возможные задолженности партнерам или налоговым органам, долги по кредитам и т.д.) [7].

Возникают конфликты и по поводу различия интересов сотрудников и структурных подразделений, вертикальные конфликты (между начальниками и «обиженными» подчиненными). Этот тип конфликтов называется конфликтами ресурсов (кстати, так же он называется и в проектном менеджменте, но касается не конфликтов между сотрудниками, а невозможности обеспечения всего проекта или его части имеющимися ресурсами). Развитие ситуации неизбежно приводит к кризису, что предполагает два возможных исхода:

- изменение организационной структуры (оптимизация под данный проект или разрушение организации);
- изменение целей организации, а, следовательно, смена проектов (обеспеченных реально имеющимися ресурсами) и создания под них новой структурной модели.

Если структурная модель оптимизирована, то конфликты все равно возникают (они просто не могут не возникать):

- с другими субъектами в экономической сфере (в силу различия интересов – нормальная конкуренция);
- внутри организации.

Конфликт в экономической сфере проявляется, прежде всего, как конкуренция за ресурсы, условия производства, новые технологии и сбыт продукции. Это также соперничество за рабочие места, конкуренция за возможность трудиться. Потенциал конфликта в хозяйственной сфере чрезвычайно велик, но в современной экономике он достаточно регулируется политически, юридически, морально на различных уровнях. Примеры торговых войн, жесткой конкуренции за получение заказов, протекционистской политики и др. свидетельствуют о конфликтогенности в сфере экономики.

Социальные аспекты экономического конфликта затрагивают важнейшие стороны общественной жизни. Это и борьба за экономическое господство, и за справедливое распределение национального богатства, и за поддержание необходимого уровня занятости, и конфликты по поводу условий и оплаты труда. Экономический конфликт постоянно воспроизводится практически в любом современном обществе в разных формах борьбы капитала и труда и регулируется на уровне чисто экономического компромисса либо за счет государственного вмешательства.

Экономический конфликт прямо или косвенно покоится на доминирующих отношениях собственности конкретного общества. Собственность есть не что иное, как распределение экономического господства и власти в обществе. Следовательно, социальная и политико-правовая борьба за легитимацию того или другого вида собственности составляет ядро конфликтности в обществе. Конфликт интересов собственников и несобственников создает поле социального напряжения, поэтому в обществе формируются механизмы сохранения легитимного характера собственности и как имущества, и как присущих ей социально-экономических функций.

Каков же главный момент динамики мирного разрешения конфликта? Это нахождение пунктов согласия (компромисса), введение его в конструктивные рамки и налаживание переговорного процесса. Надо отметить, что на современном этапе развития российского общества именно переговорный диалог и техника ведения переговоров являются самым слабым местом на всех уровнях. Переход к рыночно регулируемой экономике, демократическому правовому государству немаловажен без установления баланса интересов и, соответственно, без переговоров. Они – это важнейшая составная часть процесса разрешения разного рода конфликтов.

Продуктивность конфликта является необходимым условием для налаживания переговорного процесса между сторонами. На фоне конструктивности возникает следующая стадия конфликта как процесса – это управление. Управление конфликтом – это прежде всего анализ структуры данного конфликта (выделение субъектов, причин, объекта конфликта и т. д.); определение стадии, на которой находится конфликт; прогнозирование дальнейшего развития конфликта, разработка и применение методов его разрешения. Управление конфликтом подразумевает посредника (медиатора), который будет непосредственно решать поставленные задачи.

Л и т е р а т у р а

1. Андреев В.И. Саморазвитие культуры разрешения конфликтов/ Хрестоматия по социальной психологии. – М.: Международная педагогическая академия, 1994.

2. Гришина Н.В. Психология конфликта. – СПб.: Питер, 2000.

3. Донцов А.И., Полозова Т.А. Проблема конфликта в западной социальной психологии // Психол. журн. 1980. – Т.1. – № 6.

4. Маришкин Д. А., Фролова Е. Г. Управление и развитие организаций // «Журнал Практического психолога», 1998, №2

5. Уткин Э.А. Конфликтология: теория и практика. – М.: Ассоциация авторов и издателей ТАНДЕМ: Издательство ЭКМОС, 2000.

6. Фокин В. А. Динамическая модель конфликта. – М.: Издательство Академия, 2000.

7. Хомяк О.П. Системный подход к управлению конфликтами на предприятии. – М.: «Гардарики», 2000.

References

1. Andreev V. I. self-Development of culture of conflict resolution / textbook on social psychology, – Moscow: international pedagogical Academy, 1994.

2. Grishina N. V. Psychology of conflict. – Saint Petersburg: Piter, 2000.

3. Dontsov A. I., Polozova T. A. The problem of conflict in Western social psychology // The course of studies. journal. 1980. – Vol. 1. – № 6.

4. Marishkin D. A., Frolova E. G. Management and development of organizations // Journal of Practical psychology, 1998. – № 2.

5. Utkin E. A. Conflictology: theory and practice. – Moscow: Association of authors and publishers TANDEM: EK MOS Publishing house, 2000.

6. Fokin V. A. Dynamic model of conflict. – Moscow: Akademiya publishing House, 2000.

7. Khomyak O. p. System approach to conflict management at the enterprise. – M.: "Gardariki", 2000.

Kozachenko E. V.

THEORETICAL ASPECTS OF ORGANIZATIONAL CONFLICTS

The conflicts that we will try to analyze in this paper are quite dangerous and fraught with serious consequences for both management and management staff. The more necessary is the analysis of emerging contradictions in these enterprises, the more urgent should be the help of specialists-conflict analysts.

Keywords: conflict, organization, levels of conflicting parties, styles of behavior in the conflict.

Козаченко Елена Владимировна, кандидат психологических наук, доцент, заведующая кафедрой инженерии и общеобразовательных дисциплин Антрацитовского филиала горного дела и транспорта ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

E-mail: lesya_lygansk@mail.ru

Kozachenko Elena, candidate of psychological Sciences, associate Professor, head of the Department of engineering and General education of the Anthracite branch of mining and transport SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: Витренко Владимир Алексеевич, д.т.н., проф., проректор ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Статья подана 15.07.2021

УДК 379.851

ОСОБЕННОСТИ ОРГАНИЗАЦИИ СОБЫТИЙНЫХ МЕРОПРИЯТИЙ В ЦЕЛЯХ ПРИВЛЕЧЕНИЯ ТУРИСТОВ

Козьякова С.С., Шабанова Ю.Н.

FEATURES OF ORGANIZATION OF EVENTS TO ATTRACT TOURISTS

Kozyakova S.S., Shabanova Yu.N.

В статье исследованы особенности процесса организации событийных мероприятий в туризме и выявлено, что он носит комплексный характер и состоит из циклов работ, подлежащих постоянной координации. На основе проведенного исследования в статье разработана модель организации событийных мероприятий в туризме, которая представляет последовательное применение способов, методов, форм и видов мероприятий по формированию значимого туристического события с целью эффективного использования туристских возможностей региона, оптимизируя туристский поток в разное время года.

Ключевые слова: туризм, событие, мероприятие, событийное мероприятие, событийный тур, ивент, матрица мероприятия, производственная книга.

Крупные события вызывают активизацию всех объектов туристической индустрии, в том числе гостиниц, объектов общественного питания, транспортной компании, экскурсионных бюро, предприятий сувенирной продукции, развлекательной и сервисной деятельности. Для России таким событием стали Олимпиада в Сочи - 2014, Чемпионат мира по футболу в 2018 году.

Событийные мероприятия и событийные туры являются довольно дорогим удовольствием, не каждый сможет себе позволить посетить событие, которое ему интересно. Туроператоры серьезно рискуют собственными денежными средствами - бронируют места на крупные мероприятия международного или национального масштаба, так как бронирование билетов происходит за несколько месяцев, иначе билетов может просто не достаться [1, с. 17].

Событийные мероприятия построены на четком определении концепции, составленной программе и четкой режиссуре. Организация событийного мероприятия целиком зависит от целевого события и сегмента потребителя, что влечет за собой разработку системы продвижения и реализации тура. Ключевым преимуществом для туроператора в реализации тура будет предоставление туристам определенных дополнительных преимуществ в виде прямого или опосредованного участия в событийном

мероприятии, например проход за кулисы на каком-то концерте, тематические сувениры и т. д.

Событийные туры являются непродолжительным видом туризма, в среднем от двух до пяти дней. Также элементы событийного туризма могут присутствовать в других туристических поездках [3, с. 28].

При организации событийного мероприятия в туризме важно учитывать сдерживающие факторы: затруднения с размещением больших групп; ограниченный срок получения визы; серьезные финансовые вложения; малый срок проведения мероприятий (это касается карнавалов, спортивных событий и т. д.). Также необходимо учитывать, что события, повторяющиеся с определённой периодичностью и представляющие интерес с точки зрения формирования образа-места в сочетании с образом-временем. Особую значимость в данном процессе имеют традиции и обычаи, сопровождающие их церемонии и обряды, нарабатываемые в обществе в течение длительного времени, которые в значительной мере определяют и регулируют жизнь и деятельность человека. При условии стабильно повторяющихся туров, в основе которых находится какое-либо событие, формируются устойчивые туристские потоки.

Также стоит отметить, что продвижение событийного тура напрямую зависит от масштаба события и его популярности, так как целевое событие, проводимое на международном или национальном уровне, не требует дополнительных инструментов и финансовых вложений в программу продвижения тура. В таком случае многие туристы станут самостоятельно искать туристическую организацию, которая готова предоставить им турпродукт на данное событие.

Интенсивность событийных мероприятий целиком и полностью зависит от графика проведения массовых мероприятий в конкретной области, регионе или стране, который находят свое отображение в событийном календаре. Его цель заключается в том, чтобы создать благоприятные экономические условия для развития внутреннего и въездного туризма.

Одним из главных положительных качеств событийных мероприятий является их экономическая значимость и привлекательность для субъектов хозяйствования, находящихся на рынке туристских услуг. Данная особенность касается только тех стран, где туристский бизнес имеет стабильное развитие и подкрепляется особенностями местной инфраструктуры. Таким образом, основными элементами организации событийного мероприятия являются: материальная база - наличие крупных площадок, инфраструктура; наличие event-агентств, выставочных организаций; качественный сервис, т.е. возможность обеспечить питание и проживание гостей мероприятия; медиа-сопровождение [2]; наличие профессионалов в ивент-менеджменте (событийный координатор, продюсер туристских ивентов, организатор туристских ивентов, аналитик-исследователь в области стратегии развития событийного туризма, ответственный за конкурсы, тендеры на организацию и проведение ивентов, ответственный за сервис и обслуживание).

Таким образом, ивенты являются неотъемлемой составляющей успешного развития туристской дестинации и оказывают мультипликативный эффект.

К основным циклам работ при организации событийного мероприятия можно отнести:

1) выбор цели событийного мероприятия, концепции (функциональная и тематическая направленность) - туристическое событийное мероприятие должно соответствовать определенной цели: приток денежных средств на территорию, укрепление отношений с клиентами, формирование имиджа региона, продление высокого сезона, работа с новыми целевыми группами потребителей, предотвращение ненаполненности гостиниц;

2) определение рамок и условий - проводится анализ деятельности фирм конкурентов, анализ имеющихся туристических продуктов на данную тематику. Кроме того, необходимо провести анализ имеющихся сведений, в том числе электронных источников, который позволяет сделать вывод о тенденциях, имеющихся в современном обществе;

3) определение формы события - на данном этапе непосредственно формируется событийное мероприятие, то есть начинается его создание. Необходимо создать общую картину события и последовательность мероприятий, детально проработать все его характерные элементы:

дата, продолжительность и место его проведения (реальное или виртуальное);

участники (организаторы, спонсоры и целевая аудитория);

4) формирование организационного блока:

выбор определенных инструментов и средств его реализации (включая человеческие ресурсы);

составление плана (сценария) его

имплементации;

5) разработка производственного плана блока: техническое и информационное обеспечение;

6) разработка маркетингового блока (выбор каналов продвижения);

7) составление финансового блока (конечная стоимость реализации);

8) составление кризисного плана;

9) формирование краткого отчета с целью расчета результативности событийного мероприятия и соответствия поставленным целям.

Таким образом, организация событийного мероприятия - это четко скоординированный процесс управления событийной сферой, обеспечивающий результативное выполнение технологии проведения событийного мероприятия в течение всего времени его существования, с целью привлечения туристов на территорию/регион (город) и формирования позитивного имиджа. Автором предложена модель организации событийного мероприятия, которая представлена на рис. 1.

Успех мероприятия зависит от составления всестороннего стратегического плана, который состоит из: «Подробный план - матрица мероприятия», «Производственная книга», «Справочник по управлению». В этих источниках содержится вся информация о событийном мероприятии и присущие ему детали в рамках определенных разделов.

Организационный план учитывает взаимосвязи организаторов со всеми ответственными лицами за производственный план, финансовый план, маркетинговый план. Организаторы ивента осуществляют координацию деятельности волонтеров, обслуживающего персонала, поставщиков, подрядчиков. Организационный план также включает взаимодействие организаторов с туроператорами внутреннего туризма региона, задачей которых является включение ивента в турпакеты.

Производственный план мероприятия может быть составлен в двух форматах - в хронологической последовательности выполнения работ или по алфавиту, или в том и другом виде, в зависимости от мероприятия.

Отправной точкой составления маркетингового плана является организация исследования населения в целях выявления предпочтений и пожеланий участников.

По мнению А.Е. Назимко, событийное мероприятие не может быть успешным и состоявшимся без посетителей, таким образом, для привлечения посетителей на ивент следует прорабатывать план по продвижению событийного мероприятия [5, с. 43].

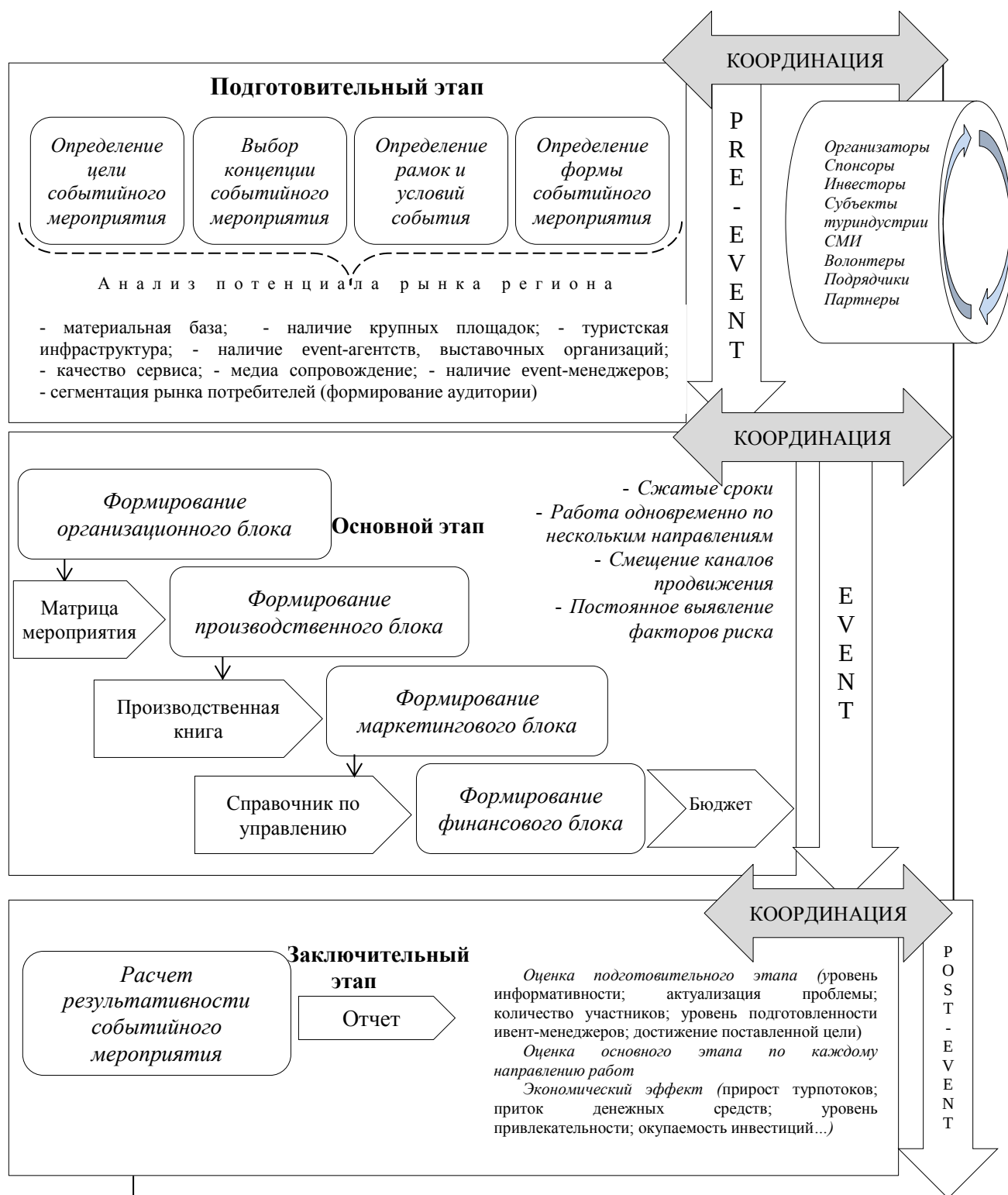


Рис. 1. Модель организации событийного мероприятия в сфере туризма

Успех кампании по продвижению ивента во многом зависит именно от правильности выбора каналов, с помощью которых планируется продвигать проект. Механизмы продвижения ивентов не отличаются от механизмов продвижения других продуктов и услуг, но существует также ряд специфических факторов, которые следует

учитывать при планировании продвижения мероприятия, а именно:

сроки - при организации ивентов кампании по продвижению проводятся в очень сжатые сроки; необходимость постоянно работать одновременно по нескольким направлениям (непосредственно потенциальные посетители

ивента, спонсоры и представители средств массовой информации), характерная для подавляющего большинства событийных мероприятий;

смещение акцентов с одних каналов продвижения на другие.

Освещение ивента в СМИ необходимо на трех стадиях:

pre-event (до), т.е. накануне мероприятия - привлечение необходимого числа посетителей и внимания к проекту в целом является основной задачей данной стадии продвижения;

event (во время) – промо активность после открытия специального мероприятия снижается и видоизменяется, поэтому основной акцент на данной стадии делается в первую очередь на PR работу с прессой;

post-event (после) - почтовая рассылка, серия публикаций в прессе, проведение конференции по итогам мероприятия с целью формирования в памяти посетившим событие впечатлений и эмоций [6].

Во время подготовки важной задачи ивент-менеджера будет составление «кризисного плана» [4, с.101].

Конечным этапом организации событийного мероприятия является составление краткого отчета в целях подведения итогов проведенного мероприятия.

Таким образом, организация событийного мероприятия в туризме носит комплексный характер и состоит из девяти циклов работ, подлежащих постоянной координации, которые представляют последовательное применение способов, методов, форм и видов мероприятий по формированию значимого туристического события с целью эффективного использования туристских возможностей региона, оптимизируя туристский поток в разное время года. Одним из эффективных инструментов информационной поддержки организации событийного мероприятия в регионе выступает наличие событийного календаря.

Л и т е р а т у р а

1. Декабрская, Я. Н., Крайнова, О. С. Состояние и тенденции развития российского рынка делового туризма // Индустрия туризма и сервиса: состояние, проблемы, эффективность, инновации: сб. ст. по материалам II Междунар. науч.-практ. конф. - Н. Новгород, 2015. - С. 16-19.
2. Конференция «Событийный маркетинг как инструмент развития региона» - URL: <http://www.mice.ru/ru/mice-news/1427-euras-forum.html>.
3. Крайнова О. С. Инновационный потенциал сервисной логистики в управлении потоками предприятий индустрии туризма и гостеприимства: формирование системы ценностных уровней туристского продукта // Индустрия туризма и сервиса: состояние, проблемы, эффективность, инновации: сб. ст. по материалам II Междунар. науч.-практ. конф. - Н. Новгород, 2015. - С. 25-31.
4. Лемер, С. Искусство организации мероприятий: стоит только начать! / Синди Лемер. - Ростов н/Д: Феникс, 2006. - 288 с.
5. Назимко, А. Е. Событийный маркетинг: руководство для заказчиков и исполнителей. - Москва: Вершина, 2007. - 224 с.

6. Особенности организации праздничного события в сфере культурного туризма / электронный ресурс. – Режим доступа: <https://infopedia.su/13x5c25.html>

References

1. Dekabr'skaya, YA. N., Kraynova, O. S. Sostoyaniye i tendentsii razvitiya rossiyskogo rynka delovogo turizma // Industriya turizma i servisa: sostoyaniye, problemy, effektivnost', innovatsii: sb. st. po materialam II Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. - N. Novgorod, 2015. - S. 16-19.
2. Konferentsiya «Sobytiyny marketing kak instrument razvitiya regiona» - URL: <http://www.mice.ru/ru/mice-news/1427-euras-forum.html>.
3. Kraynova O. S. Innovatsionnyy potentsial servisnoy logistiki v upravlenii potokami predpriyatiy industrii turizma i gostepriimstva: formirovaniye sistemy tsennostnykh urovnay turist'skogo produkta // Industriya turizma i servisa: sostoyaniye, problemy, effektivnost', innovatsii: sb. st. po materialam II Mezhdunar. nauch.-prakt. konf. - N. Novgorod, 2015. - S. 25-31.
4. Lemer, S. Iskustvo organizatsii meropriyatiy: stoit tol'ko nachat'! / Sindi Lemer. - Rostov n/D: Feniks, 2006. - 288 s.
5. Nazimko, A. Ye. Sobytiyny marketing: rukovodstvo dlya zakazchikov i ispolniteley. - Moskva: Vershina, 2007. - 224 s.
6. Osobennosti organizatsii prazdnichnogo sobytiya v sfere kul'turnogo turizma / elektronnyy resurs. – Rezhim dostupa: <https://infopedia.su/13x5c25.html>

Kozyakova S.S., Shabanova Yu.N.

FEATURES OF ORGANIZATION OF EVENTS TO ATTRACT TOURISTS

The article examines the features of the process of organizing event events in tourism and reveals that it is complex and consists of cycles of work subject to constant coordination. Based on the study, the article developed a model for organizing event events in tourism, which represents the consistent application of methods, methods, forms and types of events to form a significant tourist event in order to effectively use the tourist opportunities of the region, optimizing the tourist flow at different times of the year.

Keywords: tourism, event, event tour, event matrix, production book.

Козьякова Светлана Сергеевна, к.э.н., доцент, доцент кафедры «Туризм и гостиничное дело» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск
E-mail: larikova@ukr.net

Kozyakova Svetlana Sergeevna, candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Tourism and Hotel Business, SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Шабанова Юлия Николаевна, к.э.н., доцент, доцент кафедры «Туризм и гостиничное дело» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск
E-mail: yusha9791@mail.ru

Shabanova Yuliya Nikolaevna, candidate of Economic Sciences, Associate Professor, Associate Professor of the Department of Tourism and Hotel Business, SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: Свиридова Наталья Дмитриевна, д.э.н., проф., ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Статья подана 26.05.2021 г.

УДК 94(477.61):394.014

**ПОДГОТОВКА РУКОВОДСТВА УКРАИНЫ РАЗВЯЗЫВАНИЮ
«НЕОБЪЯВЛЕННОЙ ВОЙНЫ» ПРОТИВ ЖИТЕЛЕЙ
ЛУГАНСКОЙ И ДОНЕЦКОЙ ОБЛАСТЕЙ (весна 2014 г.)**

Королёва Г.И.

**PREPARATION OF THE LEADERSHIP OF UKRAINE TO UNLEASH AN
«UNDECLARED WAR» AGAINST THE RESIDENTS OF
LUGANSK AND DONETSK REGIONS (spring 2014)**

Korolyova G.I.

В статье анализируются различные подготовительные мероприятия постмайданной власти на Украине весной 2014 г., направленные на проведение силовой операции против населения макрорегиона Донбасса с целью подавления общественно-политического движения Русская весна. Показано, что в условиях политического противостояния Киев, не желая ради сохранения гражданского мира и стабильности в обществе вести диалог с политической оппозицией, фактически развязал гражданскую войну против жителей Юго-Востока Украины. Среди предпринятых мер по подготовке к войне указаны изменения в законодательстве страны, в структуре Вооружённых сил Украины и милитаризации сознания населения.

Ключевые слова: «антитеррористическая операция», Конституция Украины, Русская весна, гражданская война, «Правый сектор», Национальная гвардия Украины, батальоны территориальной обороны, милитаризация.

Введение. В 2021 г. процесс постепенного геополитического распада Украины как соборного государства насчитывает уже семь лет. Одним из важнейших последствий государственного переворота в Киеве, известного как «Евромайдан», стало воссоединение Автономной Республики Крым (АР Крым) со своей материнской цивилизацией — Российской Федерацией, которое состоялось на основании итогов референдума 16 марта 2014 г. Чтобы противостоять установлению в Киеве нелегитимной власти, противники нового режима на Юго-Востоке Украины объединились в широкое общественно-политическое движение Русская весна, которое консолидировано выступило против новых насаждаемых в обществе ценностей и построения нациократического государства.

Данная актуальная тематика стала предметом ряда исследований. Среди них следует отметить материалы коллективной монографии «Создание Луганской Народной Республики и военные действия на Луганщине глазами участников и

очевидцев: сборник исторических материалов», работу М. А. Поликарпова «Донбасс. От Славянска до Дебальцево» и др. [1-4]. При этом изучение вопроса о подготовке Киева к «необъявленной войне» против населения Донбасса не стало предметом специального исследования.

Целью работы является анализ серии подготовительных мероприятий постмайданной власти на Украине, нацеленных под официальным названием «антитеррористическая операция» на развязывание гражданской войны против оппозиционных украинских граждан, которые жили на Юго-Востоке страны.

В условиях гражданского противостояния нелегитимное руководство Украины, не желая ради сохранения гражданского мира и стабильности в обществе вести диалог с населением макрорегиона Донбасса, приняло решение силовым способом подавить в Луганской и Донецкой областях движение Русская весна.

Сравнительный анализ гражданских войн на Украине (2014 г. — до настоящего времени), в Чеченской Республике (1994–1996 гг., 1999–2009 гг.) РФ и в Югославии (1991–2001 гг.) показывает наличие принципиальных различий между ними. Если в основе конфликта на Кавказе и Балканах лежали межэтнические и межконфессиональные противоречия, то на Украине на первый план вышли электоральные предпочтения граждан. Но линия гражданского «разлома» на Украине охватила не естественные границы расселения электората, а сместилась на Юго-Восток страны. Причинами этой специфики стали репрессии центральной власти по отношению к оппозиции, а также приверженность достаточно большого количества граждан, мобилизованных из русскоязычных областей, проекту «Единая Украина», и их участие в военных действиях на Донбассе на стороне ВСУ. 7 апреля 2014 г. по указанию А. Турчинова, который одновременно

занимал должности и. о. Президента Украины и спикера Верховной Рады, на официальном Интернет-портале украинского парламента была размещена информация о проведении широкомасштабной «антитеррористической операции» на Юго-Востоке Украины с привлечением Вооружённых сил [5]. Это означало, что киевская лига отдала преступный приказ на применение силы и задействование регулярной армии против мирного населения Донбасса.

13 апреля 2014 г. А. Турчинов подписал указ № 405/2014, который предписывал: «Ввести в действие решение Совета национальной безопасности и обороны Украины от 13 апреля 2014 г. «О неотложных мерах по преодолению террористической угрозы и сохранению территориальной целостности Украины (прилагается, тайно)». А. Турчинов лично возглавил штаб по проведению спецоперации, контроль за выполнением решения СНБО был возложен на секретаря СНБО А. Парубия, а непосредственная реализация — на первого заместителя главы СБУ В. Крутова [6]. В телеобращении А. Турчинов гарантировал участникам политического конфликта следующее: «Для тех, кто не стрелял в наших силовиков, кто сложит оружие и покинет захваченные административные здания до утра понедельника, я в подписанном указе дал гарантии неприменения против них соответствующего наказания за совершённые действия» [7].

Накануне на пресс-конференции в Ростове-на-Дону бывший Президент Украины В. Янукович заявил, что Украина находится на грани гражданской войны и призвал силовиков не выполнять преступные приказы и не стрелять в украинский народ. По информации В. Януковича, силовую операцию Киев начал после встречи и. о. Президента Украины А. Турчинова, главы МВД А. Авакова и главы СБУ В. Наливайченко с директором ЦРУ США. Специфика проведения «АТО» заключалась в том, что на период операции на Юго-Востоке страны Киев не планировал вводить военное или чрезвычайное положение на Украине. По этому поводу глава администрации Президента Украины С. Пашинский заявил: «Мы не будем вводить военное положение. Это не чрезвычайное положение. Мы ввели в действие в полном объёме закон о борьбе с терроризмом, который позволяет в случае необходимости применять оружие на поражение» [8].

1 мая 2014 г. А. Турчинов дополнительно подписал указ «О мерах по повышению обороноспособности государства», который предписывал, что в связи с обострением ситуации в восточных и южных регионах страны восстанавливается обязательный призыв на срочную военную службу в Вооружённые силы Украины. Ранее, в период президентства В. Ф. Януковича, эта мера была отменена в соответствии с указом от 14 октября 2013 г. [9]. Усилению эскалации в

обществе способствовал также указ и. о. Главы государства от 5 мая 2014 г. «О мерах по укреплению национальной безопасности Украины в военной сфере», который в целях «наращивания усилий по стабилизации ситуации в Украине» предусматривал введение частичной мобилизации мужчин призывного возраста [10].

11 апреля 2014 г. премьер-министр А. Яценюк провёл в Донецке и Днепропетровске совещания с вновь назначенными главами 5-ти обладминистраций, мэрами городов, руководителями силовых структур и представителями бизнеса о ситуации на Юго-Востоке страны. В интервью Первому национальному каналу и местному телеканалу «Донбасс» глава правительства назвал участников антиправительственных акций сепаратистами, которые говорят «с жёстким российским акцентом и при поддержке российских спецслужб захватывают здания», и призвал их освободить административные здания [11]. В ночь с 11 на 12 апреля МВД Украины заявило о намерении «жёстко реагировать на проявления умышленной дестабилизации обстановки, нарушения общественного порядка и массовые беспорядки на всей территории Украины, и особенно в областях, где проводятся спецоперации по урегулированию ситуации и преодолению проявлений сепаратизма: Донецкой, Луганской, Харьковской» и пообещало задерживать всех нарушителей закона, «вне зависимости от декларируемых лозунгов и партийной принадлежности» [12]. 28 апреля 2014 г. Министерство обороны Украины для демонстрации серьёзности милитаристских намерений впервые отдало приказ экипажу истребителя МиГ-27 совершить боевой облёт воздушного пространства над Донецком [13, с. 2].

В условиях отказа от диалога с населением Юго-Восточных регионов действующая власть апеллировала к нормам законов Украины «О Вооружённых силах Украины» и «О борьбе с терроризмом» [14-15]. Но статья 17 Конституции Украины, которая имеет приоритетный статус в законодательстве государства, устанавливала следующие ограничения в функциональном использовании армии: «Вооружённые Силы Украины и другие военные формирования никем не могут быть использованы для ограничения прав и свобод граждан» [16, с. 6]. Кроме того, статьи 85 и 106 Конституции Украины предусматривали, что в случае вооружённой агрессии решение Президента Украины об использовании Вооружённых сил и других военных формирований должен обсудить и одобрить депутатский корпус парламента, однако весной 2014 г. данная процедура была нарушена [17, с. 20, 27].

Чтобы разрешить данную правовую коллизию, Киев изначально намеревался представить вооружённую агрессию против собственных граждан как военную операцию против внешнего

агрессора. Новая стратегическая идеология «постмайданной власти» подразумевала целый пакет действий. Так, 30 апреля 2014 г. Госавиаслужба Украины продлила «до особого указания» запрет на полёты российских авиакомпаний «Аэрофлот», «ЮТэйр» и «Трансаэро» в Донецк и Харьков, а с 5 мая Госпогранслужба получила право ставить в паспортах иностранцев и иных документах лиц без гражданства отметку «Отказано во въезде на Украину». В первую очередь эта мера применялась по отношению к гражданам России [18]. В контексте этой политики, невзирая на заявление министра иностранных дел России С. Лаврова об отсутствии на территории Украины российских войск и работников спецслужб, а также информации Госпогранслужбы Украины о том, что на расстоянии 10 км от восточной границы Украины в глубь территории РФ не зафиксировано присутствие российских войск, 20 мая 2014 г. Киев заявил, что целью «АТО» является «борьба против агрессии России» [19]. В этот же день, 20 мая 2014 г., А. Турчинов подписал закон о предоставлении участникам «спецоперации» на востоке страны статуса ветеранов войны [20].

Для проведения «АТО» руководство Украины сформировало войсковую группировку, которая, по мнению обозревателя «Независимого военного обозрения» А. Шарковского, насчитывала 15 тысяч военнослужащих и 250 единиц бронетехники. Но по информации командира батальона имени святого Георгия Победоносца Народной милиции ЛНР Е. Жмурова — около 35 тысяч военных и 250 единиц бронетехники [21]. В состав войсковой группировки вошли подразделения Министерства обороны Украины (Вооружённые силы и батальоны территориальной обороны (БТО), Министерства внутренних дел Украины (спецподразделения милиции и Национальной гвардии Украины), Государственной пограничной службы, Службы безопасности и Управления государственной охраны.

О заблаговременной подготовке к «АТО» свидетельствовало голосование 13 марта 2014 г. в Верховной Раде Украины за инициированный А. Турчиновым законопроект № 4393 «О Национальной гвардии» — воинского формирования в системе МВД Украины, наделённого правоохранительными функциями, в том числе обеспечения государственной безопасности и защите государственной границы, пресечения террористической деятельности, деятельности незаконных военизированных или вооружённых формирований (групп), террористических организаций, организованных групп и преступных организаций [22]. 15 апреля 2014 г. Верховная Рада назначила командующим Национальной гвардией Степана Полторака.

12 апреля 2014 г. Глава МВД Украины А. Аваков сообщил в Facebook о создании корпуса спецподразделений МВД на основе гражданских формирований: «МВД готово привлечь более 12 000 человек по всей стране в состав новых спецподразделений. А также предоставить вооружение, экипировку, руководство кадровыми офицерами. Первый приказ о создании спецподразделения «Восток» в Луганской области мною уже подписан. Создание спецподразделений будет происходить в самый короткий срок, без проволочек и формальностей — сообразно вызовам времени [23].

Активную подготовку к «АТО» проводил «Правый сектор». 18 марта 2014 г. лидер организации Д. Ярош распорядился создать штаб для координации сформированных ячеек «Правого сектора» в Луганской, Донецкой, Харьковской и

Полтавской областях. Политическое руководство первичными подразделениями было возложено на И. Киву, силовой блок — А. Билецкого. В управление новой структурой не включили представителей Луганского подразделения «Правый сектор-Восток», так как, с точки зрения руководства, они недостаточно активно использовали радикальные формы борьбы со сторонниками Русской весны, что диссонировало с акциями боевиков на «Евромайдане» [24].

Преимущественно ряды Национальной гвардии и батальонов территориальной обороны в качестве добровольцев пополняли боевики из «Самообороны Майдана» и «Правого сектора». Так, 12 апреля 2014 г. Д. Ярош именно на Майдане объявил о мобилизации «побратимов» в батальон «Донбасс». В видеообращении он заявил: «...приказываю всем структурам «Правого сектора» провести полную мобилизацию и встать на защиту суверенитета и целостности Украины. <...> Призываю всех жителей Украины организовывать отряды самообороны на местах и выступать от лица «Правого сектора». Только так мы придушим антидержавный заговор и вернём территориальную целостность Украины» [25]. Уже 17 мая 2014 г. в ходе дебатов на Первом национальном телеканале кандидат в президенты Украины Д. Ярош заявил о формировании спецбатальона «Донбасс-2», который будет вести на востоке Украины «широкомасштабную партизанскую войну» [26]. 1 июня 2014 г. командир батальона «Донбасс» С. Семенченко сообщил в Facebook: «Приехали с ребятами на Майдан. Забрали 23 человека на фронт» [27]. Впервые в истории страны члены радикальных ультранационалистических группировок официально получили право на владение и применение боевого оружия.

С призывом прекратить военные приготовления, чреватые развязыванием гражданской войны, на официальной странице в Facebook выступил МИД России: «Согласно имеющейся информации, в юго-восточные районы Украины, в том числе в Донецк, стягиваются подразделения внутренних войск и национальной гвардии Украины с участием боевиков незаконного вооружённого формирования «Правый сектор». Особую тревогу вызывает то обстоятельство, что к этой операции подключены около 150 американских специалистов из частной военной организации Greystone, переодетых в форму бойцов подразделения «Сокол» [28]. Хотя руководство американских «легионеров» отказалось подтвердить информацию, о высадке в аэропорту Донецка 200 иностранных наёмников сообщили представители организации «Самооборона Донбасса» [29].

Существенной составляющей в процессе подготовки Киева к войне стали попытки решить проблему вооружения ВСУ. И. о. министра обороны Украины генерал-полковник М. Коваль направил обращение к руководству Минобороны РФ с просьбой отправить военное имущество из Крыма на Украину. Приложенный к документу список

включал: 1558 единиц спецтехники и вооружения, 55 самолётов и вертолётов, 559 ракет и более 1 млн боеприпасов. Одновременно в СМИ силовое ведомство Украины сообщило: «...в связи с нехваткой исправной военной техники для вооружения подразделений Национальной гвардии Украины в ходе спецоперации на востоке страны будет использована украинская военная техника, выводимая из Крыма». Во исполнение международных обязательств России в рамках Парижской хартии, Хельсинкского акта, решений ООН и ОБСЕ не поставлять или проявлять сдержанность в отношении поставок оружия в горячие точки, 15 апреля министр обороны РФ С. Шойгу распорядился приостановить вывоз техники до нормализации обстановки на Украине [30].

Следует отметить, что в начале апреля 2014 г. на фоне высокой самоорганизации активистов движения Русская весна для действий Киева была характерна несогласованность между ветвями власти, отсутствие чёткого плана и силовых ресурсов, необходимых для нейтрализации народного ополчения. Причину этой ситуации А. Турчинов видел в том, что «...милиция и представители других силовых структур, которые формировались в этих регионах ещё во времена, когда в стране господствовали Янукович и его окружение, демонстрируют неспособность защитить граждан, активно противостоять проявлениям терроризма, сепаратизма» [31]. Критике подверглись действия главы МВД А. Авакова, который размещал в соцсетях грозные предупреждения о предстоящих акциях силовиков, за что пользователи назвали его «министром внутренних дел Facebook». Характеристику подразделений украинской армии и военной техники дал заместитель командира «Народного ополчения Донбасса» С. Цыплаков: «Из-за того, что украинские солдаты не хотят стрелять в своих братьев, в свой народ, они (киевские власти) собрали <...> с бору по сосенке: там и СБУшный спецназ, и МВДшный спецназ из Киева и западных областей, там и Национальная гвардия и некоторые верные Киеву части» [32].

Дискурс войны требовал создание в обществе соответствующей морально-психологической атмосферы. 18 апреля 2014 г. в Днепропетровске олигарх И. Коломойский инициировал проведение «антитеррористической акции» под названием «10 тысяч за москаля». «Истинным патриотам» Украины «Приватбанк» обещал вознаграждение в 10 тысяч дол. США за «каждого пойманного российского диверсанта» («зелёного человечка»). Дополнительно банк объявил о скупке у населения огнестрельного оружия. В первые же дни «патриотической акции» рекламное видео показало «сознательных украинцев», которые сигнализировали властям об 11 «сепаратистах», а на «премиальные деньги» смогли купить себе ноутбуки

или путёвки для отдыха за границей. Благодаря усилиям И. Коломойского Днепропетровск стал важным логистическим центром «АТО». 23 апреля 2014 г. в город официально переехал штаб «Правого сектора» [33, с. 41]. Под категорию преступных действий подпадает также и финансирование И. Коломойским добровольческих карательных националистических батальонов «Днепр», «Донбасс» и «Азов» [34]. При его содействии после присяги на верность Украины 24 июня 2014 г. в зону «АТО» прибыло около 500 бойцов батальона «Азов», где наряду с опытными боевиками «военную карьеру» начали 70 новобранцев [35]. 26 июня 2014 г. под командованием Р. Онищенко был создан ещё один батальон — «Шахтёрск». Всего к концу июня 2014 г. на востоке Украины уже действовало 30 спецподразделений МВД особого назначения [36].

Очевидный перелом в сторону радикализации ситуации принесла трагедия 2 мая 2014 г. в Одессе. Киев чётко продемонстрировал сторонникам движения Русская весна, что для построения нациократического государства он готов совершить массовое убийство граждан.

В рамках развёрнутой идеологической борьбы со сторонниками движения Русский мир накануне Дня Победы 8 мая 2014 г. Госкомтелерадио Украины призвало телеканалы страны воздержаться от показа советских и российских фильмов о Великой Отечественной войне, «которые пропагандируют российских правоохранителей, армию и войска специального назначения». Только отдельные телеканалы Украины не выполнили рекомендацию и поддержали устоявшиеся в обществе традиции демонстрации военного кино [37].

Реакцией на подготовку Киева к войне стало начало формирования в Луганской и Донецкой областях в течение апреля – мая 2014 г. отрядов народной самообороны. Функционально их задачей было обеспечение безопасности жизни участников оппозиции и мирного населения региона в целом, а также практическая реализация целей движения Русская весна. Кроме того, в связи с фактическим самоустранением сотрудников подразделений МВД от должностных обязанностей именно ополчение встало на защиту и поддержание общественного порядка. Ряды первоначально немногочисленных и безоружных отрядов народной самообороны в основном состояли из активистов различных общественных движений и организаций, в том числе казачьих и равнодушных к судьбе родной земли рядовых граждан.

В условиях развёртывания «АТО» В. Болотов и его соратники приступили к формированию Армии Юго-Востока (или Объединённой армии Юго-Востока (ОАЮВ)) — добровольных регулярных воинских формирований Луганской Народной Республики. Первые подразделения возникли в палаточном городке 6 апреля 2014 г. после штурма

Главного управления СБУ в Луганской области, а само здание, известное среди ополченцев как «избушка», было переоборудовано в казарму АЮВ.

Результаты исследований. На основании широкого круга источников показано, что установленный после государственного переворота в Киеве в феврале 2014 г. политический режим взял курс на зачистку оппозиции, прежде всего, сторонников движения Русская весна.

Выводы. Сигналом для начала военных действий против жителей Юго-Востока Украины стал указ нелегитимно занявшего пост и. о. Президента Украины А. Турчинова о проведении «антитеррористической операции». Практическую реализацию военной кампании с целью подавления общественно-политического движения Русская весна в Луганской и Донецкой областях лидеры «Майдана» начали после установления контроля над всеми институтами власти и силовыми структурами. Фактически указ А. Турчинова от 13 апреля 2014 г. о проведении «АТО» стал юридическим основанием для политики государственного терроризма против гражданских лиц, имеющих альтернативные политические взгляды и компактно проживающих на Юго-Востоке страны, а также поддержки и финансирования государством экстремистских группировок. Актами государственного терроризма стало осуществление сотрудниками силовых структур незаконных задержаний, убийств, похищений, пыток и казней граждан без суда и следствия. В политической жизни страны стала осуществляться политика этноцида, лингвоцида и политического геноцида (политицида).

Литература

1. Создание Луганской Народной Республики и военные действия на Луганщине глазами участников и очевидцев: сборник исторических материалов / Авт.-сост. Т. Ю. Анпилогова, А. Л. Бахмутский, Г. И. Королёва, А. И. Ладыга; под общ. ред. Т. Ю. Анпиловой. – Изд. 2, перераб. – Луганск : «Альма матер», 2016. – 400 с.
2. Поликарпов М. А. Донбасс. От Славянска до Дебальцево. Хроники, записанные кровью. Окопная правда гражданской войны [Электронный ресурс] / М. А. Поликарпов. – М. : ООО «ЛитРес» Книжный мир, 2016. – 56 с. – Режим доступа: <https://lifeinbooks.net/chto-pochitat/donbass-ot-slavyanska-do-debaltsevo-hroniki-zapissannyye-krovyu-okopnaya-pravda-grazhdanskoy-voynyi-mihail-polikarpov/> (дата обращения: 11.04.2021).
3. Опренко Л. С. Идея русского мира как фактор формирования национального самосознания / Л. С. Опренко // Русский мир и судьбы славянства в XXI веке : материалы Международного интеграционного форума (6–8 ноября 2019 г.) – Луганск : Книта, 2019. – С. 147–149.
4. Королева Г. И. Новые вызовы и возможности для республик Донбасса в условиях гражданской войны (2014–2019 гг.) / Г. И. Королева // Русский мир и судьбы славянства в XXI веке : материалы Международного интеграционного форума (6–8 ноября 2019 г.) – Луганск : Книта, 2019. – С. 128–133.
5. Александр Турчинов объявил о начале «широкомасштабной антитеррористической операции» [Электронный ресурс] // ЮЖНЫЙ ФЕДЕРАЛЬНЫЙ. – 13.04.2014 г. – Режим доступа: [\[F.RU/NEWS/U309/2014/04/13/674471\]\(https://ru.ru/news/u309/2014/04/13/674471\) \(дата обращения: 11.11.2020\).](https://u-

</div>
<div data-bbox=)

6. Турчинов подписал указ о начале антитеррористической операции на востоке Украины [Электронный ресурс] // Око планеты. – 14.04.2014 г. – Режим доступа: <https://oko-planet.su/politik/newsday/238905-turchinov-podpisal-ukaz-o-nachale-antiterroristicheskoy-operacii-na-vostoke-ukrainy.html> (дата обращения: 06.09.2020).

7. Виктор Янукович: «Украина одной ногой вступила в гражданскую войну». Что происходило на востоке страны в выходные [Электронный ресурс] // «Коммерсантъ». – 12.04.2014 г. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/2451765> (дата обращения: 05.05.2021).

8. Виктор Янукович: «Украина одной ногой вступила в гражданскую войну». Что происходило на востоке страны в выходные [Электронный ресурс] // «Коммерсантъ». – 12.04.2014 г. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/2451765> (дата обращения: 05.05.2021).

9. Указ и. о. президента Украины «О мерах по повышению обороноспособности государства» [Электронный ресурс] // Официальный вестник Президента Украины. – 1 мая 2014 г. – № 16. – Режим доступа: <http://ua-gu.info/> (дата обращения: 08.12.2020).

10. Турчинов решил повысить «национальную безопасность» Украины [Электронный ресурс] // РИА новости. – 06.05.2014 г. – Режим доступа: <https://ria.ru/20140506/1006717530.html> (дата обращения: 14.11.2020 г.).

11. Киевские власти взяли курс на восток. Украинский премьер Арсений Яценюк нашёл «лучший рецепт» для единства страны [Электронный ресурс] // «Коммерсантъ». – № 63 от 12.04.2014. – С. 3. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/2451290> (дата обращения: 05.05.2021 г.).

12. МВД пообещало жестко реагировать на акции протеста на востоке Украины [Электронный ресурс] // РИА новости. – 12.04.2014 г. – Режим доступа: <https://ria.ru/20140412/1003595808.html> (дата обращения: 05.05.2021 г.).

13. Манченко Е. Юго-Восточный кризис / Е. Манченко // ГОСАРХИВ ЛНР, газетный фонд, оп. 3, д. 2938, газета XXI век № 27 (1262) от 12.05.2014 г. – С. 2.

14. Закон Украины «О Вооружённых Силах Украины» от 06.12.1991 № 1934-XII [Электронный ресурс] // Kodeksy.com.ua. – Режим доступа: <https://kodeksy.com.ua/ka/o-vooruzhennyh-silah-ukrainy.htm> (дата обращения: 14.11.2020 г.).

15. Закон Украины «О борьбе с терроризмом» от 20 марта 2003 г. № 638-IV [Электронный ресурс] // Законодательство стран СНГ. – Режим доступа: http://base.spininform.ru/show_doc.fwx?rgn=16885 (дата обращения: 14.11.2020 г.).

16. Конституция Украины. Принята на пятой сессии Верховной Рады Украины 28 июня 1996 г. – Х.: Консум. – 48 с.

17. Конституция Украины. Принята на пятой сессии Верховной Рады Украины 28 июня 1996 г. – Х.: Консум. – 48 с.

18. Воскресенский М. Украинский кризис: хроника противостояния на юго-востоке в мае 2014 г. [Электронный ресурс] / М. Воскресенский // РИА Новости. – 30.04.2014 г. – Режим доступа: <https://ria.ru/20140430/1005505016.html> (дата обращения: 22.11.2020 г.).

19. Погранслужба Украины подтвердила, что не наблюдает войск РФ у границы [Электронный ресурс] // РИА Новости. – 20.05.2014 г. – Режим доступа: <https://ria.ru/20140520/1008552363.html> (дата обращения: 29.11.2020 г.).

20. Участников спецоперации на Украине приравнивали к ветеранам войны [Электронный ресурс] // РИА новости. – 20.05.2014 г. – Режим доступа: <https://ria.ru/20140520/1008537549.html> (дата обращения 29.11.2020 г.).

21. Шарковский А. Война на юго-востоке Украины меняется качественно [Электронный ресурс] // Независимое военное обозрение. – 22.05.2015 г. – Режим доступа: https://nvo.ng.ru/realty/2015-05-22/1_ukraina.html (дата обращения 14.11.2020 г.).

22. Рада создала Национальную гвардию Украины [Электронный ресурс] // E-News.su. – 13.03.2014 г. – Режим доступа: <https://e-news.su/in-ukraine/3986-rada-sozdala-nacionalnuyu-gvardiyu-ukrainy.html> (дата обращения: 12.05.2020).

23. Виктор Янукович: «Украина одной ногой вступила в гражданскую войну». Что происходило на востоке страны в выходные [Электронный ресурс] // «Коммерсантъ». – 12.04.2014 г. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/2451765> (дата обращения: 05.05.2021).

24. Дмитрий Снегирев: «Ярош пренебрегает «правыми» Луганщины» // XXI век. – 19 марта 2014 г. – № 21. – С. 8.

25. Виктор Янукович: «Украина одной ногой вступила в гражданскую войну». Что происходило на востоке страны в выходные [Электронный ресурс] // «Коммерсантъ». – 12.04.2014 г. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/2451765> (дата обращения: 05.05.2021).

26. Ярош объявил о «широкомасштабной партизанской войне» [Электронный ресурс] // РИА НОВОСТИ. – 18.05.2014 г. – Режим доступа: <https://ria.ru/20140518/1008221795.html> (дата обращения: 29.11.2020).

27. Батальон «Донбасс» мобилизует в свои ряды участников киевского Майдана [Электронный ресурс] // РИА Новости. – 01.06.2014 г. – Режим доступа: <https://ria.ru/20140601/1010206676.html> (дата обращения: 28.11.2020).

28. МИД РФ призвал немедленно прекратить любые военные приготовления на Украине [Электронный ресурс] // Коммерсант. – 08.04.2014 г. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/2447791> (дата обращения: 05.05.2021).

29. Легионеры идут в отказ. Американские охранники отрицают украинский контракт [Электронный ресурс] / Коммерсант. – №61 от 10.04.2014 г. – С. 8. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/2449003> (дата обращения: 05.05.2021).

30. Передачу заклинило. Возвращение украинской военной техники из Крыма на территорию страны откладывается [Электронный ресурс] / «Коммерсантъ». – № 65 от 16.04.2014 г. – С. 1. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/2449003> (дата обращения: 25.05.2021).

31. Донбассу предложено сдать на референдум. Силы самообороны Донецкой области переходят в наступление [Электронный ресурс] // «Коммерсантъ». – 15.04.2014 г. – № 64. – С. 8. – Режим доступа: <https://www.kommersant.ru/doc/2452609> (дата обращения: 05.05.2021).

32. Активист: армия Украины может быть в 50 километрах от Славянска [Электронный ресурс] // РИА новости. – 15.04.2014 г. – Режим доступа: <https://ria.ru/20140415/1003987896.html> (дата обращения: 05.05.2021).

33. Поликарпов М. А. Донбасс. От Славянска до Дебальцево. Хроники, записанные кровью. Окопная правда гражданской войны [Электронный ресурс] /

М. А. Поликарпов. – М. : ООО «ЛитРес» Книжный мир, 2016. – 56 с. – Режим доступа: <https://lifeinbooks.net/chto-pochitat/donbass-ot-slavyanskaya-do-debaltsevo-hroniki-zapisannyye-krovyyu-okopnaya-pravda-grazhdanskoy-voynyi-mihail-polikarpov/> (дата обращения: 11.04.2021).

34. Украинский олигарх платит 10 тысяч долларов за «москаля» [Электронный ресурс] / А. Порвин // Город55. – 18.04.2014 г. – Режим доступа: <https://gorod55.ru/news/society/18-04-2014/ukrainskiy-oligarh-platit-10-tysyach-dollarov-za-moskalya> (дата обращения: 12.11.2020).

35. Добровольцев батальона «Азов» отправили в зону боев на востоке Украины [Электронный ресурс] // РИА Новости. – 24.06.2014 г. – Режим доступа: <https://ria.ru/20140624/1013314827.html> (дата обращения: 27.12.2020).

36. СМИ: на Донбассе создан новый батальон «Шахтерск» [Электронный ресурс] // РИА Новости. – 26.06.2014 г. – Режим доступа: <https://ria.ru/20140626/1013615435.html> (дата обращения: 27.12.2020).

37. Украинское ТВ просят не показывать российские военные фильмы [Электронный ресурс] // РИА Новости. – 08.05.2014 г. – Режим доступа: <https://ria.ru/20140508/1006983607.html#ixzz317S5S1oZ> (дата обращения: 28.11.2020).

References

1. Sozдание Luganskoj Narodnoj Respubliki i voennye dejstviya na Luganshchine glazami uchastnikov i ochevidcev: sbornik istoricheskikh materialov / Avt.-sost. T. Ju. Anpilogova, A. L. Bahmutskij, G. I. Koroljova, A. I. Ladyga; pod obshh. red. T. Ju. Anpilogovoj. – Izd. 2, pererab. – Lugansk : «Al'ma mater», 2016. – 400 s.
2. Polikarpov M. A. Donbass. Ot Slavyansk do Debaltsevo. Hroniki, zapisannyye krov'yu. Okopnaya pravda grazhdanskoy vojny [Elektronnyj resurs] / M. A. Polikarpov. – M. : ООО «LitRes» Knizhnyj mir, 2016. – 56 s. – Rezhim dostupa: <https://lifeinbooks.net/chto-pochitat/donbass-ot-slavyanskaya-do-debaltsevo-hroniki-zapisannyye-krovyyu-okopnaya-pravda-grazhdanskoy-voynyi-mihail-polikarpov/> (data obrashheniya: 11.04.2021).
3. Opreko L. S. Ideja russkogo mira kak faktor formirovaniya nacional'nogo samosoznaniya / L. S. Opreko // Russkij mir i sud'by slavyanstva v XXI veke : materialy Mezhdunarodnogo integracionnogo foruma (6–8 nojabrja 2019 g.) – Lugansk : Knita, 2019. – S. 147–149.
4. Koroleva G. I. Novye vyzovy i vozmozhnosti dlja respublik Donbassa v uslovijah grazhdanskoy vojny (2014–2019 gg.) / G. I. Koroleva // Russkij mir i sud'by slavyanstva v XXI veke : materialy Mezhdunarodnogo integracionnogo foruma (6–8 nojabrja 2019 g.) – Lugansk : Knita, 2019. – S. 128–133.
5. Aleksandr Turchinov objavil o nachale «shirokomasshtabnoj antiterroristicheskoy operacii» [Elektronnyj resurs] // JuZhNYJ FEDERAL'NYJ. – 13.04.2014 g. – Rezhim dostupa: [HTTPS://U-F.RU/NEWS/U309/2014/04/13/674471](https://U-F.RU/NEWS/U309/2014/04/13/674471) (data obrashheniya: 11.11.2020).
6. Turchinov podpisal ukaz o nachale antiterroristicheskoy operacii na vostoке Ukrainy [Elektronnyj resurs] // Oko planety. – 14.04.2014 g. – Rezhim dostupa: <https://oko-planet.su/politik/newsday/238905-turchinov-podpisal-ukaz-o-nachale-antiterroristicheskoy-operacii-na-vostoке-ukrainy.html> (data obrashheniya: 06.09.2020).
7. Viktor Janukovich: «Ukraina odnoj ногоj vstupila v grazhdanskuyu vojnu». Chto proishodilo na vostoке strany v vyhodnye [Elektronnyj resurs] // «Kommersant#». – 12.04.2014 g. – Rezhim dostupa: <https://www.kommersant.ru/doc/2451765> (data obrashheniya: 05.05.2021).

8. Viktor Janukovich: «Ukraina odnoj ногоj vstupila v grazhdanskiju vojnu». Chto proishodilo na vostoке strany v vyhodnye [Jelektronnyj resurs] // «Kommersant#». – 12.04.2014 g. – Rezhim dostupa: <https://www.kommersant.ru/doc/2451765> (data obrashhenija: 05.05.2021).
9. Ukaz i. o. prezidenta Ukrainy «O merah po povysheniju oboronosposobnosti gosudarstva» [Jelektronnyj resurs] // Oficial'nyj vestnik Prezidenta Ukrainy». – 1 maja 2014 g. – № 16. – Rezhim dostupa: <http://ua-ru.info/> (data obrashhenija: 08.12.2020).
10. Turchinov reshil povysit' «nacional'nuju bezopasnost'» Ukrainy [Jelektronnyj resurs] // RIA novosti. – 06.05.2014 g. – Rezhim dostupa: <https://ria.ru/20140506/1006717530.html> (data obrashhenija 14.11.2020 g.).
11. Kievskie vlasti vzjali kurs na vostok. Ukrainskij prem'er Arsenij Jacenjuk nashjol «luchshij recept» dlja edinstva strany [Jelektronnyj resurs] // «Kommersant#». – № 63 ot 12.04.2014. – S. 3. – Rezhim dostupa: <https://www.kommersant.ru/doc/2451290> (data obrashhenija 05.05.2021 g.).
12. MVD poobeshhalo zhestko reagirovat' na akcii protesta na vostoке Ukrainy [Jelektronnyj resurs] // RIA novosti. – 12.04.2014 g. – Rezhim dostupa: <https://ria.ru/20140412/1003595808.html> (data obrashhenija 05.05.2021 g.).
13. Manchenko E. Jugo-Vostochnyj krizis / E. Manchenko // GOSARHIV LNR, gazetnyj fond, op. 3, d. 2938, gazeta XXI vek № 27 (1262) ot 12.05.2014 g. – S. 2.
14. Zakon Ukrainy «O Vooruzhjonnyh Silah Ukrainy» ot 06.12.1991 № 1934-XII [Jelektronnyj resurs] // Kodeksy.com.ua. – Rezhim dostupa: https://kodeksy.com.ua/ka/o_vooruzhennyh_silah_ukrainy.htm (data obrashhenija 14.11.2020 g.).
15. Zakon Ukrainy «O bor'be s terrorizmom» ot 20 marta 2003 g. №638-IV [Jelektronnyj resurs] // Zakonodatel'stvo stran SNG. – Rezhim dostupa: http://base.spinform.ru/show_doc.fwx?rgn=16885 (data obrashhenija 14.11.2020 g.).
16. Konstitucija Ukrainy. Prinjata na pjatoj sessii Verhovnoj Rady Ukrainy 28 ijunya 1996 g. – H.: Konsum. – 48 s.
17. Konstitucija Ukrainy. Prinjata na pjatoj sessii Verhovnoj Rady Ukrainy 28 ijunya 1996 g. – H.: Konsum. – 48 s.
18. Voskresenskij M. Ukrainskij krizis: hronika protivostojanija na jugo-vostoке v mae 2014 g. [Jelektronnyj resurs] / M. Voskresenskij // RIA Novosti. – 30.04.2014 g. – Rezhim dostupa: <https://ria.ru/20140430/1005505016.html> (data obrashhenija 22.11.2020 g.).
19. Pogransluzhba Ukrainy podtverdila, chto ne nabljudat vojsk RF u granicy [Jelektronnyj resurs] // RIA Novosti. – 20.05.2014 g. – Rezhim dostupa: <https://ria.ru/20140520/1008552363.html> (data obrashhenija 29.11.2020 g.).
20. Uchastnikov specoperacii na Ukraine priravnjali k veteranam vojny [Jelektronnyj resurs] // RIA novosti. – 20.05.2014 g. – Rezhim dostupa: <https://ria.ru/20140520/1008537549.html> (data obrashhenija 29.11.2020 g.).
21. Sharkovskij A. Vojna na jugo-vostoке Ukrainy menjaetsja kachestvenno [Jelektronnyj resurs] // Nezavisimoe voennoe obozrenie. – 22.05.2015 g. – Rezhim dostupa: https://nvo.ng.ru/realty/2015-05-22/1_ukraina.html (data obrashhenija 14.11.2020 g.).
22. Rada sozdala Nacional'nuju gvardiju Ukrainy [Jelektronnyj resurs] // E-News.su. – 13.03.2014 g. – Rezhim dostupa: <https://e-news.su/in-ukraine/3986-rada-sozdala-nacionalnuyu-gvardiyu-ukrainy.html> (data obrashhenija: 12.05.2020).
23. Viktor Janukovich: «Ukraina odnoj ногоj vstupila v grazhdanskiju vojnu». Chto proishodilo na vostoке strany v vyhodnye [Jelektronnyj resurs] // «Kommersant#». – 12.04.2014 g. – Rezhim dostupa: <https://www.kommersant.ru/doc/2451765> (data obrashhenija: 05.05.2021).
24. Dmitrij Snegirev: «Jarosh prenebregaet «pravymi» Luganshhiny» // XXI vek. – 19 marta 2014 g. – № 21. – S. 8.
25. Viktor Janukovich: «Ukraina odnoj ногоj vstupila v grazhdanskiju vojnu». Chto proishodilo na vostoке strany v vyhodnye [Jelektronnyj resurs] // «Kommersant#». – 12.04.2014 g. – Rezhim dostupa: <https://www.kommersant.ru/doc/2451765> (data obrashhenija: 05.05.2021).
26. Jarosh objavil o «shirokomasshtabnoj partizanskoj vojne» [Jelektronnyj resurs] // RIA NOVOSTI. – 18.05.2014 g. – Rezhim dostupa: <https://ria.ru/20140518/1008221795.html> (data obrashhenija: 29.11.2020).
27. Batal'on «Donbass» mobilizuet v svoi rjady uchastnikov kievskogo Majdana [Jelektronnyj resurs] // RIA Novosti. – 01.06.2014 g. – Rezhim dostupa: <https://ria.ru/20140601/1010206676.html> (data obrashhenija: 28.11.2020).
28. MID RF prizval nemedlenno prekratit' ljubyje voennye prigotovlenija na Ukraine [Jelektronnyj resurs] // Kommersant. – 08.04.2014 g. – Rezhim dostupa: <https://www.kommersant.ru/doc/2447791> (data obrashhenija: 05.05.2021).
29. Legionery idut v otkaz. Amerikanskije ohranniki otricajut ukrainiskij kontrakt [Jelektronnyj resurs] / Kommersant. – №61 ot 10.04.2014 g. – S. 8. – Rezhim dostupa: <https://www.kommersant.ru/doc/2449003> (data obrashhenija: 05.05.2021).
30. Peredachu zaklinilo. Vozvrashhenie ukrainskoj voennoj tehniki iz Kryma na territoriju strany otkladyvaetsja [Jelektronnyj resurs] / «Kommersant#». – № 65 ot 16.04.2014 g. – S. 1. – Rezhim dostupa: <https://www.kommersant.ru/doc/2449003> (data obrashhenija: 25.05.2021).
31. Donbassu predloženo sdat'sja na referendum. Sily samooborony Doneckoj oblasti perehodjat v nastuplenie [Jelektronnyj resurs] // Kommersant#. – 15.04.2014 g. – S. 64. – S. 8. – Rezhim dostupa: <https://www.kommersant.ru/doc/2452609> (data obrashhenija: 05.05.2021).
32. Aktivist: armija Ukrainy mozhet byt' v 50 kilometrah ot Slavjanska [Jelektronnyj resurs] // RIA Novosti. – 15.04.2014 g. – Rezhim dostupa: <https://ria.ru/20140415/1003987896.html> (data obrashhenija: 05.05.2021).
33. Polikarpov M. A. Donbass. Ot Slavjanska do Debal'cevo. Hroniki, zapisannye krov'ju. Okopnaja pravda grazhdanskoy vojny [Jelektronnyj resurs] / M. A. Polikarpov. – M.: OOO «LitRes» Knizhnyj mir, 2016. – 56 s. – Rezhim dostupa: <https://lifeinbooks.net/chto-pochitat/donbass-ot-slavyanska-do-debaltsevo-hroniki-zapisannye-krovju-okopnaya-pravda-grazhdanskoy-voyni-mihail-polikarpov/> (data obrashhenija: 11.04.2021).
34. Ukrainskij oligarh platit 10 tysjach dollarov za «moskalja» [Jelektronnyj resurs] / A. Porvin // Gorod55. – 18.04.2014 g. – Rezhim dostupa: <https://gorod55.ru/news/society/18-04-2014/ukrainskiy-oligarh-platit-10-tysjach-dollarov-za-moskalja> (data obrashhenija: 12.11.2020).
35. Dobrovol'cev batal'ona «Azov» otpravili v zonu boev na vostoке Ukrainy [Jelektronnyj resurs] // RIA Novosti. – 24.06.2014 g. – Rezhim dostupa: <https://ria.ru/20140624/1013314827.html> (data obrashhenija: 27.12.2020).
36. SMI: na Donbasse sozdan novyj batal'on «Shahtersk» [Jelektronnyj resurs] // RIA Novosti. – 26.06.2014 g. – Rezhim dostupa: <https://ria.ru/20140626/1013615435.html> (data obrashhenija: 27.12.2020).

37. Ukrainskoe TV prosjat ne pokazyyvat' rossijskie voennye fil'my [Jelektronnyj resurs] // RIA Novosti. – 08.05.2014 g. – Режим доступа: <https://ria.ru/20140508/1006983607.html#ixzz317S5S1oZ> (data obrashhenija: 28.11.2020).

Korolyova G.I.

PREPARATION OF THE LEADERSHIP OF UKRAINE TO UNLEASH AN «UNDECLARED WAR» AGAINST THE RESIDENTS OF LUGANSK AND DONETSK REGIONS (spring 2014)

The article analyzes various preparatory actions of the post-Maidan authorities of Ukraine in spring of 2014. These actions were aimed at conducting a military operation against the population of the Donbas region in order to suppress the social and political movement called Russian Spring.

The article shows that, in the context of political confrontation in the society, the illegitimate leadership of Ukraine, unwilling to conduct a dialogue with the political opposition for the sake of maintaining peace and stability in the society, actually unleashed a civil war against the people of the South-East of Ukraine, who had a different historical background than the population of Central and Western Ukraine - they had so called cultural code.

Among a series of measures undertaken by Kiev in the course of preparation for the war there were some changes in the country's legislation, in the structure of the Armed Forces of Ukraine and the militarization of the consciousness

of the population. It was also emphasized that the formation of the people's militia in the Luhansk and Donetsk regions was a response to the announcement by Kiev of an «anti-terrorist operation» in April 2014.

Key words: «Anti-terrorist operation», the Constitution of Ukraine, Russian Spring, civil war, «Right Sector», National Guard of Ukraine, territorial defense battalions, militarization

Королёва Галина Ивановна, к.и.н., доцент кафедры социально-гуманитарных дисциплин ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств имени М. Матусовского», г. Луганск
E-mail: koroleva.1302@mail.ru

Korolyova Galina Ivanovna, Ph.D. D., Associate Professor of the Department of Social and Humanitarian Disciplines of the State Educational Institution of Education of the LPR «Lugansk State Academy of Culture and Arts named after M. Matusovsky», Lugansk

Рецензент: Крысенко Дмитрий Сергеевич, доктор исторических наук, доцент кафедры истории Отечества института истории, международных отношений и социально-политических наук ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный педагогический университет».

Статья подана 25.06.2021 года

УДК 331.101

ПОВЫШЕНИЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ СИСТЕМЫ МОТИВАЦИИ И ОПЛАТЫ ТРУДА НА ЖЕЛЕЗНОДОРОЖНОМ ТРАНСПОРТЕ КАК ЭЛЕМЕНТА КУЛЬТУРЫ ТРУДА

Литвин Р.И., Литвин А.И.

INCREASING THE EFFICIENCY OF THE SYSTEM OF MOTIVATION AND REMUNERATION ON THE RAILWAY TRANSPORT AS AN ELEMENT OF LABOR CULTURE

Litvin R.I., Litvin A.I.

Одним из элементов культуры труда является мотивация персонала. Учитывая многогранность понятия «культура труда», в данной работе будет рассмотрен только один её элемент для работников железнодорожного транспорта, а именно «мотивация и оплата труда». Также даны рекомендации по улучшению мотивации и оплаты труда на железнодорожном транспорте.

Ключевые слова: культура, труд, мотивация, оплата труда, культура управления, методы управления.

Мотивационный менеджмент как особый тип управления персоналом призван за счет побуждения и вознаграждения минимизировать любое принуждение к труду и способствовать развитию добровольного, добросовестного, инициативного и творческого отношения персонала к труду. С этой целью на каждом предприятии избирается свой определенный набор основных инструментов мотивации, который наиболее соответствует ее целям, возможностям, корпоративной культуре, существующим в данный момент. Этот набор не является статичным и развивается вместе с предприятием. Мотивационная политика вместе с системой оплаты труда должны трансформироваться в зависимости от сложившейся на предприятии ситуации, поставленных неотложных задач, изменений во внешней среде и требованиям времени. Поэтому сегодня, в условиях системных изменений в обществе и экономике, для дальнейшего развития и эффективного функционирования железных дорог решающее значение приобретает необходимость качественно новой организации системы мотивации и оплаты труда персонала.

Проблемы мотивации, оплаты труда и культуры труда на железнодорожном транспорте в своих трудах рассматривают В. Компаниец [1], А. Евсеева [2], Л. Калинин [3], И. Ляшенко [4], Д. Ейтутис [5] и др. Но анализ последних исследований и публикаций, посвященных этой

проблеме, указывает на отсутствие комплексного подхода в определении направлений и возможностей усовершенствования, реформирования системы мотивации и оплаты труда на железнодорожном транспорте. Учитывая, то, что чаще всего человек на предприятии воспринимается как ресурс, а не как неповторимая личность, единственная составляющая производственного процесса, которая способна к саморазвитию и творчеству, в работах авторов при определении основных направлений и возможностей совершенствования системы мотивации и оплаты труда на железнодорожном транспорте не учитывается принцип социокультурной идентичности, который бы позволил направить систему мотивации и оплаты труда на железнодорожном транспорте на всестороннее развитие работников и удовлетворение их потребностей от духовно-нравственных к материальным.

Учитывая это, целью публикации является разработка на основе комплексного подхода и с учетом принципа социокультурной идентичности рекомендаций по внедрению на железнодорожном транспорте корпоративной системы мотивации и оплаты труда.

Изложение основного материала исследования. Согласно официальным документам, совершенствование системы мотивации и оплаты труда является одним из ключевых направлений развития транснационального концерна «Железные дороги Донбасса». Среди результатов реформирования отрасли по вектору кадровой и социальной политики ожидаются повышение престижа статуса железнодорожника, корпоративной культуры, производительности труда, а также реальной заработной платы и должностных окладов.

Распоряжение врио Главы ДНР от 1.10.2018 №30-1 «О применении повышающего

коэффициента к тарифным ставкам» вступило в силу с момента его подписания и опубликовано на официальном сайте Донецкой Народной Республики. Подписание данного документа о повышении заработных плат более чем для 13-тысячного коллектива железнодорожников позволит обеспечить стабильную и бесперебойную работу железнодорожного транспорта, что является необходимой составляющей в развитии экономики Республики.

По данным Главного управления статистики ДНР, до октября текущего года средняя заработная плата железнодорожников была ниже уровня средней зарплаты по Республике.

Сейчас в действующей системе оплаты труда на железнодорожном транспорте Донбасса возможности регулирования заработной платы ограничены с точки зрения учета их личного вклада в результативность работы как отдельных подразделений, так и Концерна в целом. При достаточно высоком уровне заработной платы ее тарифная — гарантированная — часть составляет в среднем меньше половины. Остальные — это надбавки, доплаты, вознаграждения, премии. Ранее они и мели преимущественно обязательный характер и воспринимаются как часть постоянной заработной платы, независимо от результатов труда, из-за чего снижалась их мотивационная функция. Однако сейчас и эти выплаты сокращены. Это не позволяет привлекать к работе квалифицированные кадры, молодежь, особенно специалистов, владеющих современными методами работы.

Итак, с целью обеспечения моральной и материальной заинтересованности работников железнодорожного транспорта в повышении эффективности деятельности и качества работы, стимулирования непрерывной трудовой деятельности работников, закрепления профессионального кадрового состава и его развития необходимо разрабатывать и внедрять корпоративную систему мотивации и оплаты труда.

Корпоративная система мотивации и оплаты труда, в нашем понимании, должна быть построена исходя из основных положений, которыми руководствуется трансграничный концерн «Железные дороги Донбасса» в своей деятельности и в соответствии с главными целями-ценностями железных дорог Донбасса и учитывать финансовые ограничения и интересы отрасли. Этимология слова «корпоративный» означает некоторую замкнутость, обособленность, характеристику, которая присуща какой-то отдельной корпорации. По нашему мнению, корпоративная система мотивации и оплаты труда — это уникальный, характерный для отдельного предприятия (компании, отрасли) комплекс задач, решений и мероприятий по всестороннему (материального и нематериального) побуждению персонала к эффективному самоотверженному труду.

В чем же конкретно может быть воплощена

данная корпоративность в системе мотивации и оплаты труда на предприятии? Для работников предприятия она должна быть выражена через личностную оценку их потребностей и ценностно-мотивационных ориентаций с учетом принципа социокультурной идентичности. По результатам такой оценки необходимо внедрять мотивационные мероприятия, которые обеспечат достижение наибольшего мотивационного резонанса (внутреннего отклика, одобрения) у работников. Для предприятия данная корпоративность должна быть выражена через непосредственную оценку ценности существующих должностей работников по штатному расписанию, а также определения их личного вклада в развитие и достижения ключевых корпоративных целей-ценностей.

Оценку ценности должностей и их соответствие корпоративным интересам предприятия целесообразно проводить по методу грейдирования. В результате такой оценки на каждом предприятии железнодорожного транспорта будет построена своя уникальная вилка тарифов и окладов (система грейдов), содержащая ценностную стоимость (насколько каждая должность соответствует корпоративным интересам предприятия и насколько важную роль играет в их достижении), выраженную в баллах, и денежную стоимость — должностной оклад, тариф.

Определение ключевых показателей эффективности (далее КПЭ) должно проводиться по методу декомпозиции целей, которая в итоге даст нам трехуровневую систему КПЭ. Первый уровень КПЭ не предусматривает начисления какого-то конкретного процента премиального вознаграждения работнику. Он должен стать пропуском к следующим. Первый уровень КПЭ считается не достигнутым в случаях, когда работником могут быть допущены следующие производственные недостатки: нарушение трудовой или производственной дисциплины; несоблюдение технологии производства; допущение экономических преступлений; допущение отказов в работе технических устройств; задержки пассажирских / грузовых поездов следования; нарушение требований действующего законодательства по вопросам охраны и безопасности труда; допущение или рост случаев травматизма (в том числе со смертельным исходом) по вине работника; необеспечение безопасности движения поездов и автотранспорта (в т.ч. допущение нарушений и инцидентов, аварий и катастроф). За данные нарушения в работе железнодорожного транспорта работник должен быть лишен премии полностью или частично, в зависимости от последствий допущенных недостатков в работе. Степень выполнения второго уровня КПЭ свидетельствует о достижении ключевых целей и задач в работе структурного подразделения / филиала. Прежде всего, это экономия административных, организационных и

эксплуатационных расходов, что свидетельствует о слаженном работи сотрудников подразделения и умении эффективно вести хозяйство, высокая оценка качества работы потребителями и высшим руководством (экспертной группой). Третий уровень КПЭ включает в себя конкретные индивидуальные показатели результативности, к достижению которых должен стремиться каждый отдельный работник.

По итогам квартала или полугодия целесообразно на предприятиях железнодорожного транспорта начать выплату премии за преданность Концерну. Премия за преданность в узком смысле часто ограничивается отличием за долгие годы работы на предприятии. Данный критерий может стать усиливающим фактором. На самом деле премия за преданность железнодорожному транспорту Донбасса должна способствовать организации профессиональной деятельности работников в соответствии с целями компании и обязана выплачиваться за: длительную эффективную и качественную работу (измерять эффективность и ее динамику можно по индивидуальным КПЭ) работу с полной трудовой отдачей; владение необходимыми профессиональными и, не менее важно, ключевыми корпоративными компетенциями и навыками, обусловленными соответствующим образованием, профессиональной подготовкой и достаточным опытом работы по специальности, личностными и деловыми качествами работника; стремление к освоению новых видов техники и технологий, освоения новых знаний; наставничество и участие в подготовке достойной замены кадрам вышедших; стремление к профессиональному и карьерному росту; проявление инициативы в работе; организационные, лидерские и творческие способности в профессиональной деятельности; поддержку трудовой, производственно-технологической дисциплины, норм корпоративной культуры и этики; поддержание высокого уровня доверия, уважения и взаимоподдержка в коллективе.

Также не менее важным является вопрос нематериальной мотивации работников, главной задачей которой должно стать формирование и поддержание здорового морально-психологического климата среди сотрудников, сильного корпоративного духа. Здесь ключевую роль должны играть корпоративная культура и стиль лидерства, ориентированный на личность, которому должны обучать действующих и будущих руководителей предприятий железнодорожного транспорта в рамках корпоративной системы обучения.

Выводы. В свете существенных организационных и технологических преобразований на железнодорожном транспорте, в условиях формирования новых экономических отношений с будущими филиалами и при необходимости учета принципа социокультурной идентичности в управлении кадрами авторами

обоснована острая необходимость и целесообразность внедрения корпоративной системы мотивации и оплаты труда на железнодорожном транспорте ДНР и ЛНР. Предоставлены конкретные рекомендации относительно преобразований, которые необходимо осуществить в части материальной и нематериальной мотивации работников, которые позволят: повысить привлекательность работы в отрасли для молодых прогрессивных и талантливых специалистов; рационально перераспределять доходы между работниками; повысить производительность труда, сократить непроизводительные потери; обеспечить гармоничное развитие трудового потенциала предприятия (компаний).

Литература

1. Компаниец В.В. Концептуальные подходы к формированию системы мотивации руководителей железнодорожного транспорта / В.В. Компаниец, С. Храпейчук // Сборник научных трудов Северо - Восточного Научного Центра Транспортной Академии. - 2009. - № 95 - С. 35-40.
2. Евсеева А. А. Совершенствование системы стимулирования эффективной работы коллективов предприятий железнодорожного транспорта: автореферат диссертации на соискание ученой степени к.э.н. : спец. 08.06.01 - Экономика, организация и управление предприятиями / А.А. Евсеева. - Харьков, 2004. - 25 с.
3. Калиниченко Л.Л. Совершенствование мотивационной системы на железнодорожном транспорте / Л. Л. Калиниченко // Вестник экономики транспорта и промышленности. - 2012. - №39. - С. 118-124.
4. Ляшенко И. А. Мотивация труда на железнодорожном транспорте в условиях его реформирования / И. А. Ляшенко, М. П. Сначов // Сборник научных трудов Днепропетровского национального университета железнодорожного транспорта имени академика В. Лазаряна. - Д., 2011. - Вып. 2: Проблемы экономики транспорта. - С. 48-55.
5. Ейтутис Д. Г. Мотивация персонала предприятий транспорта на базе КРИ / Д. Г. Ейтутис, А. А. Мельникова, С. А. Крищенко // Железнодорожный транспорт. - 2013. - №3 (7). - С. 102-110.
6. Компаниец В. В. Внедрение компетентностного подхода в систему подготовки, оценки и отбора кадров железнодорожного транспорта / В. Компаниец, В.В. Полевая // Вестник экономики транспорта и промышленности. - 2013. - № 44. - С 46-53.

References

1. Kompaniets V.V. Conceptual approaches to the formation of a motivation system for railway transport managers / V.V. Kompaniets, S. Khrapeychuk // Collection of scientific papers of the North - Eastern Scientific Center of the Transport Academy. - 2009. - No. 95 - S. 35-40.
2. Evseeva AA Improvement of the incentive system for effective work of collectives of enterprises of railway transport: thesis abstract for the degree of candidate of economic sciences: spec. 06/08/01 - Economics, organization and management of enterprises / A.A. Evseeva. - Kharkov, 2004. -- 25 p.
3. Kalinichenko L.L. Improvement of the motivation system in railway transport / L. L. Kalinichenko // Bulletin of

the economy of transport and industry. - 2012. - No. 39. - S. 118-124.

4. Lyashenko I. A. Labor motivation in railway transport in the conditions of its reforming / I. A. Lyashenko, M. P. Snachov // Collection of scientific papers of the Dnepropetrovsk National University of Railway Transport named after Academician V. Lazaryan. - D., 2011. - Issue. 2: Problems of Transport Economics. - S. 48-55.

5. Yeytutis D. G. Motivation of personnel of transport enterprises on the basis of KRI / D. G. Yeytutis, A. A. Melnikova, S. A. Krishchenko // Railway transport. - 2013. - No. 3 (7). - S. 102-110.

6. Kompaniets VV Implementation of a competency-based approach in the system of training, assessment and selection of personnel in railway transport / V. Kompaniets, VV Polevaya // Bulletin of the Economics of Transport and Industry. - 2013. - No. 44. - S 46-53.

Litvin R.I., Litvin A.I.

INCREASING THE EFFICIENCY OF THE SYSTEM OF MOTIVATION AND REMUNERATION ON THE RAILWAY TRANSPORT AS AN ELEMENT OF LABOR CULTURE

One of the elements of work culture is staff motivation. Given the multifaceted nature of the concept of "work culture", this paper will consider only one of its elements for railway workers, namely "motivation and remuneration". Recommendations are also given to improve motivation and wages in railway transport.

Keywords: culture, labor, motivation, labor payment, management culture, management methods.

Литвин Роман Игоревич, старший преподаватель кафедры «Управления персоналом и экономической теории» института управления и государственной службы ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

E-mail: mr.r_litvin@mail.ru

Litvin Roman Igorevich, Senior Lecturer of the Department of Personnel Management and Economic Theory Institute of Management and Civil Service SEE HT LPR Lugansk Vladimir Dahl State University.

Литвин Анна Игоревна, студент кафедры «Управления персоналом и экономической теории» института управления и государственной службы ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

E-mail: lia242304@gmail.com

Litvin Anna Igorevna, student of the department "Personnel Management and Economic Theory" of the Institute of Management and Civil Service, SEE HT LPR Lugansk Vladimir Dahl State University.

Рецензент: Тисунова Виктория Николаевна, д.э.н., проф., заведующий кафедрой менеджмента и экономической безопасности ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 14.06.2021

УДК 101.1:316.4

ПОЛИТИЧЕСКАЯ РЕКЛАМА КАК КОММУНИКАТИВНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ**Лобовикова Е.А.****POLITICAL ADVERTISING AS A COMMUNICATIVE ACTIVITY****Lobovikova E.A.**

В статье рассмотрены основные теоретические аспекты политической рекламы. Дано определение политической рекламы, приведены ее сущностные характеристики. Показано, что политическая реклама формирует политическое мировоззрение современного человека посредством создания представления о политической партии, лидере, оказывая воздействие на образ поведения электората и др. Автор доказывает, что политическая реклама оказывает воздействие на восприятие целевых групп, их поведение посредством создания мифов, привлекательных образов политических элит, партий, лидеров. Политическая реклама производит симулякры как особые продукты, формирующие среду, в которой живут и действуют индивиды; симулякры становятся частью политического сознания. Политическая реклама рассмотрена автором как часть политической коммуникационной системы, реализующей коммуникативную деятельность.

Ключевые слова: реклама, политическая реклама, коммуникация, деятельность, коммуникативная деятельность, манипуляция, управление, симулякр, социальная реальность.

Введение. Среди существенных трансформаций, которыми сопровождается социальная реальность последних десятилетий – возрастание влияния коммуникативных технологий на функционирование различных социальных институтов – образование, экономику, политику. В современных условиях эффективность политической деятельности зависит от различных технологий; среди которых важное место занимает реклама. Исследуя роль политической рекламы в формировании политического мировоззрения современного человека, ученые выделяют создание представления о политической партии, лидере, воздействие на образ поведения электората и др. С одной стороны, реклама влияет на специфику электорального поведения, с другой стороны – реакция человека на политическую рекламу оказывает воздействие на рекламную деятельность политических акторов. В связи с вышеизложенным актуализируется исследование рекламы как части политической коммуникационной системы, реализующей коммуникативную деятельность.

Анализ публикаций по проблеме исследования. Различные аспекты политической рекламы изучали зарубежные авторы У. Арене [2], К.Бове [2], А.Дейан [7], Д.Огилви [18], И.Ротцолл [23], К. Сэндидж [23], В.Фрайбургер [23] и другие. В работах Э.Бернейза [26], С.Блэка [27], Ф.Котлера [9], У.Липпмана [28] политическая реклама исследуется в контексте политического маркетинга и PR-технологий; анализируются технологии управления избирательным процессом; приводятся механизмы формирования общественного мнения, способы сегментирования аудитории и воздействия на нее. Американский исследователь Р.Джослин классифицирует политическую рекламу по типу риторики, при этом выделяет: прославление кандидата; атаку на оппонента; ответ на атаку оппонента [10]. В трудах В.Л. Музыканта [15], С.Ф. Лисовского [13], С.В. Мошкина [14] и др. политическая реклама выделена как самостоятельный объект для изучения. В работах Т.Э. Гринберга политическая реклама рассматривается как способ создания имиджа политического деятеля [5]. Ученые исследуют политическую рекламу как электоральную, однако данный подход не отражает всего объема рекламной деятельности, оказывающего влияние на политическое поведение. Рассматривая роль политической рекламы, американский исследователь Г.Лассуэлл связывал ее с соперничеством элиты и массы, а не с конфликтом идеологий. Исследователь выделял элементы, которыми оперирует элита – он выделяет «миранду» (совокупность мифов, стереотипов, ритуалов, некий аналог религии). Насаждение политических мифов Г. Лассуэлл рассматривал как важную задачу политической рекламы [11].

Диссертационные исследования современных российских ученых – экономистов, политологов, психологов, филологов и др. посвящены рассмотрению различных аспектов политической рекламы, в частности Е.В. Волоскова изучала политическую рекламу как фактор развития медиа-предпринимательства[3]; политолог Е.М. Генерозова исследовала особенности современной политической рекламы в России [4]; психолог В.И.

Громов изучал гендерные и профессиональные особенности восприятия политической телевизионной рекламы студенческой аудиторией [5]; М.А.Артемьев исследовал эффективную систему психологических воздействий в политической рекламе [1]; политолог С.Ю. Лисова исследовала манипуляцию массовым сознанием в политической рекламе [12]; политолог Нечай Е.Е. проанализировал политическую рекламу на практике современной России [16]; политолог С.П. Седова исследовала институциональные аспекты политической рекламы в современном российском обществе [21]; филолог Е.В.Столярова изучала коммуникативную направленность текстов политической рекламы [22]; диссертационное исследование политолога Е.Б. Шабаровой посвящено структуре и проблемам эффективности политической рекламы в России конца XX-начала XXI века.

Несмотря на появившиеся в последнее время работы, посвященных различным аспектам политической коммуникации, исследований политической рекламы философскими науками практически нет.

Изложение основного материала исследования. Исследование политической рекламы целесообразно проводить в координатах коммуникативной деятельности по управлению общественным мнением - формированию или изменению отношения аудитории к субъекту рекламы с помощью различных способов воздействия на целевую аудиторию. В современном коммуникативном пространстве политическая коммуникация есть совокупность процессов и институтов, осуществляющих информационные связи между политической системой и окружающей средой, а также между элементами политической системы. С помощью политической рекламы можно создать положительный имидж, повысить уровень доверия электората и повысить узнаваемость кандидата или политической партии. Таким образом, в современных условиях актуализируется исследование коммуникативной деятельности по управлению процессами в политической подсистеме общества. Ф.Ницше в книге «Воля к власти. Опыт переоценки всех ценностей» отмечал: «... мы рассматриваем эти изменения не как процесс, но как бытие, как «свойство» - и подыскиваем к ним сущность, к которой они прикреплены, то есть мы превратили действие в нечто действующее, а действующее в сущее»... «... Рассматривать процесс как действие, а действие как бытие – вот то двойное заблуждение или интерпретация, в которой мы постоянно оказываемся повинны» [17, с. 56]. Интерпретировали политическую рекламу разные ученые, применяя различные подходы. Так, российский исследователь О.А. Феофанов считает, что политическая реклама – «это любая реклама как система методов психологического воздействия на массовые аудитории с целью управления их

политическим поведением, нацеленная на изменение или закрепление тех или иных политических убеждений». [24, с.264]. При этом автор отмечает, что «... любая реклама, даже самая коммерческая, связана с политикой, что обусловлено неразрывной связью материального и духовного. И разрывать эту связь – значит нарушать диалектику жизни. Пропагандируя услуги и товары широкого потребления, реклама одновременно пропагандирует и определенные духовные ценности, а в целом – определенный образ жизни» [24]. Однако политическая реклама имеет ряд отличий от коммерческой рекламы при реализации коммуникативной функции, осуществляя обмен информацией между представителями политической власти и социумом (при этом устанавливаются прямые и обратные связи). Политическая реклама нацелена на конкретный результат, определенный реализуемой PR-кампанией, которой четко определены, например, сроки предвыборной политической кампании. Политическая реклама не носит «сезонный характер» и функционирует не только перед проведением «праймериз» или проведения избирательных кампаний, но и в промежутках между ними.

В коммерческой рекламе часто используется такой прием продвижения товара, когда создается образ товара, которому приписываются свойства, присущие положительному прототипу как максимально близкому к идеалу. В эффективной политической рекламе стараются этого избегать, например, кандидата стараются показать как человека, близкого к избирателям, возможно, со слабостями, либо проблемами, понятными и близкими целевой аудитории. При этом, PR-специалисты рекомендуют в политической рекламе показать и некоторые негативные элементы в имидже кандидата (только те качества, которые будут простительны электоратом политическому кандидату).

В политических кампаниях используются «грязные», «черные» и «серые» технологии - оплаченный конкурентами компромат становится неотъемлемым элементом агрессивной рекламной кампании. По сравнению с коммерческой рекламой в политической сфере значительно шире распространены приемы жесткой, беззастенчивой критики (так называемая «хейпреклама»), прямые указания на своего соперника и его отрицательные черты, а также запрещенная реклама. С другой стороны, в политической рекламе практически не употребляются техники предваряющего информирования (анонс-тиггер).

В исследованиях Е.В. Ромата политическая реклама рассмотрена как «тип некоммерческой рекламы, целью которой является формирование определенных психологических установок в сознании граждан и массовом сознании, которые способствуют реализации гражданских прав и свобод членов общества, а также достижению целей

субъектами политической деятельности в их борьбе за политическую власть или за ее удержание» [20, с.145]. Также приведем определение политической рекламы, данное Д.В. Ольшанским: «политическая реклама - это реклама политических партий (объединений), органов государственной власти, государственных и общественных организаций, а также принимающих участие в политической деятельности отдельных граждан; их действий, идей, программ и отношения к каким-либо организациям, событиям, гражданам, идеям» [19]. Политическая реклама формирует имидж людей, идей, программ, политических взглядов. Таким образом, политическая реклама рассматривается нами как форма политической коммуникации, адресное воздействие на электоральные группы, имеющие целью преподнести в доступной эмоциональной, лаконичной, оригинальной, легко запоминающейся форме суть политической платформы определенных политических сил, настроить на их поддержку, сформировать и внедрить в массовое сознание определенное представление об их характере, создать желаемую психологическую установку, предопределяющую направление чувств, симпатий, а затем и действий человека.

Политическая реклама выполняет ряд функций – манипулятивную, мобилизационную, информационную, функцию социализации, информационную и др. Функциональный подход позволяет рассматривать политическую рекламу как систему коммуникаций, призванных менять сознание и поведение людей в соответствии с политическими целями рекламодателя (политических партий, движений, лидеров). Действительно, посредством политической рекламы осуществляется коммуникация с помощью СМИ и других средств связи с целью повлиять на установки людей в отношении политических субъектов или объектов. Ученые едины во мнении, что такими объектами могут быть кандидаты на выборах, действующие политики, политические организации, государственные структуры правительства, министерства, партии.

Структура политической рекламы как вида политической деятельности, включает следующие элементы: субъект, объект, предмет, цель, средства и результат. Субъектом политической рекламы являются участники, авторы и заказчики рекламных кампаний; объектом политической рекламы – целевая аудитория (участники политического процесса, которым предстоит сделать тот или иной выбор, определить для себя ту или иную политическую ориентацию; в каждом конкретном случае эти участники составляют целевую группу), предмет политической рекламы – это кандидат, партия, их программы, а также политическая акция, движение поддержки или протеста.

Распространение информации о политических силах, целях, их предложениях, действиях позволяет

целевой аудитории сделать «осознанный» выбор, сравнить политические предложения различных политических субъектов. Политическая реклама выполняет не только функцию информирования, но и трансформации информации в сознании потребителей в определенный образ, благодаря которому становится возможным трансляция определенных политических установок. Таким образом, политическая реклама способствует распространению определенной системы взглядов на социальную реальность, в которой оцениваются общественные отношения с нужных для рекламодателя позиций. Благодаря манипулятивной функции политической рекламы осуществляется воздействие на сознание потребителя, которая «подталкивает» избирателя к определенному действию.

Современные рекламисты применяют разные PR-технологии для мобилизации целевой аудитории к действию. При этом особенностью политической рекламы выступает равноправный характер отношений «реklamодатель-реципиент», в соответствии с которым рекламное воздействие осуществляется с намерением получить обратную связь в такой форме, в которой заинтересован рекламодатель.

Политическая реклама оказывает воздействие на восприятие целевых групп, их поведение посредством создания мифов, привлекательных образов политических элит, партий, лидеров. Миф способствует установлению поведенческих парадигм и моделированию концептов социально-политической реальности при помощи целостных чувственно-образных средств. Политические мифы, с их утвердительным содержанием, рассчитаны на некритическое восприятие заурядного индивида, который ориентируется на впечатления, а не на аргументированный анализ. Мифотворчество в современных условиях становится оружием в руках политических сил в борьбе за завоевание, сохранение и реализацию власти.

Одним из первых к понятию «политический миф» обратился немецкий философ Э. Кассирер. Ученый определяет политические мифы как адаптированные для масс научно обоснованные идеи. В политике, согласно Э. Кассиреру, всегда случаются неожиданные повороты, и здесь рациональное уступает мифологическому, а желания масс персонифицируются в особе политического лидера [8, с.58–69]. В современной культуре, как и в архаической, политический миф функционирует на стыке априорной формы и обусловленного культурно-исторической ситуацией содержания. Политический миф существует до тех пор, пока в обществе и со стороны социума, и со стороны личности - носителя мифологической культуры есть потребность в мифе. Составной частью идеологической системы становятся те социальные мифы, в повышении статуса которых до идеологичности нуждаются политические

институты, ищущие путей контроля над массовым сознанием. И, в этом случае, справедливо будет утверждение, что любая идеология в основе своей мифологична.

Идеология формируется на основе мифологии и несет на себе определенные характеристики мифа. Современные политические идеологии представляют собой один из результатов социокультурного мифотворчества. Политический миф понимается нами как разновидность социального мифа. В нем просматривается характерная для современного мифа двухуровневость: с одной стороны, разделяемые веками коллективные представления, а с другой, – составляющие, коррелятивные текущей политической конъюнктуры. Идеология связана с мифологией не только содержательно. Привлекательность той или иной идеи напрямую зависит от того, насколько мифологична форма, в которой идея преподносится. Идеологическая доктрина, чтобы быть воспринятой, должна получить образную форму, что облегчает восприятие ее массовым сознанием.

Механизм идеологического влияния аналогичен механизму воздействия мифа. Конечная цель любой идеологии — подталкивать индивидов к определенным действиям, а не просвещать, объяснять или познавать. «Реальность», создаваемая мифом, чрезвычайно схожа с «действительностью» политической, когда стоит задача избавить общество от разрушения и небытия. Решение этой проблемы миф описывает как поединок добра и зла – такая мифологическая схема является привычным сценарием для политики.

Одной из целей политической рекламы является создание имиджа. Технологически создание политического имиджа — это формирование массового стереотипа, основное требование к которому — быть легко воспринимаемым. Данная легкость достигается соответствием имиджа, во-первых, сиюминутным ожиданиям публики, во-вторых, бессознательным архетипам и глубинным мифологическим символам.

При построении имиджа учитываются традиционно сложившиеся в культуре, укорененные в языке и в ментальности представления о национальном герое, на основе которых складываются представления о герое политическом. Политическая реклама в таких условиях производит симулякры как особые продукты, формирующие среду, в которой живут и действуют индивиды. Симулякры становятся частью общественного сознания. В этой связи востребована иммерсивность – погружение в искусственно сформированные условия в результате взаимодействия с киберпространством, что особенно востребовано в условиях формирования информационного общества. В политических иммерсивных проектах среда становится тем местом, где могут быть удовлетворены потребности интернет-

пользователей. Таким образом, при создании имиджа и продвижении брендов благодаря политической рекламе формируется сетевой партийный брендинг. Интернет содержит перманентный общественно – политический дискурс с возможностью обратной связи в реальном времени.

Выводы. Политическая реклама формирует политическое мировоззрение современного человека посредством создания представления о политической партии, лидере, оказывая воздействие на образ поведения электората и др. Политическая реклама оказывает воздействие на восприятие целевых групп, их поведение посредством создания мифов, привлекательных образов политических элит, партий, лидеров.

Трангрессия мифа делают возможным не только его присутствие в социальном пространстве в качестве константы, но и вовлеченность в сферу политического бытия. Политический миф своим существованием показывает и невозможность немифологического функционирования политического сознания, и актуальность мифологических форм и отношений. Своим существованием политический миф показывает и невозможность немифологического функционирования политического сознания, и актуальность мифологических форм и отношений.

Политическая реклама через масс-медиа, интернет производит симулякры как особые продукты, формирующие среду, в которой живут и действуют индивиды. Симулякры становятся частью общественного сознания. В этой связи востребована иммерсивность – погружение в искусственно сформированные условия в результате взаимодействия с киберпространством.

В современных условиях сетевой ресурс используется рекламистами как средство политической коммуникации в системе взаимоотношений «власть – общество». Интернет становится средством политических дискуссий и местом предвыборной агитации. Сегодня практически все политические партии имеют сайты, блоги. Конструирование политического порядка, его легитимация, воздействие на восприятия целевых групп, их поведение осуществляется посредством политической рекламы, направленной на создание привлекательных образов политических элит, партий, лидеров.

Создание и продвижение сетевых партийных брендов – перспективное и важное направление развития политической рекламы. Вследствие того, что политическая реклама дает возможность выработать единые ценности политического механизма, совмещать культурное многообразие с политическим единством, а также обеспечить внутреннюю целостность государства и общества, изучение ее как деятельности и в дальнейшем необходимо для современной науки.

Л и т е р а т у р а

1. Артемьев, М.А. Эффективная система психологических воздействий в политической рекламе: Дис. ... канд. психол. наук М., 1997.
2. Бове, К.Л., Арене, У.Ф. Современная реклама/ К.Л. Бове, У.Ф. Арене. - Тольятти: Довгань, 1995. - 667 с.
3. Волоскова, Е.В. Политическая реклама как фактор развития медиа-предпринимательства: Дис. ... канд. экон. наук: Ставрополь, 2003.
4. Генерозова, Е.М. Особенности современной политической рекламы в России: Дис. ... канд. полит. наук. Уфа, 2000.
5. Гринберг, Т.Э. Политическая реклама. Портрет лидера/ Т.Э. Гринберг. — М.: Изд-во МГУ, 1995. — 103 с.
6. Громов, В.И. Гендерные и профессиональные особенности восприятия политической телевизионной рекламы студенческой аудиторией : Дис. ... канд. психол. наук : Самара, 2005.
7. Дейан, А. Реклама. Пер. с фр./ Л. Дейян. - М.: Прогресс Универс, 1993. - 176 с.
8. Кассирер, Э. Философия символических форм. Мифологическое мышление. - М.; СПб.: Университетская книга, 2002.- 280 с.
9. Котлер, Ф. Основы маркетинга. Пер. с англ./ Ф. Котлер. - М.-СПб.-Киев: Вильямс, 1998. - 1056 с.
10. Кузнецов, П.А. Политическая реклама. Теория и практика./ П.А.Кузнецов.- М.:ЮНИТИ-ДАНА, 2017.- 127 с.
11. Лассуэлл, Г. Д. Техника пропаганды в мировой войне. - Москва: ИНИОН РАН, 2021. - 237 с.
12. Лисова, С.Ю. Манипуляция массовым сознанием в политической рекламе (Региональный аспект) : Дис. ... канд. полит. наук: М., 2004;
13. Лисовский, С.Ф. Политическая реклама/ С.Ф. Лисовский. -М.: ИВЦ Маркетинг, 2000 - 256 с.
14. Мошкин, С.В. Политическая реклама: пособие для начинающих политиков/ С.В. Мошкин. - Екатеринбург: УрО РАН, 1994. - 111 с.
15. Музыкант, В.Л. Реклама- международный опыт и российские традиции/ В.Л. Музыкант. - М.: Право и закон, 1996. - 222 с.
16. Нечай, Е.Е. Политическая реклама как вид политической деятельности: практика современной России: Дис. ... канд. полит. наук.- СПб, 2008.
17. Ницше, Ф.В. Воля к власти. Опыт переоценки всех ценностей/ Ф.Ницше.- М.:Эксмо, 2020.- 160 с.
18. Огилви, Д. Откровения рекламного агента. Пер. с англ./ Д. Огилви. - М.: Финстатинформ, 1994. - 109 с.
19. Ольшанский, Д.В. Политический PR. - СПб.: Питер, 2003. - 544 с.
20. Ромат, Е. Сендеров, Д. Реклама: теория и практика: учебник для вузов / Е.Ромат, Д.Сендеров. 8-е изд. Стандарт третьего поколения. - СПб.: Питер, 2013. - 544 с.
21. Седова, С.П. Политическая реклама в современном российском обществе: институциональные аспекты: Дис. ... канд. полит. наук: М., 2006.
22. Столярова, Е.В. Коммуникативная направленность текстов политической рекламы: Дис. ... канд. филол. наук: Архангельск, 2005.
23. Сэндидж, К. Фрайбургер, В. Ротцол, К. Реклама: теория и практика/ К. Сэндидж, В. Фрайбургер, К. Ротцол. - М.: Прогресс, 1989. - 628 с.
24. Феофанов, О.А. Реклама: Новые технологии в России.- М.: Питер, 2004. - 376 с.
25. Шабарова, Е.Б. Политическая реклама в России конца XX-начала XXI века: структура и проблемы эффективности: Дис.... канд. полит. наук: М., 2005.
26. Bernays, E. Public Relations/ E. Bemays. - Norman: Univ. of Oklahoma Press, 1952. - 374 p.
27. Bleck, S. The Essentials of Public Relations/ S. Bleck - London: Rogan page, 1994. - 192 p.
28. Lippman, W. Public Opinion/ W. Lippman. - New York, 1992. - 457 p.

R e f e r e n c e s

1. Artem'ev, M.A. Effektivnaya sistema psichologicheskikh vozdeystviy v politicheskoy re-klame: Dis. ... kand. psichol. nauk M., 1997.
2. Bove, K L., Arene, U.F. Sovremennaya reklama/ K L. Bove, U.F. Arene. - Tol'yatti: Dovgan', 1995. - 667 s.
3. Voloskova, E.V. Politicheskaya reklama kak faktor razvitiya media-predprinimatel'stva: Dis. ... kand. ekon. nauk: Stavropol', 2003.
4. Generezova, E.M. Osobennosti sovremennoj politicheskoy reklamy v Rossii: Dis. ... kand. polit. nauk. Ufa, 2000.
5. Grinberg, T.E. Politicheskaya reklama. Portret lidera/ T.E. Grinberg. — M.: Izd-vo MGU, 1995. — 103 s.
6. Gromov, V.I. Gendernye i professional'nye osobennosti vospriyatiya politicheskoy televi-zionnoj reklamy studencheskoj auditoriej : Dis. ... kand. psichol. nauk : Samara, 2005.
7. Dejan, A. Reklama. Per. s fr./ L. Dejyan. - M.: Progress Univers, 1993. - 176 s.
8. Kassirer, E. Filosofiya simvolicheskikh form. Mifologicheskoe myshlenie. - M.; SPb.: Uni-versitetskaya kniga, 2002.- 280 s.
9. Kotler, F. Osnovy marketinga. Per. s angl./ F. Kotler. - M.-SPb.-Kiev: Vil'yame, 1998. - 1056 s.
10. Kuznecov, P.A. Politicheskaya reklama. Teoriya i praktika./ P.A.Kuznecov.- M.:YUNITI-DANA, 2017.- 127 s.
11. Lassuell, G. D. Tekhnika propagandy v mirovoj vojne. - Moskva: INION RAN, 2021. - 237 s.
12. Lisova, S.YU. Manipulyaciya massovym soznani-em v politicheskoy reklame (Regional'nyj as-pekt) : Dis. ... kand. polit. nauk: M., 2004;
13. Lisovskij, S.F. Politicheskaya reklama/ S.F. Lisovskij. -M.: IVC Marketing, 2000 - 256 s.
14. Moshkin, C.B. Politicheskaya reklama: posobie dlya nachinayushchih politikov/ C.B. Moshkin. - Ekaterinburg: UrO RAN, 1994. - 111 s.
15. Muzykant, V.L. Reklama- mezhdunarodnyj opyt i rossijskie tradicii/ V.L. Muzykant. - M.: Pravo i zakon, 1996. - 222 s.
16. Nechaj, E.E. Politicheskaya reklama kak vid politicheskoy deyatel'nosti: praktika sovremennoj Rossii: Dis. ... kand. polit. nauk.- SPb, 2008.
17. Nicshe, F.V. Volya k vlasti. Opyt pereocenki vseh cennostej/ F.Nicshe.- M.:Eksmo, 2020.- 160 c.
18. Ogilvi, D. Otkroveniye reklamnogo agenta. Per. s angl./ D. Ognlvi. - M.: Finstatinform, 1994. - 109 s.
19. Ol'shanskij, D.V. Politicheskij PR. - SPb.: Piter, 2003. - 544 s.
20. Romat, E. Senderov, D. Reklama: teoriya i praktika: uchebnik dlya vuzov / E.Romat, D.Senderov. 8-e izd. Standart tret'ego pokoleniya. - SPb.: Piter, 2013. - 544 c.
21. Sedova, S.P. Politicheskaya reklama v sovremenno rossijskom obshchestve: institucio-nal'nye aspekty: Dis. ... kand. polit. nauk: M., 2006.
22. Stolyarova, E.V. Kommunikativnaya napravlen-nost' tekstov politicheskoy reklamy: Dis. ... kand. filol. nauk: Arhangel'sk, 2005.

23. Sendndzh, K. Frajburger, V. Rotcol, K. Rekla-ma: teoriya i praktika/ K. Sendidzh, V. Fraj-burger, K. Rotcol. - M.: Progress, 1989. - 628 s.

24. Feofanov, O.A. Reklama: Novye tekhnologii v Rossii.- M.: Piter, 2004. – 376 c.

25. SHabarova, E.B. Politicheskaya reklama v Rossii konca HKH-nachala XXI veka: struktura i pro-blemy effektivnosti : Dis.... kand. polit. nauk : M., 2005.

26. Bernays, E. Public Relations/ E. Bemays. - Norman: Univ. of Oklahoma Press, 1952. - 374 p.

27. Bleck, S. The Essentials of Public Relations/ S. Bleck - London: Rogan page, 1994. - 192 p.

28. Lippman, W. Public Opinion/ W. Lippman. - New York, 1992. - 457 p.

Lobovikova E.A.

POLITICAL ADVERTISING AS A COMMUNICATIVE ACTIVITY

The article considers the main theoretical aspects of political advertising. The definition of political advertising is given, its essential characteristics are given. Political advertising forms the political worldview of a modern person by creating an idea of a political party, a leader, influencing the behavior of the electorate, etc. The author shows that political advertising affects the perception of target groups, their behavior by creating myths, attractive images of political elites, parties, leaders. Political advertising produces simulacra as special products that form the environment in

which individuals live and act; simulacra becomes part of the public consciousness. A person's reaction to political advertising has an impact on the advertising activities of political actors. Political advertising is considered as a part of a political communication system that implements communicative activity.

Keywords: advertising, political advertising, communication, activity, communicative activity, manipulation, management, simulacrum, social reality.

Лобовикова Елена Александровна, кандидат социологических наук, доцент, заведующий кафедрой рекламы и PR-технологий, ГОУК ЛНР «Луганская государственная академия культуры и искусств им. М.Матусовского», г. Луганск, ЛНР

E-mail:lobovikova@yandex.ru

Lobovikova Elena Alexandrovna, Candidate of Sociological Sciences, Associate Professor, head of department of advertizing and PR- tekhnologys, SEIC LPR «Lugansk State Academy of Culture and Art named after M.Matusovsky», Lugansk, LPR.

Рецензент: Воеводин Алексей Петрович, доктор философских наук, профессор ГОУК ЛНР «Луганская академия культуры и искусств им. Матусовского».

Статья подана 15.07.2021

УДК 378.1

ДИАГНОСТИКА РАЗВИТИЯ РЕЧЕВОЙ КОМПЕТЕНЦИИ СТУДЕНТОВ-ДЕФЕКТОЛОГОВ

Лондаренко С.Ю.

DIAGNOSTICS OF THE DEVELOPMENT OF SPEECH COMPETENCE OF STUDENTS-DEFECTOLOGISTS

Londarenko S. Yu.

В статье рассматривается проблема формирования речевой компетенции как важной составляющей профессиональной подготовки будущих дефектологов. Обоснована необходимость формирования речевой компетенции студентов для осуществления профессиональной деятельности дефектолога в процессе обучения в вузе. Описаны критерии формирования речевой компетенции. Представлены показатели диагностики речевой компетенции студентов 1-2 курсов.

Ключевые слова: высшее образование, диагностика, качества речи, речевая компетенция, речевые характеристики, студенты-дефектологи, факторы.

Введение. Формирование речевой компетенции будущих дефектологов в процессе профессиональной подготовки на сегодняшний день является одной из актуальных задач высшей школы. Именно речь обеспечивает все виды деятельности коррекционного педагога, которые требуют от него владения на высоком уровне языковой, речевой и коммуникативной компетенциями.

В настоящее время в Донецкой Народной Республике идет развитие системы высшего образования согласно новым образовательным стандартам, где выдвигаются особые требования к специальному дефектологическому образованию. Важным аспектом является создание условий обучения дефектологов, которые будут профессионально подготовлены к коррекционно-развивающей работе с детьми с различными нарушениями развития [6]. Будущие дефектологи на высоком профессиональном уровне должны владеть коммуникативной компетентностью, в структуру которой входит речевая, языковая и др. компетенции [4]. Обязательной и важной составляющей профессиональной подготовки будущих дефектологов является улучшение их речевой деятельности. Важность овладения речевой компетенцией студентами-дефектологами обусловлена спецификой их профессиональной деятельности, а именно – взаимодействием и обучением детей с ограниченными возможностями здоровья. В связи с этим у будущих специалистов

должна быть сформирована речевая компетенция на высоком уровне, дети с психофизическими нарушениями в развитии должны слышать орфоэпически правильно оформленную речь, четкую дикцию, понимать речевое обращение и подражать произношению педагога.

Изложение основных материалов. Речевая компетенция включает в себя умение адекватно использовать речь в конкретных ситуациях, применяя речевые, неречевые и интонационные способы ее выразительности [7]. Для будущих дефектологов речь является основным инструментом коррекционного воздействия на детей с нарушениями развития: коррекции речевых нарушений различного вида, развития и функционирования языковой системы детей с особенностями психофизического развития.

С целью овладения речевой компетенцией на должном уровне учебными планами кафедры специального дефектологического образования предусмотрены дисциплины профессиональной направленности, обеспечивающие развитие речевых компетенций: «Лингвистические основы профессиональной деятельности», «Формирование коммуникативной компетентности у лиц с ОВЗ», «Логопедия», «Нарушения речи их коррекция у лиц с ОВЗ», «Коррекционная ритмика» и др. Результатом их изучения является формирование знаний о правильном артикуляционном укладе звука, о видах нарушенного произношения и путях их коррекции, о культуре речи педагога, о фонемах, об орфоэпических правилах, о правильном физиологическом и фонационном дыхании, о силе выдоха и т.п. [1, 2].

Формирование речевой компетенции на практических занятиях обеспечивает возможность отработать правильный и четкий артикуляционный уклад звука, правильное фонационное дыхание, четкую дикцию, а также усилить мотивацию студента, развить его личностные качества, что важно для формирования речевой компетенции. Мы считаем, что для более качественного формирования

речевой компетенции требуется дополнительное введение факультативных, практических курсов речевой направленности, которые помогут реализовать на высоком профессиональном уровне коррекционно-педагогические, диагностико-консультативные, исследовательские, культурно-просветительские задачи и продуктивно решать профессиональные задачи, что в будущем даст возможность более продуктивного проведения коррекционно-развивающих занятий с детьми с ограниченными возможностями здоровья [4].

Результаты исследований. Актуальность данного вопроса не вызывает сомнений, в связи с чем было проведено исследование, направленное на диагностику развития речевой компетенции студентов-дефектологов. В исследовании приняли участие студенты кафедры специального дефектологического образования очной и заочной формы обучения 1-2 курсов в общем количестве 201 человек. Во время проведения экспериментального исследования использовались следующие методы: тестирование, опрос, беседы, наблюдение, эксперимент.

Метод тестирования реализовывался за счет диагностических методик «Самооценка речи отдельных речевых характеристик» [3], «Диагностика речевого портрета студента» [5], которые позволяют выявить отношение студента к своей речи, отношение к своей речи со стороны других, уровень речевых притязаний, способность студента осознавать свои дефекты, особенности лексик и речевого поведения.

Метод опроса проводился с помощью опросников «Диагностика представлений о речевой компетенции», «Самооценка речевых качеств», «Самодиагностика знаний об основных качествах профессиональной речи» с целью выявления представлений студентов о речевой компетенции, речевой деятельности и ее видах, монологическом и диалогическом режимах, продуктивном и рецептивном регистрах, устной и письменной формах коммуникации и был направлен на выявление знаний критериев и показателей эффективной и неэффективной речевой коммуникации, в том числе профессиональной, обусловленных соблюдением или несоблюдением норм и требований лингвориторического идеала [3].

Метод беседы проводился в виде частично стандартизированной беседы. Данный метод специфичный и используется при исследовании компонентов дикции, а именно анатомо-физиологической составляющей (технического оформления), где оценивается правильность и отчетливость артикуляции, темпо-ритмическая организация речи, фонетический стиль и манера произношения.

Метод наблюдения проводился в естественных условиях: выступления студентов на практических занятиях, участие в конференциях, круглых столах, выступления перед аудиторией и т.п. С помощью

данного метода проводилось исследование свойств голоса: сила и динамический диапазон, звучание голоса по качественным признакам. Особое внимание уделялось изменению голоса при проведении нагрузочных тестов. Учитывалось наличие добавочных призвуков, охриплость голоса, придыхание, стабильность звучания, назализация.

Метод эксперимента позволил нам приобщить к процессу исследования студентов во время обычного обучения, не нарушая привычной обстановки, условий и социального окружения.

На констатирующем этапе исследования среди критериев формирования речевой компетенции мы выделили следующие показатели: уровень самооценки речи, уровень самодиагностики речевого портрета, уровень представлений о речевой компетенции, уровень речевых качеств, уровень знаний и представлений об основных качествах профессиональной речи, степень разборчивости произношения, уровень орфоэпической грамотности, стили произношения, нарушенное произношение звуков, недостатки голоса.

Анализ показателей диагностики речевой компетенции позволяет утверждать, что данный показатель у студентов 1-2 курсов развит недостаточно. Так, уровень оценивания личностных речевых характеристик свидетельствует о том, что большинство опрошенных студентов относят свою речевую подготовку к низкому уровню, и отмечают, что они не владеют речевыми качествами на должном уровне. Результаты диагностики самооценки речи и отдельных речевых характеристик представлены в табл. 1.

Таблица 1

Показатели уровня самооценки речи и отдельных речевых характеристик студентов-дефектологов

Уровни самооценки речи и речевых характеристик	Кол-во	%
низкий	65	32
ниже среднего	102	51
средний	34	17
выше среднего	0	0
высокий	0	0

Мы видим, что большинство студентов-дефектологов считают свой уровень развития ниже среднего – 51% опрошенных. Данные студенты осознают свои дефекты речи и отмечают, что ощущают разноплановые речевые затруднения. Низкий уровень самооценки речи выявлен у 32% опрошенных, что свидетельствует о том, что студенты неудовлетворены своей речью: неправильным произношением, неясностью и непоследовательностью речи, неумением четко и ясно выражать свои мысли и прочее. У 17% опрошенных выявлен средний уровень самооценки речевых характеристик. Они способны выделить положительные характеристики своей речи и речи

окружающих, дифференцируют характеристики речи и понимают зависимость взаимосвязь речевой компетенции и профессионализма. Самооценка речи студентов 1-2 курсов показала, что высоким уровнем и уровнем выше среднего на данный момент студенты не владеют. Полученные результаты свидетельствуют о том, что подавляющее большинство студентов не удовлетворены своей речью и осознают неумение пользоваться качественными характеристиками голоса, такими как темп, плавность, дыхание, громкость.

Далее мы проанализировали уровень речевого портрета студентов-дефектологов (см. табл. 2).

Таблица 2

Показатели уровня самодиагностики речевого портрета студентов

Уровни самодиагностики речевого портрета	Кол-во	%
низкий	58	29
ниже среднего	117	58
средний	26	13
выше среднего	0	0
высокий	0	0

Изучив особенности лексики и речевого поведения, проявляющиеся в процессе общения студентов, мы выявили знания о собственных качествах речи, о мотивации работы над своей речью, также определили использование жаргонизмов, просторечий в лексике студентов. Большинство студентов диагностировали речевой портрет на уровне ниже среднего – 58% опрошенных. Данные студенты считают эталоном речь друзей. 29% опрошенных относят особенности лексики и речевого поведения к низкому уровню, что свидетельствует об употреблении студентами жаргонизмов для названия учебных предметов, имен, бытовых вещей, употреблении этикетных слов и проч. 13% студентов считают, что особенности их речевого поведения относятся к среднему уровню. При ответе на вопрос о внесении предложений по поводу улучшения собственной речи данные студенты затруднялись высказываться, задумались о качестве своей речи. Самодиагностика речевого портрета студентов-дефектологов показала, что высокий уровень и уровень выше среднего не выявлен. Таким образом, речевое поведение студентов в большей степени развито на уровне ниже среднего, студенты являются носителями индивидуальной формы, отражающей его социальное, территориальное происхождение, уровень его образования и речевой культуры.

Рассмотрим распределение уровней представлений о речевой компетенции (см. табл. 3).

Отметим, что значительная часть студентов имеет неясные представления о речевой компетенции в целом. Так, у 54% студентов представлен уровень «ниже среднего». Полученные

данные показывают, что больше половины студентов определили речевую компетенцию как передачу информации посредством языка. У 38% опрошенных представления о речевой компетенции находятся на низком уровне. Данные студенты дали неопределенные ответы, такие как «не могу дать определение», «затрудняюсь ответить» и т.д.

Таблица 3

Показатели уровней представлений о речевой компетенции студентов

Уровни представлений о речевой компетенции	Кол-во	%
низкий	76	38
ниже среднего	108	54
средний	17	8
выше среднего	0	0
высокий	0	0

Средний уровень представлений о речевой компетенции представлен меньшим количеством студентов – 8%. Они определяют речевую компетенцию, как способность к профессиональному общению. Уровни представлений о речевой компетенции студентов 1-2 курсов выше среднего и высокий не отмечен ни у одного студента.

Основываясь на результатах исследования, мы можем сделать вывод относительно того, что речевая подготовка студентов-дефектологов находится на недостаточном уровне развития: недостаточность словарного запаса, неумение четко выразить мысль, нелогичность высказывания, непоследовательность речи.

Проанализируем распределение результатов самооценки речевых качеств (см. табл. 4).

Таблица 4

Показатели уровня речевых качеств студентов-дефектологов

Уровни речевых качеств	Кол-во	%
низкий	35	17
ниже среднего	120	60
средний	44	22
выше среднего	2	1
высокий	0	0

Как видно из табл. 4, большинство студентов имеют уровень речевых качеств «ниже среднего» – 60% опрошенных. Студенты не выделяют качества речи, которые ценятся в учебном, педагогическом и коррекционном процессе, но при этом выделяют важность и осознают ценность речевых качеств, считая уместным требования, которые предъявляются к речи. 17% опрошенных отнесли собственные речевые качества к низкому уровню, что свидетельствует о том, что студенты не владеют речевыми качествами. Средний уровень речевых качеств выявился в небольшом количестве – 22%

опрошенных. Студенты отводят особое место таким качествам речи как правильность, речевая техника, выражают желание работать над своими речевыми качествами. Уровень «выше среднего» определили у себя 1% опрошенных. Среди качеств речи особое место студенты отвели четкости, ясности, выразительности, они стараются занимать активную позицию и не ставят под сомнение важность развития речевых качеств и их роль в образовательном и профессиональном процессе. Высоким уровнем речевых качеств на данный момент не владеет ни один студент.

Отметим, что студенты группы выделяют основные качества речи: убедительность, побудительность, речевая техника, правильность (около 50%), нормативность, выразительность, логичность (менее 40%). Около 80% испытуемых отметили, что их речь не соответствует перечисленным качествам. Многие студенты не осознают, что их речи необходимы такие важные качества, как побудительность, выразительность, правильность, речевая техника.

Далее проанализируем, какие представления имеют студенты об основных качествах речи, востребованных с точки зрения речевой коммуникации, а также, какими знаниями они обладают о культурных и методических требованиях к речи дефектолога, выявим способности каждого студента к формированию профессиональной речевой компетентности. Распределение по уровням самодиагностики знаний и представлений об основных качествах профессиональной речи представлено в табл. 5.

Таблица 5

Показатели уровня знаний и представлений об основных качествах профессиональной речи

Уровни представлений об основных качествах профессиональной речи	Группа студентов СДО	
	кол-во	%
низкий	6	3
ниже среднего	88	44
средний	101	50
выше среднего	6	3
высокий	0	0

У 3% опрошенных представления об основных качествах профессиональной речи на низком уровне, что говорит о непонимании значимости речевой коммуникации педагога для его профессиональной деятельности. Знания и представления об основных качествах профессиональной речи на уровне ниже среднего представлено 44% опрошенных. Результаты самодиагностики говорят о том, что студенты отмечают моменты, затрудняющие представление о речевом общении, являющиеся препятствием для совершенствования и развития их речевой компетентности. Средний уровень знаний о качествах профессиональной речи и способность к формированию профессиональной речевой

компетентности представлен у 50% опрошенных. Данные студенты лучше осведомлены о важных для профессиональной деятельности качествах речи и чувствуют потребность в развитии, совершенствовании и повышении уровня речевой компетенции. Диагностика знаний и представлений об основных качествах профессиональной речи на уровне «выше среднего» выделена только у 3% опрошенных, которые оценивают речевую коммуникацию как важное качество для будущей профессиональной деятельности и считают необходимым работать над развитием качеств речи и над совершенствованием знаний и представлений о профессиональной речи. Высокий уровень знаний о качествах профессиональной речи среди студентов не диагностирован.

Таким образом, полученные результаты свидетельствуют о том, что студенты начальных курсов нуждаются в развитии и совершенствовании речевых представлений и способности к формированию профессиональной речевой компетентности.

На следующем этапе исследования мы исследовали дикцию (разборчивость речи, орфографическая грамотность, манера произношения), звукопроизношение и свойства голоса студентов-дефектологов (см. табл. 6).

Таблица 6

Результаты диагностики разборчивости произношения

Степени разборчивости	Кол-во	%
низкая	38	19
средняя	150	75
высокая	13	6

Выявлено, что у большинства преобладает средний уровень степени разборчивости произношения – 75% опрошенных. У студентов данной группы количество несовпадений между предъявленным лингвистическим материалом и тем, что услышали аудиторы составило 60%. У студентов со средней степенью отчетливости выделены сложности, препятствующие восприятию речи аудиторами, такие как тип слогов и фонетическое окружение. Низкая степень разборчивости произношения, которая характеризуется неточностью и вялостью артикуляции, представлена у 19% опрошенных. У данных студентов количество несовпадений между предъявленным лингвистическим материалом и тем, что услышали аудиторы, составило более 60%. Основываясь на результаты аудиторы, выделены тип слогов, фонетическое окружение, характеристики речи, которые препятствовали ее восприятию: темп, монотонность, невнятность. Высокую степень разборчивости имеют 6% опрошенных. Количество несовпадений между предъявленным материалом и тем, что услышали аудиторы, составило менее 30%. Проведя анализ

несовпадений при проведении данного исследования выявлены особенности дикции: некоторые звуки воспринимались аудитором, как оглушенные, некоторые глухие звуки воспринимались, как озвонченные, другие звуки воспринимались, как близкие по артикуляционным признакам. Имелись определенные трудности в восприятии произношения у студентов с монотонным или быстрым темпом, со смазанным, невнятным произношением.

Далее мы проанализировали орфоэпическую грамотность студентов-дефектологов (см. табл. 7).

Таблица 7

Результаты орфоэпической грамотности студентов

Уровни орфоэпической грамотности	Кол-во	%
низкий	45	22
средний	119	59
высокий	37	18

При выполнении задания, в котором предлагался текст, насыщенный орфоэпическими правилами, были выявлены студенты, которые допустили ошибки в постановке ударения и неверном произношении буквенных сочетаний. Полученные результаты свидетельствуют о том, что средний уровень орфоэпической грамотности характерен 59% опрошенных. Студентами было допущено до 6 орфоэпических ошибок. Низкий уровень орфоэпической грамотности характерен 22% опрошенным, что говорит о допущении более 7 орфоэпических ошибок. Высокий уровень орфоэпической грамотности четко выражен у 18% опрошенных. Данные студенты допустили до 3 орфоэпических ошибок.

Исследование уровня орфоэпической грамотности, как составляющей речевой компетенции, показало, что у студентов преобладает средний уровень, что влияет на состоянии дикции в целом.

Проанализируем распределение показателей по манере произношения на материале спонтанного текста (см. табл. 8).

Таблица 8

Показатели по стилю произношения студентов-дефектологов

Стили произношения	Кол-во	%
академический	21	10
нейтральный	60	30
разговорный	120	60

Следует отметить, что ни один из аудиторов не отметил ответа, который соответствовал бы эталонному образцу. Как видно из табл. 8, в большинстве студенты демонстрируют разговорный стиль произношения (60%). Для их речи характерны неофициальность, отсутствие автоматизмов, обыденность содержания, также отмечается

сокращение звуков в словах из-за слабого напряжения органов артикуляции во время произношения. У студентов с разговорным стилем общения преобладают простые неполные предложения в речи, наличие эмболов, зафиксированы паузы перед моментом речи вследствие задержки дыхания на вздохе.

Нейтральный стиль произношения присущ 30% опрошенных. Для таких студентов характерно включение вводных слов и словосочетаний в речь, также прослеживается экономия речевых средств, преобладание простых предложений, чаще неполных.

Для студентов с академическим стилем произношения (10%) характерна логичность, точность и стандартизованность речи, свойственно использование различных синтаксических приемов экспрессии: побудительные и восклицательные предложения, риторические вопросы.

На следующем этапе исследования мы определили состояние звукопроизношения студентов-дефектологов (см. табл. 9).

Таблица 9

Показатели диагностики звукопроизношения групп исследования

Виды нарушенного звукопроизношения	Кол-во	%
сигматизм, парасигматизм свистящих	10	5
сигматизм, парасигматизм шипящих	3	1
ротацизм, параротацизм	18	9
ламбдацизм, параламбдацизм	16	8
капацизм, паракапацизм, гаммацизм, парagamмацизм, хитизм, паракхитизм	0	0
нарушения звукопроизношения	47	23
норма звукопроизношения всех звуков	154	77

Результаты диагностики свидетельствуют о том, что 23% студентов специального дефектологического образования имеют нарушения звукопроизношения, что недопустимо для их будущей профессиональной деятельности. Нарушения звукопроизношения у студентов выражены различными видами ротацизма, ламбдацизма, сигматизма, нарушением сонорных звуков. Нарушение вибранта в основном выражается в велярном, увулярном, одноударном произношении или отсутствии звука у опрошенных студентов (9%). Присутствует неправильная артикуляция сонора Л, выраженная в отсутствии звука, в губно-губном произнесении (у 8%). Нарушение свистящих звуков проявляется в межзубном и боковом сигматизме (5%). Шипящие звуки у студентов имеют боковой характер произнесения (1%). Нарушение произношения заднеязычных звуков не выявлено.

Таким образом, данным студентам необходимо работать над звукопроизношением, над правильным артикуляционным укладом звуков, занимать более

активную позицию по исправлению звуков в своей речи.

Диагностика свойств голоса, при помощи метода наблюдения в естественных условиях (на практических занятиях, на участиях в конференциях, на выступлениях) позволила распределить нарушения голоса (см. табл. 10).

Таблица 10

Показатели исследования нарушения голоса

Нарушения голоса	Кол-во	%
недостатки силы	142	71
недостатки высоты	127	63
недостатки тембра	77	38
недостатки темпа	29	14
дополнительные неопределенные звуки (непроизвольные звуки между слов)	7	3

У 71% опрошенных студентов диагностированы недостатки силы голоса: голос слабый, тихий, иссякающий, у некоторых слишком громкий, сложный для восприятия. Недостатки высоты голоса имеют 63% студентов: фальцетный, монотонный, тремолирующий, немодулированный и низкий голос. Недостатки тембра голоса выявлены у 38% студентов, что проявляется в осиплости, назализованном оттенке, дрожании или невыразительности. Недостатки темпа выявлены у 14% студентов, проявляются в ускорении или замедлении речи, что мешает восприятию смысловой стороны высказывания. У 3% студентов выявлены непроизвольные звуки между слов, а именно шумные вздохи (вдох и выдох) перед началом фразы, смыкание губ в конце слов, когда гласный еще звучит, задержка дыхания на вдохе.

Выводы. Результаты проведенного исследования отчетливо демонстрируют разноплановые речевые несовершенства и недостаточный уровень речевой компетенции у студентов-дефектологов начальных курсов обучения. Мы полагаем, что данные показатели являются следствием следующих факторов:

1) Социально-педагогический фактор. В обучающем процессе современной образовательной средней школы недостаточно уделяется внимания качественной речи школьников. Как правило, учителя используют стандартные методы обучения, которые в большинстве случаев не способны вызвать у школьников интерес и мотивацию к правильной речи, произношению. Педагоги школ предлагают обучающимся формы занятий с ограниченным использованием дискуссий, без решения проблемных вопросов, без предоставления внимания к дикции, фонетическому выдоху, произношению звуков. В результате чего в значительной мере осложняется процесс речевого саморазвития школьника, приобретает непринужденное отношение к речи, к собственному

произношению, нежелание и неумение контролировать процесс речевого и произносительного высказывания.

2) Фактор семьи. Зачастую, семья, как ближайшее окружение ребенка, не уделяет достаточно внимания речевому произношению, игнорируя либо поощряя неправильное речевое поведение, поэтому поступая в вуз абитуриенты не получили необходимый задел речевого развития, что отражается в низких показателях речевой компетенции.

3) Личностный фактор. Личностные особенности самого ребенка, которые проявляются в барьерах коммуникации. Нарушения произношения, темпа речи провоцируют психологический барьер в общении, который проявляется из-за страха быть непонятым, отвергнутым собеседником и т.п.

В итоге, с момента поступления в вуз у студентов проявляются речевые особенности, затрудняющие процесс формирования речевой компетенции: нежелание совершенствовать качества речи, боязнь устного общения, отсутствие критического мышления и навыка логически оформить высказывание, что приводит к снижению уровня общения, мотивации к коммуникации и правильному произношению и проявляется в отсутствии внимания к своей речи, в речевой небрежности.

Полученные результаты позволяют определить важность повышения стремления каждого студента к совершенствованию собственных речевых навыков, а также повышение внимания со стороны профессорско-преподавательского состава кафедры к речи студентов, их дикции, звукопроизношению, обучению умению управлять своим голосом и дыханием.

Исследование речевой компетенции студентов-дефектологов 1-2 курсов подтвердили, что они не владеют речевыми навыками и умениями на достаточном уровне: не достаточно развито фонационное дыхание, нарушено произношение некоторых звуков, наблюдается неясная дикция. Все это существенно влияет на качество разборчивости речи, ее понимание слушателем и негативно отражается на восприятии звукопроизношения детьми с ограниченными возможностями здоровья, оказывая влияние в целом на коррекционный процесс. Все это приводит нас к выводу о целесообразности и необходимости введения в обучающий процесс вуза адаптивного практического курса как активного метода формирования речевой компетенции студентов-дефектологов.

Литература

1. Аннушкин В.И. Техника речи : учеб. пособие / В.И. Аннушкин // Учебное пособие для студентов филологического факультета. – М. : ФЛИНТА : Наука, 2013. – 64 с.

2. Волкова Л.С. Логопедия / Л.С. Волкова // Учебник для студентов дефектологических факультетов педагогических высших учебных заведений. – М. : Гуманитар, ВЛАДОС, 2006. – 703 с.

3. Ворожбитова А.А. Лингвориторика: самопроектирование сильной языковой личности (схемы, таблицы, алгоритмы, самонастройка) / А.А. Ворожбитова // Методическое пособие по дисциплинам «Культура речи», «Русский язык и культура речи», «Русский язык, культура речи и делового общения», «Риторика», «Педагогическая риторика». – Сочи: РИЦ ФГБОУ ВО «СГУ», 2016. – 84 с.

4. Государственный образовательный стандарт высшего профессионального образования направление подготовки 44.03.03 Специальное (дефектологическое) образование, утвержденный приказом Министерства образования и науки Донецкой Народной Республики от 05.04.2016 г. №314.

5. Зарубина Д.Н. Практикум по курсу «Русский язык и культура речи» / Д.Н. Зарубина // Учеб. пособие для студентов экономических специальностей (бакалавриат). – ФГБОУ ВО «Ивановский государственный энергетический университет имени В.И. Ленина». – Иваново, 2017. – 152 с.

6. Иванова Н.Н., Макарова Л.Н. Формирование профессиональной компетентности и профессиональной культуры студентов-дефектологов в процессе обучения в вузе / Н.Н. Иванова // Психолого-педагогический журнал Гаудеамус, 2015. – № 1(25). – С. 50-54.

7. Исакова В.С. Формирование языковых и речевых умений будущих младших специалистов экономики в процессе профессиональной подготовки / В.С. Исакова // Фундаментальные исследования. – 2014. – № 12-11. – С. 2453-2457.

References

1. Annushkin V.I. Technique of speech: textbook. allowance / V.I. Annushkin // Textbook for students of the Faculty of Philology. – M.: FLINT: Nauka, 2013. – 64 p.

2. Volkova L.S. Speech therapy / L.S. Volkova // Textbook for students of defectological faculties of pedagogical higher educational institutions. – M.: Humanitarian, VLADOS, 2006. – 703 p.

3. Vorozhbitova A.A. Linguistics: self-design of a strong linguistic personality (schemes, tables, algorithms, selftuning) / A.A. Vorozhbitova // Methodological manual on the disciplines "Culture of speech", "Russian language and culture of speech", "Russian language, culture of speech and business communication", "Rhetoric", "Pedagogical rhetoric". – Sochi: RIC FGBO VO "SSU", 2016. – 84 p.

4. State educational standard of higher professional education, direction of training 44.03.03 Special (defectological) education, approved by order of the Ministry of Education and Science of the Donetsk People's Republic of 05.04.2016, No. 314.

5. Zarubina D.N. Workshop on the course "Russian language and culture of speech" / D.N. Zarubina // Textbook.

manual for students of economic specialties (bachelor's degree). – FSBEI HE "Ivanovo State Power Engineering University named after V.I. Lenin". – Ivanovo, 2017. – 152 p.

6. Ivanova N.N., Makarova L.N. Formation of professional competence and professional culture of students-defectologists in the process of education at the university / N.N. Ivanova // Psychological and pedagogical journal Gaudeamus, 2015. – № 1 (25). – P. 50-54.

7. Isakova V.S. Formation of linguistic and speech skills of future junior economics specialists in the process of vocational training / V.S. Isakova // Fundamental Research. – 2014. – No. 12-11. – P. 2453-2457.

Londarenko Sn. Yu.

DIAGNOSTICS OF THE DEVELOPMENT OF SPEECH COMPETENCE OF STUDENTS-DEFECTOLOGISTS

The article discusses the problem of the formation of speech competence as an important component of the professional training of future defectologists. The necessity of the formation of students' speech competence for the implementation of the professional activity of a defectologist in the process of studying at a university has been substantiated. The criteria for the formation of speech competence are described. Indicators of diagnostics of speech competence of 1-2 year students are presented.

Key words: higher education, diagnostics, speech quality, speech competence, speech characteristics, students-defectologists, factors.

Лондаренко Снежана Юрьевна, старший преподаватель кафедры специального дефектологического образования ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет» Институт педагогики, г. Донецк, ДНР.

E-mail: s.londarenko@donnu.ru

Londarenko Snezhana Yuryevna, Senior Lecturer, Department of Special Defectological education State educational institution of higher professional education "Donetsk national University" Institute of pedagogy, Donetsk, DPR.

Рецензент: Еремка Елена Владимировна, доктор педагогических наук, доцент кафедры педагогики и психологии, и.о. директора Института педагогики, заведующий кафедрой педагогики ГОУ ВПО «Донецкий национальный университет».

Статья подана 15.07.2021

УДК 339.13

СОЦИАЛЬНАЯ НАПРАВЛЕННОСТЬ ГОСУДАРСТВЕННОГО МАРКЕТИНГА КАК МЕХАНИЗМ СОВЕРШЕНСТВОВАНИЯ СОЦИАЛЬНОЙ ЭФФЕКТИВНОСТИ ГОСУДАРСТВЕННОГО УПРАВЛЕНИЯ

Лысенко И.А.

SOCIAL ORIENTATION OF STATE MARKETING AS MECHANISM OF PERFECTION OF SOCIAL EFFICIENCY OF STATE ADMINISTRATION

Lysenko I.A.

В исследовании обоснованы, главные характеристики государственного маркетинга как механизма развития социальной эффективности государственного управления. Доказано, что общим принципом функционирования государственного маркетинга, который реализует новые принципиальные характеристики маркетингового управления, является направленность на социальный эффект; который является своеобразным аналогом экономического эффекта от деятельности предпринимательских структур, однако принципиально отличается от него тем, что измеряется не в пределах критериев коммерческой выгоды, а в контексте пользы для общества и других объектов государственного управления. Мы считаем, что наиболее очевидным проявлением социальной направленности государственного маркетинга является морально-этическое измерение, которое он максимизирует в деятельности органов государственной власти. Анализируется социальная ответственность государственных служащих и руководителей в контексте маркетинговой этики, сформулированы некоторые рекомендации для государственных служащих. В выводах уточняется, что применение маркетинговых механизмов в государственном управлении способствует его переориентации на потребности общества и граждан, преодолению узкопрофессионального понимания обязанностей, то есть социальных истоков бюрократизма и оторванности власти от народа.

Ключевые слова: концепция управления на принципах маркетинга, государственные служащие, государственный маркетинг, социально-этическая ответственность, морально-этическое измерение.

Постановка проблемы и ее связь с актуальными научными и практическими исследованиями. Концепция управления на принципах маркетинга прошла многолетнюю апробацию в бизнесе и сегодня активно распространяется на некоммерческие сферы, в том числе сферу государственного управления, что актуализирует исследуемую проблему. Государственный маркетинг в условиях рыночного общества является основным механизмом

обеспечения социоцентрического характера государственного управления. Данная функция реализуется через его маркетинговую ориентацию на достижение максимального социального эффекта государственного управления с точки зрения интересов потребителей (граждан, общества). Становление системы государственного маркетинга вызывает дискуссии о том, какие новые качества и характеристики в деятельность органов государственного управления приносит этот процесс в контексте соотношения рыночных и социальных аспектов маркетингового управления.

Изменения в функциях современных органов государственного управления в процессе их рыночной переориентации исследуются в работах С. Н. Андреева [1], Д. В. Кисловой, Е. А. Романенко и И. В. Чаплай [2], Э. В. Королевой, Я. А. Волынчук и А. Г. Бакуновой [3], Ф. Котлера, Г. Армстронга, Дж. Сондерса и В. Вонга [5], С. Ф. Кровш и Н. В. Серебрякова [6], Н. К. Смита [7] и других отечественных и зарубежных ученых. В результате научных исследований разных авторов в научном поле обоснована необходимость расширения социальной и социоцентрической функций государственного управления. Однако рассмотрение этого процесса в контексте внедрения маркетинговой парадигмы государственного управления остается малоисследованным аспектом.

Методология исследования. В ходе исследовательской деятельности использовались следующие методы исследования: междисциплинарный подход, теоретический анализ литературы, понятийный анализ, обобщение, индукция, дедукция.

Цель исследования – обосновать главные характеристики государственного маркетинга как механизма развития социальной эффективности государственного управления.

Изложение основного материала исследования. Среди отечественных исследователей и практиков государственного

управления достаточно много специалистов, которые считают маркетинг исключительно орудием жесткой конкурентной борьбы и связывают его внедрение в деятельность органов государственной власти с началом комерциализации последних. Исходя из данного факта, можно констатировать, что проблема направленности функционирования маркетинговых механизмов в государственном управлении приобретает принципиальное значение для определения их дальнейших перспектив в процессе реформирования социально-политической и административной систем государства.

В основе социоцентрической интерпретации государственного маркетинга находится теория расширения социальных функций маркетинга, которая обосновывает формирование новых ценностных основ маркетинга. В то время, когда маркетинг выполнял ограниченные функции организации сбыта товаров и услуг, его ценностно-нравственные позиции не выходили за пределы основных постулатов рыночного мировоззрения и концентрировались прежде всего вокруг идеи получения прибыли в рамках существующей нормативно-правовой системы. Однако с изменением функционального императива маркетинга и его трансформации в системный механизм регулирования социальной жизнедеятельности на основе организации удовлетворения спроса людей и общества такая рыночная ориентация маркетинга уже не могла обеспечивать его адекватность социальным потребностям. Особенно радикальные изменения в базовых ценностях функционирования маркетинговых механизмов произошли в социальной сфере, сфере государственного управления, а также в сферах некоммерческой деятельности и духовного производства – образовании, науке, культуре. Возникла необходимость в ценностной социоцентрической переориентации маркетинговой деятельности, без которой невозможно было эффективно применять рассматриваемый концепт ни в качестве системного механизма социального регулирования, ни в качестве управленческого компонента жизнедеятельности общества.

Что касается сущности государственного маркетинга, то среди исследователей пока нет единства по этому вопросу. Значительная часть управленцев-практиков склонна сводить его к одной или нескольких вспомогательных функций в практической деятельности органов исполнительной власти (аналитической, прогностической, функции имиджевого позиционирования). Другие исследователи утверждают, что основу государственного маркетинга составляет адаптация маркетинговой парадигмы для управленческих нужд органов государственной власти. Мы считаем, что указанная интерпретация, во-первых, игнорирует субъект-объектные связи в государственном

управлении; во-вторых, игнорирует социальную направленность использования маркетинга в государственном управлении. В своих исследованиях ряд авторов преодолевают эту ограниченность и обосновывают системную интерпретацию государственного маркетинга, исходя из его социоцентрической направленности – как отрасль некоммерческого маркетинга, которая объединяет участников, используемые приемы, совокупность отношений между субъектами государственного управления и «потребителями» результатов их деятельности.

Патриарх маркетинга, всемирно известный ученый Ф. Котлер определил в своем учебнике «Основы маркетинга» процесс удовлетворения людских потребностей как «социальные основы маркетинга» [4, с. 45]. Общим принципом функционирования государственного маркетинга, который реализует новые принципиальные характеристики маркетингового управления, является направленность на социальный эффект [1, с. 8].

Социальный эффект государственного маркетинга – это результат деятельности органов государственного управления как субъектов рыночных отношений, направленный на благо общества в целом или отдельных групп населения и проявляется в решении социальных проблем и обеспечении качества жизни людей. Социальный эффект является своеобразным аналогом экономического эффекта от деятельности предпринимательский структур, однако принципиально отличается от него тем, что измеряется не в пределах критериев коммерческой выгоды, а в контексте пользы для общества и других объектов государственного управления. Значение социального эффекта как сущностной характеристики государственного маркетинга проявляется дуалистично. Во-первых, сама маркетинговая деятельность органов государственного управления подчиняется задаче получения максимального социального эффекта в качестве ее результата. Во-вторых, действия органов государственного управления относительно других субъектов рынка и его социокультурной среды (бюджетное финансирование, налогообложение, государственные заказы) определяются уровнем социального эффекта от деятельности указанных субъектов [6, с. 60].

На основе коллективной монографии современных авторов [2] можно констатировать, что социальный эффект от маркетинговой деятельности органов государственного управления обеспечивается в нескольких направлениях. Главное из них заключается в социальной направленности деятельности государства в процессе регулирования рыночных отношений и предании им социальной ориентации. Основой маркетинговой деятельности органов государственной власти является стимулирование развития всех сфер народного

хозяйства для максимально эффективного удовлетворения потребностей людей в контексте обеспечения их качества жизни, что приводит в конечном счете к максимизации социального эффекта. Существенное влияние на социальный эффект управленческой деятельности государства имеют маркетинговые механизмы поддержки обратных связей органов государственного управления и гражданского общества. В последнее время все большую роль играет организующая деятельность государственного управления по развитию и расширению некоммерческой деятельности рыночных субъектов, ориентированная на достижение социального эффекта в той или иной сфере жизнедеятельности общества. В общем, государственный маркетинг выступает основным механизмом интеграции рыночно-коммерческого и социального векторов развития современного общества. С учетом сформулированной позиции целесообразно отметить, что маркетинг является мощнейшим механизмом информационного влияния, идентифицирующим состояние и возможности социальной среды с точки зрения её лояльности к государственной системе управления, к совокупности базовых норм и принципов, по которым функционирует эта социальная система. Иными словами, результативность социального маркетинга является важным параметром, который характеризует уровень социальной стабильности или социальной безопасности общества отдельного государства.

Наиболее очевидным проявлением социоцентрической направленности государственного маркетинга является морально-этическое измерение, которое он максимизирует в деятельности органов государственной власти. В многочисленных исследованиях по маркетингу указывается, что управление должно основываться на моральных постулатах, прошедших многовековое испытание, и в связи с этим управленческая деятельность маркетингового характера формируется в контексте применения тщательно продуманных правил философии морали [8, с. 49].

На практике внедрение маркетинговых механизмов в государственное управление значительно расширяет морально-этические основы деятельности государства, поскольку в связи с ориентацией на нужды потребителя (гражданина) значительно меняется социальная сущность управленческой деятельности. Традиционная модель государственного управления основывается на легитимно-правовых началах (управление осуществляется в соответствии с законом, и все, что законом не запрещено, можно делать). Кроме того, деятельность государства в индустриально-рыночном обществе очень ограничена принципами свободной конкуренции. Маркетинговая парадигма управления позволяет преодолевать указанные недостатки за счет внедрения социально-этических

критериев управленческой деятельности, соответствующих его сути в условиях современного информационного и демократического общества. В кумулятивном виде это направление социоцентрической ориентации государственного маркетинга исследователи формулируют как «социальную совесть», то есть этическую и социальную ответственность управленцев за последствия своей деятельности [5, с. 88]. Следует отметить, что «социальная совесть» является основным фактором, с помощью которого маркетинговая этика регулирует управленческую деятельность, согласно которой разрабатываются «этические кодексы деятельности» «для государственных служащих различного уровня. Мы считаем, что современный менеджмент в наиболее общем понимании как раз и является использованием маркетинговых механизмов для обеспечения соответствия деятельности управленцев главным потребностям общества.

Безусловно, социально-этическая ответственность как составляющая государственного управления, привнесенная маркетингом, позволяет решать многочисленные практические проблемы, которые очень трудно подвергаются нормативно-правовой регламентации. Особенно это касается самого стиля управления, этики управленческой деятельности, построения системы взаимоотношений органов государственного управления с гражданами. Важно также, что социально-этическая ответственность чиновника или руководителя перед гражданином при применении маркетинговых технологий является постоянным компонентом процесса принятия и реализации управленческих решений, обеспечивая их социоцентрический характер.

Н. К. Смит концептуально позиционирует свою позицию, что социальная ответственность государственных служащих и руководителей в контексте маркетинговой этики включает в себя следующие положения:

1) Ответственность органа государственного управления выходит за пределы выполнения своих функциональных обязанностей и обусловлена реальным положением удовлетворения потребностей объекта управления, граждан и социальных институтов.

2) Социальная ответственность органов государственного управления реализуется в практической деятельности по решению значимых социальных проблем объекта администрирования, особенно тех, возникновение которых прямо или косвенно сплетено с жизнедеятельностью самого государства.

3) Управленческая деятельность государственных служб направлена не только на непосредственных потребителей результатов их работы, но и на обширный общественный и социальный круг как среду развития органов государственного управления.

4) Государственное управление имеет не экономический, не правовой, а социальный характер и простирается намного шире, чем сфера непосредственной управленческой активности.

5) Органы государственного управления в своей жизнедеятельности должны подчинять профессиональные и корпоративные ценности общечеловеческим, общесоциальным ценностям в контексте удовлетворения потребностей граждан [7, с. 344].

На основании изыскания Э.В. Королева, Я.А. Волынчук и А.Г. Бакуновой можно конкретизировать некоторые рекомендации:

1) Гражданин, надумавший поступить на государственную службу, должен культивировать или совершенствовать в себе психологию самодостаточного индивида, имеющего индивидуальный кодекс чести. Вышеуказанное положение вполне коррелируется с интервенционной теорией, в основе которой лежит этика достоинства и самоуважения, т. е. тот внутренний моральный стержень каждого индивида, который обозначает меру нравственного здоровья общества и власти, а также уточняет нравственный стандарт для государственных служащих.

2) Экология поступков. Нас формируют наши дела, слова и мысли. Совершая поступок, мы формируем самих себя. А значит, говоря о морали, мы поднимаем разговор не об «общественном договоре», а о самих себя. О своем долге перед общественным существованием. Экологичное отношение к себе и другим, относится к мастерству управлять своими эмоциями и инстинктами. На государственной службе высокой ценностью являются именно те сотрудники, которые при любых коллизиях способны совладать с собой.

3) Моральные ценности должны преподноситься как государственным служащим, так и представителям других сфер очень деликатно, чтобы не деформировать вековые постулаты морали и этики. Тотальное возведение моральных требований в статус правовых норм рушит духовную мотивацию к общественно полезной деятельности, внутреннюю потребность человека в самосовершенствовании ради достижения общественного и личного блага [3, с. 307].

Следует подчеркнуть, что государственный маркетинг, будучи некоммерческим по своему характеру, все же реализуется в рамках общих рыночных закономерностей и с использованием рыночного инструментария достижения своих целей. Поэтому применение маркетинговой методологии управления не противоречит социоцентрическим ориентирам государственного маркетинга как некоммерческой сферы деятельности. Поэтому исследователи считают, что сегодня уже назрела необходимость использования целостной концепции социального маркетинга в государственном управлении [1, с. 19].

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Таким образом, применение маркетинговых механизмов в государственном управлении способствует его переориентации на потребности общества и граждан, преодолению узкопрофессионального понимания обязанностей, то есть социальных истоков бюрократизма и оторванности власти от народа. Государственный маркетинг конституирует в качестве основного принципа деятельности органов государственного управления принцип ответственности чиновников и руководителей перед обществом за результаты своей работы. В целом интегрированной целью государственного маркетинга является обеспечение качества жизни граждан в современном социально ориентированном рыночном обществе. В будущих исследованиях мы рассмотрим отдельные приемы и технологии, которые применяются в социальном маркетинге при осуществлении практической деятельности в государственном управлении.

Л и т е р а т у р а

1. Андреев С.Н. Маркетинг некоммерческих субъектов. М.: Издательство «Финпресс», 2002. – 320 с.
2. Кислов Д. В., Романенко Е. А., Чаплай И. В. Маркетинговые коммуникации в публичном администрировании: монография. LAP Lambert Academic Publishing, 2018. – 419 с.
3. Королева Э. В., Волынчук Я. А., Бакунова А. Г. Моральные механизмы противодействия коррупции в органах государственной власти Российской Федерации. Азимут научных исследований: экономика и управление. – 2017. – № 4. – С. 304–307.
4. Котлер Ф. Основы маркетинга / Пер. с англ. М.: Прогресс, 1990. – 736 с.
5. Котлер Ф., Армстронг Г., Сондерс Дж., Вонг В. Основы маркетинга. – 2-е европ. изд. – К.; М.; СПб.: Вильямс, 1998. – 1056 с.
6. Кровш С.Ф., Серебряков Н.В. Роль социального маркетинга в развитии системы государственного управления. Ученые записки Санкт-Петербургского имени В. Б. Бобкова филиала Российской таможенной академии. – 2018. – № 2. – С. 59–62.
7. Смит Н.К. Этика маркетинга / Теория маркетинга / Под ред. М.Бейкера. – СПб.: Питер, 2002. – С. 342–371.
8. Robin D.P., Reidenbach R.E. Social responsibility, ethics and marketing strategy: closing the gap between concept and application. Journal of Marketing. 1994. №51. – P. 44–58.

R e f e r e n c e s

1. Andreev S.N. Marketing nekommercheskikh sub'ektov. M.: Izdatel'stvo «Finpress», 2002. 320 s.
2. Kislov D. V., Romanenko E. A., Chaplay I. V. Marketingovy'e kommunikaczii v publichnom administrirovanii: monografi'ya. LAP Lambert Academic Publishing, 2018. 419 s.
3. Koroleva E. V., Voly'nchuk Ya. A., Bakunova A. G. Moral'ny'e mekhanizmy` protivodejstviya korrupczii v organakh gosudarstvennoj vlasti Rossijskoj Federaczii. Azimut nauchny`kh issledovanij: e`konomika i upravlenie. 2017. № 4. S. 304–307.
4. Kotler F. Osnovy` marketinga / Per. s angl. M.: Progress, 1990. 736 s.

5. Kotler F., Armstrong G., Sonders Dzh., Vong V. Osnovy` marketinga. 2-e evrop. izd. K.; M.; SPb.: Vil'yams, 1998. 1056 s.

6. Krovsh S. F., Serebryakov N. V. Rol` soczial`nogo marketinga v razvitii sistemy` gosudarstvennogo upravleniya. Ucheny`e zapiski Sankt-Peterburgskogo imeni V. B. Bobkova filiala Rossijskoj tamozhennoj akademii. 2018. № 2. S. 59-62.

7. Smit N. K. E`tika marketinga / Teoriya marketinga / Pod red. M.Bejkera. SPb.: Piter, 2002. S. 342-371.

8. Robin D.P., Reidenbach R.E. Social responsibility, ethics and marketing strategy: closing the gap between concept and application. Journal of Marketing. 1994. – №51. P. 44-58.

Lysenko I.A.

SOCIAL ORIENTATION OF STATE MARKETING AS MECHANISM OF PERFECTION OF SOCIAL EFFICIENCY OF STATE ADMINISTRATION

The study substantiates the main characteristics of state marketing as a mechanism for the development of social efficiency of public administration. It is proved that the general principle of the state marketing functioning, which implements the new fundamental characteristics of marketing management, is the focus on the social effect; which is a kind of analogue of the economic effect from the activities of entrepreneurial structures, but fundamentally differs from it in that it is measured not within the criteria of commercial benefit, but in the context of benefits for society and other objects of state administration. The author believes that the most obvious manifestation of the social orientation of state

marketing is the moral and ethical dimension, which he maximizes in the activities of public authorities. The social responsibility of civil servants and leaders in the context of marketing ethics is analyzed, some recommendations for civil servants are formulated. The conclusions clarify that the use of marketing mechanisms in public administration contributes to its reorientation to the needs of society and citizens, overcoming the narrowly professional understanding of responsibilities, that is, the social origins of bureaucracy and the isolation of power from the people.

Key words: *the concept of management on the principles of marketing, civil servants, state marketing, social and ethical responsibility, moral and ethical dimension.*

Лысенко Игорь Александрович, канд. истор. наук, доцент кафедры таможенного дела ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

E-mail: lysenko1972igor@gmail.com

Lysenko Igor, Candidate Of Historical Sciences, Associate Professor, a docent of the Chair «Custom Business», SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: Тисунова Виктория Николаевна, д-р. экон. наук, проф., заведующий кафедрой менеджмента ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Статья подана: 28.05.2021 года

УДК 328.185

РЕГИОНАЛЬНОЕ СОТРУДНИЧЕСТВО В БОРЬБЕ С КОРРУПЦИЕЙ В ОРГАНАХ ВЛАСТИ

Макарова Е.И., Бойко Д.А.

REGIONAL COOPERATION IN THE FIGHT AGAINST TERRORISM FIGHT AGAINST CORRUPTION IN GOVERNMENT BODIES

Makarova E.I., Boyko D.A.

В статье предоставлены проблемы и пути решения коррупции в регионе на уровне антикоррупционной политики. А также, рассмотрено понятие «коррупция» на региональном уровне и проявлении во всех сферах государственных и региональных учреждений. Основа статьи посвящена малограмотным и не информированным гражданам, которые несут непосредственную угрозу для экономического и социального развития.

Ключевые слова: государственная антикоррупционная политика, коррупционные правонарушения, межрегиональные связи, контроллинг органов власти.

Актуальность темы. В общественно-политической и научной литературе, которая посвящена международно-политическим проблемам и способам решения затрагивалась политиками и учеными, с каждым разом более подробно и детально, при этом отмечено, что коррупция в органах власти не только имеет региональное измерение, но и является серьезнейшей проблемой международных отношений и мировой политики. Неоспоримым являются возражения об опасности широкого распространения коррупции. Меры предотвращения и профилактика коррупции являются одной из важнейших задач не только каждого государства, но и всего мирового сообщества. Всеобщее признание получил тот факт, что борьба с коррупцией затрагивает интересы едва ли не всех государств и структур деятельности в них. В современном социуме борьба с коррупцией исследует целый комплекс проблем, которые поражают все сферы жизни общества. Отмечены частые случаи вовлечения коррупции в целях осуществления властной деятельности, можно выделить, что необходимость международных усилий для успешного решения этих проблем признается как учеными и специалистами из разных отраслей, так и общественными деятелями отдельных стран, так и государственными политиками. Для повышения эффективности борьбы с коррупцией в органах власти необходима

выработка целых программ, а также проведение мероприятий, согласованных антикоррупционной политикой, которая ограждала бы общество от негативного воздействия коррупции и защищала права человека и граждан. В условиях поглощения региональными стандартами, то национальные антикоррупционные меры недостаточны. Исторически важное событие произошло, когда Генеральный секретарь ООН Пан Ги Мун отметил, что, например, «в развивающихся странах ежегодно расхищаются либо растрачиваются – в результате взяточничества и других злоупотреблений – миллиарды долларов. Финансовый кризис высвечивает необходимость усиления 4 регулирования» [1]. Для этого требуется совместными усилиями «более активно противодействовать коррупции». Общество, обеспокоенное ростом числа коррупционных преступлений по всему региону, разработало ряд основополагающих международных документов по противодействию и борьбе с коррупцией. Потребность международных и региональных организаций и правительств в привлечении общества и тесном сотрудничестве с ним в борьбе с коррупцией проявилась в основании в 2006 году Коалиции Конвенции ООН против коррупции (КООНПК) – международной сети организаций гражданского общества в поддержку КООНПК. Зафиксировано формирование единого стандарта противодействий коррупции под воздействием различных факторов. Коррупция свойственна, хоть и в разной степени, всем отраслям и городам региона, независимо от их политического устройства или экономического уровня развития. Особая актуальность темы заключается в остроте существующей проблемы, ее огромном масштабе, поражении коррупцией всех сфер жизни российского общества и всех уровней власти. Широкое обсуждение проблемы коррупции и обсуждение общественностью вызваны громкими коррупционными скандалами, подтверждают насущную актуальность ее решения, а значит и научного осознания всех аспектов данной

проблемы. Для улучшения экономического благосостояния региона, решение этой проблемы чрезвычайно актуальное, также можно отметить, что при регулировании данной проблемы явно улучшится и качество государственного управления и повысится уровень ответственности.

В связи с важностью и актуальностью проблемы, исследованием и изучением занимались многие ученые и исследованы труды отечественных специалистов, которые являются ведущими в данной отрасли: Т.А. Алексеевой, О.Н. Барабанова, В.Г. Барановского, А.Д. Богатурова, А. Д. Воскресенского, К.С. Гаджиева, А.А. Кокошина, М.М. Лебедевой, А.Ю. Мельвиля, Е.М. Примакова, А.В. Торкунова, Д.М. Фельдмана, М.А. Хрусталева, П.А. Цыганкова и др., а также зарубежных – Ф. Закарии, Р. Кеохайна, Г. Киссинджера, Дж. Ная, Дж. Розенау, К. Фридриха, С. Хантингтона и другие. Исследование проблемы борьбы с коррупцией в органах власти нашла отражение в давно получивших признание работах российских исследователей: Б.В. Волженкина, Л.В. Гевелинга, П.А. Кабанова, Е.А. Лазарева, С.Н. Михайлова, Ю.А. Нисневича, С.В. Романюка, Г.А. Сатарова, Л.М. Тимофеева, А.С. Фалиной и др., а также зарубежных исследователей: К. Дардена, М. Джонстона, И. Крастева, П. Де Леона, П. Мауро, Л. Пеллегрини, С. Роуз Аккерман, С. Тиixonена, С. Уидмалма, Р. Уильямса, А. Хайденхаймера, К.Э. Элиот.

Стремительное увеличение роста числа коррупционных преступлений, путем распространения транснациональной коррупции к концу XX века и коррупция в органах власти становится одной из глобальных проблем современности. Целесообразность предполагает тесную связь с другими глобальными проблемами, поскольку коррупция – это питательная среда для многих из них. Промахи и низкая эффективность в борьбе с ней связаны с изменением характера коррупции, к началу XXI века ставшей всеохватывающим явлением, а также не предполагаемыми факторами происходящих изменений. В современных условиях масштаб региональной и межрегиональной коррупции отчетливо указывает на недостаточность мер отдельных отраслей деятельности в государстве по борьбе с коррупцией. Чтобы достичь ощутимые успехи в борьбе с коррупцией в органах власти возможно только консолидированными усилиями всего межрегионального сообщества.

Международный характер коррупции и поглощающие процессы, настолько изменили международную среду и делают мирополитический подход не только адекватным, но и наиболее эффективным для решения задач изучения коррупции как глобального явления и международного сотрудничества в борьбе с ней. Для повышения качества теоретических исследований в международном развитии и

международном сотрудничестве направленных на борьбу с коррупцией в органах власти на практике актуальной задачей мирового сообщества становится создание системы выявления коррупции и измерения ее уровня в государствах.

Молодые государства и республики и их работа, и опыт говорят о том, что для эффективной борьбы и искоренению коррупции не хватает контроллинга предприятий и, следовательно, качественного контроля органов власти и всех главенствующих сфер деятельности. Экономическое развитие региона непосредственно зависит от успешной результативной деятельности. Поэтому чем более многокомпонентное сотрудничество органов власти и межрегиональных факторов, тем большее значение имеет уровень борьбы и контроля коррупции. При этом основу межрегионального сотрудничества сегодня по-прежнему определяет невысокое качество борьбы с коррупцией в органах власти в мировом масштабе. Взаимодействия регионов, бизнеса и отдельных граждан на межрегиональной арене недостаточно для успешной борьбы с коррупцией по всему региону и снижения ее уровня. В последнее время весомую роль в межрегиональном сотрудничестве по борьбе с коррупцией начинают играть организации гражданского общества. Максимально эффективный участник гражданского общества – это межрегиональная борьба с коррупцией, которая определяется сотрудничеством антикоррупционной борьбы и качеством взаимодействия глобального гражданского общества с государством, но порой недостаточно последовательности и ответственности. Модернизация экономической отрасли и государственного управления – это всегда актуальная внешнеполитическая и региональная проблема, которая будет существовать в борьбе с коррупцией. Теоретическая значимость исследования всегда завышена, нежели практическая и зависит от тесного взаимодействия межрегионального сотрудничества органов власти и значимых предприятий и сфер общественной деятельности в регионе.

Предполагаемые результаты практического значения для государственных органов и ведомств, а также различных политических и государственных исследователей могут быть внедрены в государственное управление при помощи литературы в образовательных учреждениях и обнародования и донесения их в общество. Получение положительных результатов, может быть, в следующих случаях:

- 1) подробное рассмотрение при принятии законов ЛНР, особенно при имплементации норм международных антикоррупционных соглашений в региональное законодательство;

- 2) использование при разработке новых антикоррупционных инициатив, выдвигаемых ЛНР на межрегиональном, региональном и глобальном уровнях;

3) применение организациями и представителями гражданского общества при проведении борьбы с коррупционными проявлениями и обосновании своих действий;

Для совершенствования и целесообразности антикоррупционной политики являются следующие аспекты:

- для наиболее эффективного решения и принятия необходимых следует более детально исследовать понятие «коррупция» на уровне регионального значения, и согласно ему скорректировать нормативно-правовые акты и уставы муниципальных учреждений;

- разъяснение и анкетирование государственных служащих, направленных на улучшение антикоррупционной политики, и в случае необходимости проведение консультаций и тренингов с применением наглядных пособий и примеров;

- основными неизменными принципами должны стать эффективность и результативность государственной службы с переводением всех госуслуг в реальное время дистанционного управления и контроля, а документацию на цифровую форму;

- информирование граждан и понимание ответственности за противотравные отношения, а также коррупционные действия, является одним из обязательств;

- вовлечение граждан в созданную программу, в которой они смогут контролировать и отслеживать отношения государственной власти в коррупционной системе.

Следует отметить, что создание открытой площадки в электронном виде позволит обычным гражданам подавать заявления для дальнейшего рассмотрения в порядке очереди, а также отслеживание и контроллинг действия и противодействия органов власти, но в данном случае, все региональные учреждения должны перейти на общедоступный электронный портал, к которому граждане будут иметь доступ, вне зависимости от статуса и занимаемой должности.

Важно отметить, что действия и меры по борьбе с коррупцией никогда не могут существовать самодеятельно и является только направлением и постановкой ключевых задач и проблем региона. Ведь органы власти направлены на развитие и повышение уровня качества жизни населения всего государства либо же региона конкретно.

Л и т е р а т у р а

1. Аминов Д.И., Гладких В.И., Соловьев К.С. Коррупция как социально-правовой феномен и пути ее преодоления. - М., 2002. 251 с.

2. Кириленко В.П., Дронов Р.В. Коррупция и государство. «Черная дыра» экономики России. - СПб.: Изд-во Политехнич. ун-та., 2012. - 451с.

3. Коррупция и международное сотрудничество в борьбе с ней. Дис. ... канд. юрид. наук: 12.00.08 / Богущ Г.И. — М., 2004. — 194 с.

4. О противодействии коррупции (с изменением, внесенным Законом Луганской Народной Республики от 08.11.2018 № 278-II).

5. Ответственность в системе государственной власти и местного самоуправления и противодействие коррупции: монография / Под ред.: Шугрина Е.С. — М.: Юрлитинформ, 2013. — 224 с.

References

1. Aminov D. I., Gladkikh V. I., Solovyov K. S. Corruption as a socio-legal phenomenon and ways to overcome it. - M., 2002. 251 p.

2. Corruption and international cooperation in the fight against it. Dis. ... cand. jurid. sciences': 12.00.08 / Bogush G. I. - M., 2004 — - 194 p.

3. On combating corruption (as amended by the Law of the Luhansk People's Republic of 08.11.2018 No. 278-II)

4. Responsibility in the system of state power and local self-government and anti-corruption: monograph / Ed.: Shugrin E. S. - M.: Yurlitinform, 2013. - 224 p.

5. V. P. Kirilenko., R. V. Dronov. Corruption and the state. The "black hole" of the Russian economy. - St. Petersburg: Politechnich Publishing House. un-ta., 2012. - 451c.

Makarova E.I., Boyko D.A.

REGIONAL COOPERATION IN THE FIGHT AGAINST TERRORISM FIGHT AGAINST CORRUPTION IN GOVERNMENT BODIES

The article presents the problems and ways of solving corruption in the region at the level of anti-corruption policy. And also, the concept of "corruption" at the regional level and its manifestation in all spheres of state and regional institutions is considered. The basis of the article is devoted to illiterate and uninformed citizens who pose an immediate threat to economic and social development.

Keywords. State anti-corruption policy, corruption offenses, interregional relations, controlling authorities.

Макарова Елена Ивановна, кандидат экономических наук, заведующая кафедрой государственного управления ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: 32oklena@rambler.ru

Makarova Elena Ivanovna, PhD in Economics, head of the Department of Public Administration of SEE HT LPR "Lugansk Vladimir Dahl State University".

Бойко Дмитрий Анатольевич, магистр гр. ГУЗ-701м, кафедра государственного управления ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: misteriousmoss@yandex.ua

Boyko Dmitry Anatolyevich, undergraduate student of the Department of Public Administration, SEE HT LPR "Lugansk Vladimir Dahl State University".

Рецензент: Болдырев Кирилл Александрович, доктор экономических наук, профессор ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 15.07.2021

УДК 35.088

РАЗВИТИЕ КАРЬЕРЫ НА ГОСУДАРСТВЕННОЙ ГРАЖДАНСКОЙ СЛУЖБЕ**Макарова Е.И., Саталкина Т.В.****CAREER DEVELOPMENT IN THE PUBLIC CIVIL SERVICE****Makarova E.I., Satalkina T.V.**

В статье авторами определена роль управления развитием карьеры как механизма развития системы государственной службы в Луганской Народной Республике. Рассмотрены этапы управления карьерой государственного служащего и факторы, воздействующие на карьерное развитие.

Ключевые слова: карьера, система управления карьерой, развитие карьеры, карьерное продвижение, карьерная мобильность, государственные служащие.

Введение. Актуальность выбранной темы заключается в том, что сегодня роль государственной службы в жизни гражданского общества значительно возросла, что как раз и связано с акцентом на развитие карьеры госслужащих. Чтобы эффективно управлять карьерой, необходимо четкое понимание того, как ее строить и как она развивается. Поэтому на сегодняшний день во многих государственных органах нет универсальных методов управления карьерой госслужащих, так как нет четкого понимания путей ее развития, а также факторов, по которым она тем или иным образом складывается.

Изложение основных материалов. Сложность карьерного роста обусловлена его многофакторностью, в первую очередь связанной как с личностными характеристиками работника, делающего карьеру, так и со средой, в которой развивается карьера, а также с особенностями развития общества, в котором человек и окружающая среда взаимодействуют. Для полноценного изучения понимания и усвоения механизмов влияния на характер карьеры необходимо учитывать как сложные связи составляющих ее элементов, так и сложность особенностей этих элементов [2, с. 31]. Полноценное управление карьерой невозможно без помощи карьерной среды, направленной на создание необходимых условий для роста и реализации растущего потенциала специалиста.

Карьера – это динамическое явление, это постоянно меняющийся и развивающийся процесс, и его необходимо рассматривать как последовательность этапов во времени, как последовательную смену различных этапов. Если рассматривать процесс управления, состоящий из

таких основных этапов, как: планирование, организация, мотивация и контроль, то мы попытаемся проанализировать управление карьерой с точки зрения этих основных этапов.

Этап планирования карьеры. Планирование карьеры наиболее широко представлено в теории «карьерных якорей» Э. Шейна. По мнению Э. Шейна, планирование карьеры – это «процесс медленного развития профессионального Я-концепции и самоопределения с точки зрения собственных способностей, талантов, мотивов, потребностей, взглядов и ценностей». Центральным звеном в теории Э. Шейна является концепция «карьерного якоря» – интереса или ценности, от которой сотрудник никогда не откажется, если ему придется сделать выбор [7, с. 12]. Карьерные якоря – это ключевые моменты, «фазовые непространственные точки кривизны карьерных линий, вокруг которых происходят карьерные колебания человека; человек осознает свое существование в результате оценки своих способностей, мотивов и потребностей, взглядов и ценностей». Э. Шейн выделил 5 ключевых аспектов развития карьеры: функциональность, управленческая компетентность, креативность, автономность, безопасность.

1. Функциональный или технический аспект. При этом выбор карьеры сотрудниками определяется необходимостью избегать решений, ведущих к профессиональной деятельности в сфере общего управления, и выбирать те решения, которые позволяют сотруднику расти в функциональной или технической сфере.

2. Управленческая компетентность. Такие работники имеют сильную тенденцию выбирать управленческую карьеру. Их опыт позволяет им принимать решения на более высоком уровне с точки зрения общего управления. Они выделяют три типа своей компетенции:

– аналитический – умение сравнивать, анализировать и решать проблему в условиях неполной информации;

– межличностный – способность влиять на людей, контролировать и управлять ими на разных уровнях;

– эмоциональные – способность находить стимул в эмоциональных проблемных ситуациях межличностного общения вместо того, чтобы быть подавляемыми ими, брать на себя высокую ответственность и не избегать ее.

3. Креативность и инициативность. Работники с таким карьерным ростом чувствуют необходимость построить или создать что-то полностью свое, отражающее их достоинство или свое прославленное имя.

4. Автономность и независимость. Центральным звеном в мотивации таких работников является желание быть независимыми, быть свободными от связей, возникающих при работе в крупных организациях, где продвижение по службе, переводы и материальное вознаграждение зависят от рабочей среды. Многие из этих работников имеют сильную функциональную ориентацию, но предпочитают работать в одиночку или в относительно небольшой фирме.

5. Безопасность. Сотрудники с этой доминирующей мотивацией больше всего озабочены безопасностью и стабильностью работы. Они готовы приложить усилия для сохранения занятости, достойного дохода и устойчивого будущего в виде хороших пенсионных программ и пособий [7, с. 25].

Планирование и управление развитием карьеры требует дополнительных усилий со стороны сотрудника и власти, в том числе: предоставление сотруднику возможностей профессионального роста, обеспечение более высокого уровня жизни, более четкое определение личных профессиональных перспектив сотрудника, возможность целевого обучения на будущую профессиональную деятельность, повышение конкурентоспособности работника на рынке труда.

Основная ответственность за планирование и развитие собственной карьеры лежит на самом сотруднике. Основным моментом планирования карьеры является разработка плана развития карьеры. План карьеры – это документ, который представляет собой вариант профессионального развития и перевода сотрудника на работу в организацию. План обычно включает этапы профессионального развития и названия должностей, на которых может проходить стажировка и временное выполнение должности, а также назначение и необходимые мероприятия по профессиональному развитию. Так называемая карьерограмма может служить основой для планирования карьеры. Карьерограмма – это документ, составленный на 5-10 лет, он содержит, с одной стороны, обязательства администрации по горизонтальному и вертикальному перемещению сотрудника, а с другой – ее обязательства по повышению уровня образования, квалификация, профессиональные навыки [1, с. 57]. Поэтому для руководителей высшего звена карьерограмма имеет сложную структуру. Отсюда следует, что на этапе

планирования карьеры задается не только вектор направления движения, но и содержательные аспекты будущей реализованной карьеры.

Этап организации и реализации карьеры. Реализация той или иной карьеры на практике строится на основе модели, теоретической или неявно присущей человеку. В доступной нам литературе мы встретили выборку из трех самых известных моделей карьеры. Первая – это модель жизненного цикла. Он основан на том, что в процессе работы человек периодически сталкивается с ситуациями, требующими от него более сложных профессиональных действий. В этих случаях он сталкивается с необходимостью повышения квалификации или переобучения. Чтобы провести трудовой процесс на следующем этапе, специалисту необходимо преодолеть значительные трудности. При этом значительную помощь оказывает высокий уровень такого аспекта карьерной мотивации, как карьерная настойчивость. Вторая модель ориентирована на организацию, в которой предполагается, что человек проходит этапы карьеры, которые берут начало в самой организации, где действуют слаженные рабочие группы. При этом одним из ведущих личных качеств, обеспечивающих успех продвижения по службе, является умение «подстраиваться под темп поведения коллег». Третья модель ориентирована на личность. Она описывает движение по этапам карьеры, исходя из потребностей сотрудника: одни хотят быстрого продвижения, другие не хотят, третьи не против оставаться на той же ступени, вплоть до выхода на пенсию [6, с. 84].

Этап оценки эффективности карьеры. Карьерный успех или эффективность можно измерить в двух измерениях: объективный и субъективный. Объективный параметр включает в себя окончательный уровень должности, которую человек занимал до выхода на пенсию или перехода к деятельности, не связанной с карьерным ростом. Субъективная оценка успеха связана с уровнем, которого достиг человек, или его субъективной удовлетворенностью достигнутыми результатами. На любой карьерный процесс влияют как факторы, которые способствуют его продвижению и усиливают, так и препятствуют ему. В результате такого воздействия происходит либо ускорение карьерного роста, либо его замедление в развитии, остановки, смены направления, спад и т.д. [5, с. 91].

Результаты исследований. Таким образом, концентрация факторов, определяющих эти нарушения в определенных частях движения, при определенных условиях, может привести к карьерным кризисам, которые влияют как на будущее человека, так и на социальную систему. Таких факторов достаточно много и они разнонаправлены, количество их сочетаний еще более разнообразно, что не позволяет исследователям проводить четкую классификацию. Государственный служащий становится

организатором, источником множества стратегий и способов профессиональной карьеры на протяжении всего ее курса. Он выбирает стратегию, которая субъективно является наиболее привлекательной, не обязательно самой простой, но эффективно оптимальной. Государственный служащий на основе саморегулирования обеспечивает определенное, в соответствии с объективными и субъективными критериями качества, выполнение профессиональной деятельности, ставит и решает самые сложные профессиональные задачи, а не ограничивается только текущими. Человек является субъектом своей карьеры постольку, поскольку видит возможные инварианты альтернативы своему продвижению, самостоятельно и осознанно выбирая ту или иную модель карьеры.

Государственный служащий строго ограничен рамками своего статуса, этическими стандартами поведения и отношения, высокими стандартами профессиональных достижений. Однако как субъект не только профессиональной деятельности, но и жизни государственный служащий в этих жестких рамках остается свободным в реализации своего творческого потенциала и в целом в своей жизненной стратегии. Суть такой стратегии – организовать карьеру таким образом, чтобы сам метод продвижения по службе обеспечивал оптимальное использование приводных механизмов и ослаблял действие любых тормозящих факторов. Стратегическая цель – обеспечить устойчивость карьерного процесса. Процесс карьерного роста можно рассматривать с двух сторон: с одной стороны, взгляд на карьерный рост «изнутри», от самого человека, его ценностей и целей к построению собственного жизненного пути, с другой – взгляд на карьерный рост «извне», от сегодняшних ступеней карьерной лестницы к той, которую планируется занять в будущем. Карьерный рост в данном случае – это определение четкой перспективы профессионального развития человека в организации. Карьера сотрудника определяется ключевыми компетенциями, которые планируется развивать у сотрудников с учетом его будущей должности. Т.е. карьера рассматривается как цепочка должностей, при этом карьерный менеджер сосредоточен на следующих задачах:

- увеличить вклад работника на текущее рабочее место;
- повысить степень его мотивации при занятии следующих должностей.

Карьерный менеджмент в данном случае включает три процесса:

- 1) оценка персонала (профессиональных и личностных качеств);
- 2) рассмотрение карьерных возможностей (аналитическая работа внутри организации);
- 3) выбор варианта карьеры, формирование системы обучения, направленной на выравнивание компетенций сотрудника и требований должности, которую он займет в ближайшее время.

Выводы. Таким образом, планирование карьеры ориентирует сотрудника на направление усилий. Карьерный рост «изнутри» начинается не с формирования шагов по достижению сотрудником определенной должности, а с переосмысления его ценностей, стремлений, ожиданий, опыта, своего опыта, увлечений и т.д.

Особенностями состояния современной государственной службы являются:

- усложнение характера деятельности в условиях постоянно растущего числа политических, экономических и социальных проблем;
- ожидания в обществе от государственных служащих высокой степени ответственности, профессионализма, оперативности, порядочности и неподкупности;
- интенсивная ротация кадров в условиях нестабильности в стране;
- частые изменения содержания деятельности;
- несовершенство нормативно-правовой базы, регулирующей процедуру аттестации государственных служащих.

В современных условиях изменилось значение регулярной переподготовки и повышения квалификации должностных лиц, что привело к обострению объективно возникающих трудностей в работе различных государственных органов из-за временного отвлечения сотрудников на обучение и переподготовку. Государственный служащий сталкивается с необходимостью преодоления негативного отношения коллег (особенно руководителя) к самой идее профессиональной переподготовки и повышения квалификации. Часто госслужащие, приступая к переподготовке, пессимистично оценивают ее результаты, в результате чего появляется скептическое отношение к предлагаемым программам и формам повышения квалификации, возникает предубеждение относительно влияния уровня профессиональной подготовки на дальнейшую карьеру, продвижение и неуверенность в своих силах, психологические трудности в принятии роли ученика.

Внутренние противоречия в профессиональной карьере государственных служащих включают противоречия между способностями и индивидуальностью и характеристиками конкретного человека и требованиями социальной среды, между ее потенциалом и мерой самореализации, между ее потребностями и степенью ее удовлетворения, между затраченными усилиями и их результатами. Учет потенциала профессиональных способностей прогнозирования и развития управления профессиональной карьерой государственного служащего на основе индивидуальных особенностей является обязательным условием разрешения внутренних противоречий профессиональной карьеры и возможности управления ею.

Л и т е р а т у р а

1. Аксенов Е.А. Управление персоналом в системе государственной службы: учебное пособие. – М.: ИПК госслужбы, 2006. – 178 с.
2. Веснин В.Р. Управление персоналом. Теория и практика: учебник – М.: Проспект, 2017. – 214 с.
3. Мишурова И.В. Технология кадрового менеджмента: Учебно-практическое пособие – Москва-Ростов н/Дону 2014. – 89 с.
4. Кибанов А.Л. Основы управления персоналом – М.: ИНФРА-М, 2012. – 304 с.
5. Куракин А.В., Савостин А.А. Процедуры, обусловленные прохождением государственной гражданской службы Российской Федерации // «Право и политика», 2014, №6. – 75 с.
6. Шейн Э. Планирование персонала и прием на работу. – М.: 1997 г. – 69 с.
7. Штетнер Р. Профессионализм как условие продвижения по службе // Государственная служба. Карьера и профессиональный рост. Зарубежный опыт. – М.: РАГС, 1996. – 119 с.

References

1. Aksenov E.A. Personnel management in the civil service: a tutorial. - M.: IPK civil service, 2006. -- 178s.
2. Vesnin V.R. Personnel Management. Theory and practice: textbook - M.: Prospect, 2017. -- 214 p.
3. Mishurova I.V. Personnel management technology: Study guide - Moscow-Rostov n / Don 2014. - 89 p.
4. Kibanov A.L. Fundamentals of personnel management - M.: INFRA-M, 2012. -- 304 p.
5. Kurakin A.V., Savostin A.A. Procedures due to the passage of the state civil service of the Russian Federation // "Law and Politics", 2014, No. 6. - 75 p.
6. Shane E. Personnel planning and recruitment - M.: 1997 - 69 p.
7. Stetner R. Professionalism as a condition for career advancement // State service. Career and professional growth. Foreign experience. - M.: RAGS, 1996. -- 119 p.

Makarova E. I., Satalkina T.V.

CAREER DEVELOPMENT IN THE PUBLIC CIVIL SERVICE

In the article, the authors define the role of career development management as a mechanism for the development of the civil service system in the Lugansk People's Republic. The stages of career management of a civil servant and factors affecting career development are considered.

Key words: career, career management system, career development, career advancement, career mobility, civil servants.

Макарова Елена Ивановна, кандидат экономических наук, доцент, заведующая кафедрой государственного управления ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
E-mail: 32oklena@rambler.ru

Makarova Elena Ivanovna, PhD in Economics, associate professor, head of the Department of Public Administration of State Educational Establishment of Higher Education «Lugansk Vladimir Dahl State University», Lugansk.

Саталкина Татьяна Владимировна, магистрант кафедры государственного управления ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
E-mail: 32oklena@rambler.ru

Satalkina Tatyana Vladimirovna, master student of the Department of Public Administration of State Educational Establishment of Higher Education «Lugansk Vladimir Dahl State University», Lugansk.

Рецензент: Гутько Юрий Иванович, доктор технических наук, профессор, заведующий кафедрой промышленного и художественного литья ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 12.07.2021

УДК 338.47.654

ТРЕХУРОВНЕВАЯ КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ УСТОЙЧИВЫМ РАЗВИТИЕМ ПРЕДПРИЯТИЙ СФЕРЫ УСЛУГ

Мельник Н.А.

THREE-LEVEL CONCEPTION OF MANAGEMENT STEADY DEVELOPMENT OF ENTERPRISES OF SERVICE BUSINESS

Melnik N.A.

Сделан акцент на том, что управление устойчивым развитием предприятия сферы услуг должно рассматриваться с позиций системного подхода с учетом прямого влияния внешней среды, такого как экономическое, социальное, экологическое и обратной связи на отработанных управленческих технологиях, которые базируются на разного уровня компетенциях.

Ключевые слова: компетенция, предприятие сферы услуг, объект управления, аспекты управления, системный подход, система.

Введение. Управление устойчивым развитием предприятий сферы услуг в современных условиях является чрезвычайно актуальным направлением научного поиска в академических кругах и приобретает особое значение для представителей бизнес-среды. В качестве объекта научного исследования проблемное поле управления устойчивым развитием предприятий сферы услуг привлекает внимание, прежде всего, в силу своей трансдисциплинарной природы. Состояние научного знания в этой предметной сфере на сегодняшний день следует признать слабо структурированным, а синтетическая природа феномена развития организации и управления ею обуславливает существование разнообразных подходов к его определению и изучению.

Предприятие является целостной единицей лишь в том случае, когда оно рассматривается как система, то есть с точки зрения совокупности многоуровневых подсистем, находящихся в непрерывной взаимосвязи друг с другом. Следовательно, необходимо подходить к предприятию как к сложному образованию, рассматривая его с точки зрения системного подхода. Одновременно предприятие является частью большой системы (отрасли, экономики региона, страны в целом).

Проблематика «управления развитием» с позиции управленческого влияния на систему предприятия и отдельные ее элементы с целью достижения целей развития рассмотрена в работах

[125; 257; 320; 330], исследование моделей и механизмов управления развитием с позиций адаптационного, трансформационного понимания раскрыто в работах [27; 56; 199; 246; 366; 368; 366; 390]. Так, в работе [341] придерживаются мысли, что основные акценты развития заключаются в выявлении путей достижения новых целей с помощью изменений в структуре, составе и свойствах элементов предприятия как системы. В другом аспекте [366] содержание управления развитием связано с выведением системы из неустойчивого состояния, фиксированием «слабых сигналов» и с обеспечением перехода к другому состоянию. Под управлением развитием также понимают [173] обеспечение соответствия внутриорганизационных изменений требованиям среды, а также создание условий для успешного превращения состава и структуры элементов внутренней среды предприятия и определение способов осуществления указанных изменений.

Цель исследования. Рассмотреть управление устойчивым развитием предприятия сферы услуг с позиций системного подхода с учетом прямого влияния внешней среды, такого как экономическое, социальное, экологическое и обратной связи на отработанных управленческих технологиях, которые базируются на разного уровня компетенциях.

Изложение основного материала. Рассматривая предприятие с позиции системного подхода, следует определить, что предприятие вовлечено в три процесса: получение ресурсов из внешней среды (вход); превращение ресурсов в продукт (процесс); передача продукта во внешнюю среду (выход)[492]. Это – основные, базовые процессы жизнедеятельности любой системы, однако знание и умение осуществлять процессы управления сквозь призму декомпозиции системы на подсистемы при анализе системного объекта позволяют определять всю систему связей – некоторой «структурно-функциональной единицы» исследуемой системы, это в общем итоге позволяет

выстраивать процессы, приводящие к устойчивому развитию предприятия.

В основе процесса управления устойчивым развитием предприятий сферы услуг лежит система управления, что позволяет целостно и комплексно подходить к процессу взаимодействия разных подсистем, принимающих участие в управленческих процессах. Рядом ученых система управления предприятием рассматривается по отдельным функциональным сферами деятельности, в процессе решения проблем повышения экономической эффективности деятельности, совершенствования конкретных функций и т.д. Достаточно часто под системой управления предприятием понимают совокупность подсистем управления (маркетинг, финансы, управление персоналом и т. д.) или функций управления (планирование, организация, мотивация и контроль). Изучение и систематизация разных точек зрения исследователей показало, что единое понимание этой дефиниции отсутствует.

На практике иногда многогранность системы управления отождествляют с автоматизированными системами управления, рассматривая ее лишь как технический инструмент решения управленческих задач, но такая трактовка системы управления является ограниченной и не отвечает современным требованиям.

Просматривается дискуссия относительно элементного состава системы управления. Так в ряде работ в составе системы управления выделяют два элемента – субъект и объект управления, а также делается акцент на применении инструментария, основу которого составляют: методы, приемы и модели, стимулы, санкции и т. д. Более глубокий взгляд на систему управления прослеживается у Э.А. Смирнова, представляющего систему управления как совокупность всех элементов и подсистем коммуникации между ними, а также процессов, обеспечивающих заданное функционирование организации [13]. Система управления – это сложное образование процессов и явлений, совершенствование которого может идти с разной степенью детализации. Э.М. Коротков определяет систему управления как совокупность звеньев, осуществляющих управление, и связей между ними [1, с. 70]. Известные практики-управленцы И. Мазур и В. Шапиро определяют систему управления как совокупность активных социальных и пассивных технических объектов, реализующих процессы управления в рамках существующих организационной структуры и организационной культуры [9, с. 180].

Другой позиции придерживается В. Остапенко [11], выделяя три базовых элемента: субъект управления, механизм управления и объект управления, и в составе механизма предусматриваются соответствующие методы, инструменты их обеспечения. Э.А. Смирнов [13, с. 63] предлагает расширенный набор элементов, входящих в систему управления,

содержащий четыре подсистемы, а именно: методологии, структуры, процесса и техники управления.

В свою очередь методология и процесс управления формируют управленческую деятельность, а структура и техника – механизм управления. Состояние системы элементов управления организации непосредственно отражается на эффективности ее функционирования в целом.

Ряд авторов отождествляют систему управления с понятием «механизм управления».

Неточность в определении понятий и категорий препятствует эффективному формированию и правильному использованию самого механизма и его инструментария на практике. В ряде исследований для трактовки механизма управления предприятием используются такие понятия и компоненты, как способ организации производства; принципы управления и функциональные задачи, стоящие перед управляемым объектом; совокупность форм и методов управления; методов и средств управления, объединенных общностью цели, с помощью которых осуществляется ввязывание и согласование общественных, групповых и частных интересов, обеспечивается функционирование и развитие предприятий как социально-экономической системы; функциональная структура органов управления; информация и средства ее обработки и другое. Приведенный перечень разнонаправленных характеристик средств управления и их компетенции свидетельствует об отсутствии единого подхода к его определению.

Нельзя не согласиться с мнением немецкого профессора Лутца Крушвица, который отмечает: «... нет правильного или неправильного определения. Определения можно создать, лишь учитывая наши цели» [8]. Поэтому, соглашаясь с мнением М. Круглова [7], что «механизм управления является наиболее активной частью системы управления, обеспечивающей воздействие на факторы, от состояния которых зависит результат деятельности объекта управления», и в контексте системного изучения данной проблематики, по нашему мнению, система управления устойчивым развитием предприятий сферы услуг управляема механизмом управления.

Системный подход применяется как к системе предприятия в целом, так и к отдельным компонентам, его можно использовать на разных уровнях управления. Согласно методологии системных исследований любая система владеет рядом содержательных характеристик, отражающих ее сущность и назначение. Результатом совокупности взаимодействий предприятия с экстеральной средой должно быть достижение целей в социальном, экономическом и экологическом измерении и, как следствие, устойчивое развитие.

Процессы управления устойчивым развитием предприятия должны адекватно учитывать особенности определенной фазы развития макроэкономических процессов, согласованности в работе рынков, внутренней среды и руководствоваться одной основной потребностью – поддержки непрерывности процесса развития. Поэтому в концепциях систем управления необходимо учитывать перспективы (их прогноз) и использовать знание об особенностях предыдущих фаз развития/спада, экономических фаз внешней среды (учет опыта), динамических изменений интернальной среды.

Как известно, развитие любой открытой стационарной системы осуществляется с помощью механизмов обратной связи двух типов: отрицательных и положительных. Благодаря механизму отрицательной связи происходит поддержание существующего равновесия (гомеостаза) системы, обеспечивающего постоянный материально-энергетический информационный обмен (метаболизм) системы с экстернальной средой [1, 115].

При эффективном функционировании любой материальной системы в ней накапливается энергетический и информационный потенциалы, и создаются предпосылки для ее прогрессивного развития. С помощью механизмов положительной обратной связи осуществляются усложнение и повышение уровня гомеостаза системы и усложнение структуры и характера обменных процессов [1, 115]. При уменьшении объема свободной энергии система вынуждена снижать уровень гомеостаза и упрощать свою структуру.

Анализ исследований по устойчивому развитию предприятия позволил выяснить, что в его основу заложен потенциал, однако потенциал с его большим количеством составляющих имеет свою определенную структуру, по которой он развивается на предприятии. Поэтому нами выдвинута гипотеза, что управление потенциалом развития происходит в иерархическом порядке по трем уровням реализации и взаимосогласованности целей: материя – энергия – информация, в результате удачного построения такого процесса предприятие может поддерживать постоянство своего развития с наработкой определенных результатов всех задействованных составляющих.

Концепция управления устойчивым развитием предприятия представлен на рис. 1.

Для предприятия и топ-менеджмента базовыми являются цели развития в долгосрочной перспективе, поскольку развитие является условием сохранения жизнедеятельности предприятия.

Любая система – это единство материальной и информационной основ. Материальная основа – это совокупность объединенных в системное целое материальных элементов, которые позволяют осуществлять комплекс функций, необходимых для существования и развития системы.

Изменения в информации, поступающей к системе, влияют на динамику (то есть энергию) системы, что дает возможность проследить наличие взаимодействия между энергией и информацией. Энергетические показатели отбивают лишь способность, потенцию к осуществлению работы. Однако чтобы воплотиться в конкретный результат – увеличение упорядоченности системы, энергия должна быть соединенной с внутренними (эндогенными) факторами самой системы. При этом решающее значение приобретают алгоритмы реализации (использование) энергетических импульсов в пространстве и времени. Ведь незначительное изменение вектора направленности энергетических потоков или рассинхронизация во времени на несколько долей секунды взаимодействия потоков энергии разной направленности может привести к существенному изменению конечного состояния системы. Образные «включения» и «выключения» энергии происходят в результате качественных изменений в информационном потоке, то есть в его структуре [3].

Следовательно, структурообразующими элементами любой экономической системы являются в конечном итоге вещество, энергия и информация. Информационная составляющая в этом контексте объединяет в системное целое материальные элементы системы, обеспечивая ее упорядоченность и динамическую стойкость в пространстве и времени. Таким образом, основное назначение информационной основы – управление процессами осуществления метаболизма [5]. Усовершенствование информационной упорядоченности системы предопределяет изменение пространственной структуры системы и информационной программы функционирования во времени отдельных частей системы. Подобная перестройка связана с изменением уровня гомеостаза системы, изменением степени разнообразия и сложности системы. Экономический прогресс всегда определяется взаимодействием определенных элементов-параметров, поскольку в основе хозяйственных процессов содержится процесс превращения вещества, которое экономическая информация связывает с пространством, а энергия – со временем [10].

Рассматривая информацию как форму отображения материи, объективной реальности, Л. Г. Мельник отмечает ее уникальное свойство, а именно, что сама информация нематериальна. Ее нельзя отнести к категории объективной реальности. В этом плане она, быстрее, могла бы быть названа "виртуальной", то есть возможной реальностью. Информация – это то, что не является материей, но формирует материальные сущности объективной реальности: предметы и явления природы. Нематериальная информация руководит материальным миром" [10].

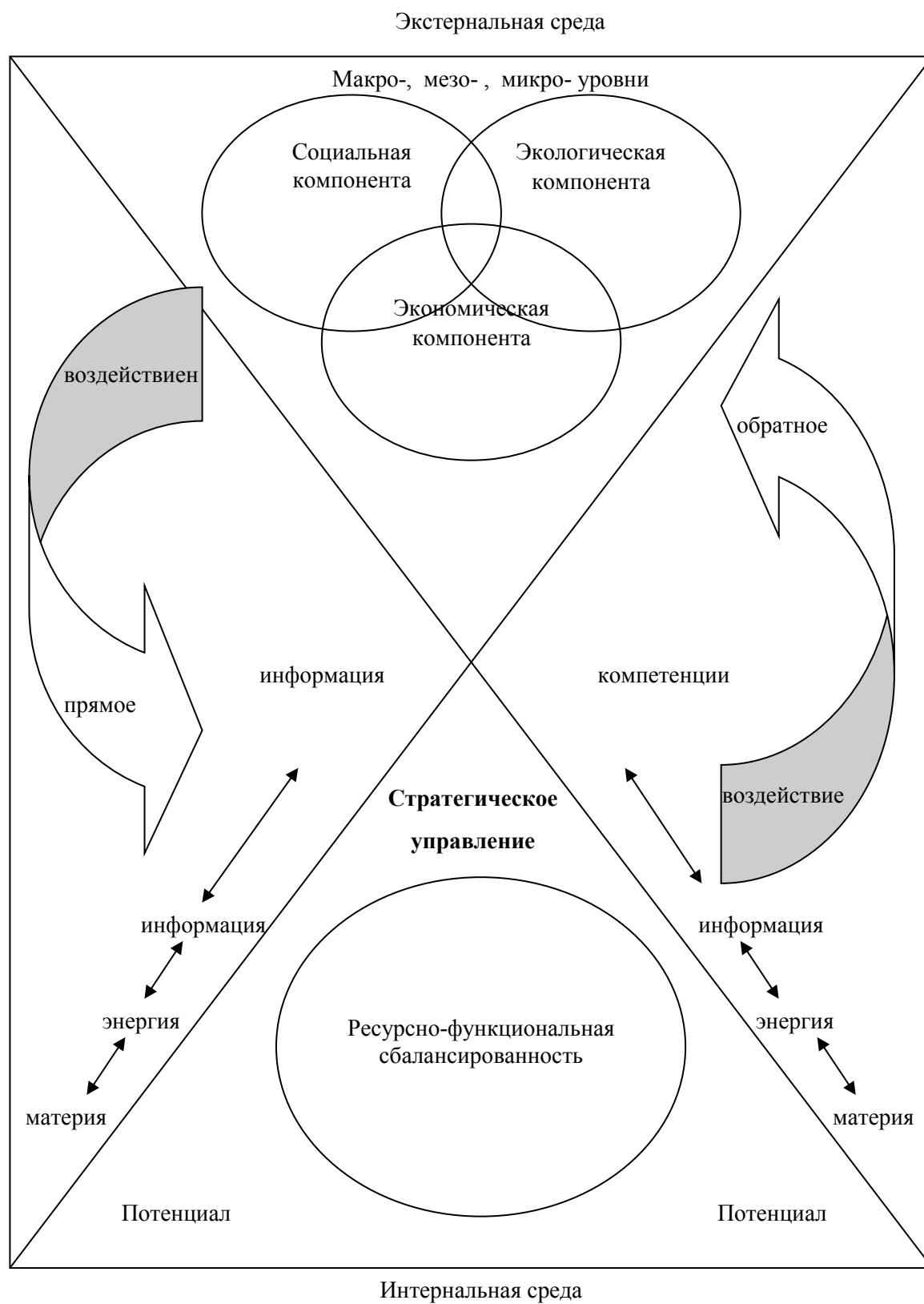


Рис.1. Концепция управления устойчивым развитием предприятия (составлено автором по [4])

Информация формирует основную цель предприятия (как и для человека – это цель саморазвития, совершенствования, реализации), материя обеспечивает основу физического существования корпорации, а на энергетическом уровне происходит развертывание и превращение информации в материю [83]. Указанные процессы превращения информации в энергию, энергии в материю и наоборот, во взаимодействии с внешней средой, происходят во внутренней среде предприятия, которая являет собой совокупность иерархий, которые определяют взаимодействие элементов системы. В основе управления всеми элементами лежат разновидности менеджмента, которые каждый в своем спектре функциональных плоскостей осуществляет управление. Построение эффективного функционирования и развития предприятия зависит от интегрированного взаимодействия инновационного, финансового, инвестиционного, маркетингового менеджмента, которые выстраивают следующие процессы: финансовую политику управления; кадрового корпуса руководителей, их способности к адаптациям и нововведениям; заинтересованности работников в результатах труда; общего хода рыночных реформ и стабилизации экономики; умений найти собственную нишу в формирующемся рынке; уметь повысить качественные параметры производимой продукции и ряда других

Развитие предприятия зависит, в первую очередь, от приоритетности целей на разных уровнях развития системы и построения связей между ними. Если рассматривать внутренний

процесс организации управления на предприятии, то он строится на интеграционном взаимодействии разных видов потенциалов, которые управляют информационными, энергетическими и материальными потоками. Взаимодействие между составляющими в системе подчиняется законам консолидации, что позволяет обеспечить ее динамическое равновесие и возможность развития.

С нашей точки зрения, целево-управленческая согласованность выстраивается в технологиях стратегического управления. Некоторые авторы [12] рассматривают стратегическое управление развитием как управление программой развития, составом и структурой базовых бизнес-процессов, жизненными циклами предприятия, конкурентных преимуществ и нововведений. В основе эффективной реализации данных процессов и взаимосвязей между ними лежат компетенции, которые являются основой во взаимосогласованности и интеграционных процессах на уровне знаний, умений, навыков. Обладание ключевыми компетенциями в рамках ресурсно-ориентированной точки зрения может создать действительное конкурентное преимущество и предложить пересмотр стратегий развития предприятий на основе компетенций.

Анализ ряда работ по данному вопросу позволяет выделить подходы к классификации организационных способностей (компетенций) и сформировать классификацию организационных способностей, позиционируя при этом ключевые компетенции и динамические организационные способности (табл. 1).

Таблица 1

Классификация организационных способностей (компетенций)

Автор	Классификационный признак	Классификационные группы
Т.Дюран, Г. Хэмел, К.Прахлада, Г.Томас, Д.О'Нил	степень понимания и идентификации компетенций	четкие, идентифицированные; неосознанные и неидентифицированные
Г. Хемел	проявление компетенций	связанные с доступом к рынку; связанные с доверием со стороны потребителей; связанные с уникальной функциональностью товаров (услуг)
Д. Дж Жал., Г. Пизано, Э. Шуен	иерархический уровень	операционные способности динамические способности
Д. Дж. Коллиз		функциональные способности; динамические способности; предпринимательские способности
Т.Е. Андреева В.А. Чайка		функциональные (операционные) способности; ключевые способности; динамические способности
Л. Исмагилова Т. Гилева	Уровень формирования компетенций	ресурсные компетенции (1 уровня) комплементарные компетенции (2 уровня) стратегические компетенции (3 уровня) : специальные, инновационные компетенции
А. Идрисов	Нахождение источника конкурентного преимущества	внешние компетенции; внутренние компетенции; динамические способности

Современные условия ведения хозяйства характеризуются ростом агрессивности внешней среды, особенно в сфере экономики и финансов, что приводит к трудно прогнозируемой динамике рынка. В этих условиях большого значения приобретает использование в менеджменте предприятий, идей и технологий синергизма как элементу стратегического управления развитием при разработке цели, оценке потенциала и стратегической позиции предприятия, ее конкурентного преимущества, выборе и принятии подавляющей стратегии, разработке стратегического проекта, реструктуризации предприятия для адаптации к принятой стратегии, мониторингу.

Среди экономистов, которые уделяют большое внимание эффектам взаимосвязей элементов следует выделить И. Ансоффа и М. Портера. И. Ансофф сделал одну из первых попыток определения синергизма с опорой на его экономический базис как возможность того, что результат совместных усилий нескольких бизнес-единиц превысит итоговый показатель их самостоятельной деятельности [1]. Кроме того синергизм охватывает и другие более абстрактные выгоды, которые И. Ансофф назвал управленческой синергией. Речь здесь идет о возможном использовании менеджерами своего опыта и знаний, полученных в одной из бизнес-единиц, в новой сфере деятельности. То есть потенциал достижения предприятием синергизма зависит от его собственных способностей капитализировать свои сильные стороны в каждой сфере деятельности. Таким образом, в своей концепции синергизма И. Ансофф учитывает потенциал не только материальных, но и нематериальных активов и их тесной связи со способностями предприятия.

В целом, следует отметить, что нет четко определенных и теоретических основ синергизма в экономике. Существующее в менеджменте жесткое деление промышленных объединений на конгломераты и синергические портфели выглядит слишком грубым и является результатом суженных (технологическим) трактовкам синергизма и корпоративной миссии. Необходимо выделить как можно больше форм синергизма (как технологических, так и рыночных, финансовых и других). Ограничение одной или несколькими производственными функциями трактовки синергизма может привести к отказу от участия в новейших перспективных сферах предпринимательства, которое неминуемо повлечет технологическую отсталость и зависимость предприятий от более гибких объединений, что будет способствовать монополизации деятельности и рынков.

Большинство существующих моделей рассматривают как открытую систему только предприятия полностью или его подразделения. До недавнего времени это считалось

удовлетворительным и даже прогрессивным, но сегодня, и тем более завтра, как открытую систему, следует рассматривать не только структурные подразделения предприятия, но и каждый их функциональный элемент (снабжение, производство, сбыт и так далее), даже если он является чисто внутренним звеном и функцией, которая выполняется раньше рассматривалась лишь как вспомогательная. Этот подход не только отвечает современному принципу менеджмента - децентрализация внутренней структуры предприятия, которое развивается, но и позволяет строить модели развития предприятий на основе развития их сильных функциональных элементов, что является увязкой двух стратегических ориентиров : перспектив роста и синергизма.

Согласно постулатам синергетики, одним из главных условий стабильного, устойчивого развития системы есть минимум диссипации энергии или уменьшения энтропии, то есть содержанием управления социально-экономической системы становится управление процессами образования и отведения из системы энтропии. Другими словами, функционирование системы управления развитием предприятия должно быть направлено на обеспечение, с одной стороны, достаточного объема и качества входных потоков ресурсов, их наиболее эффективного перераспределения между элементами системы, а из другого - соответствия исходных потоков ожиданиям внешней среды. По мнению Аристотеля наш мир образует собой иерархическую систему в которой одни формы подчиняются другим формам, то есть находятся в динамической взаимосвязи одна из одною. В каждым годом приобретает актуализацию холистический (целостный) подход, который ориентируется на системный характер того или другого явления, для него целое имеет значительно больше значения чем простая сумма его составляющих. Этот подход уделяет много внимания взаимосвязям и взаимодействию между частями целого в виде системы. Большинство современных проблем в науке трудно, или невозможно решить с помощью редукционного подхода так как мир развивается нелинейно. Поэтому перед наукой, в том числе и перед наукой управления, возникает задание определения и исследование механизмов построения именно естественных (нелинейных) систем, которые гарантируют высокий уровень выживания и надежности функционирования этих систем в условиях изменения внутренней и внешней среды.

Выводы. Таким образом, целью управления устойчивым развитием предприятия должно стать обеспечение состояния внутреннего равновесия и сбалансированности взаимообмена с внешней средой, которая будет способствовать оптимальному приспособлению системы (предприятия) к внешней среде и будет создавать условия для непрерывного развития.

Как вывод, следует отметить, что органическое сочетание управленческих процессов и их целево-управленческой согласованности позволяют формировать предпосылки их взаимного развития. Реализация потенциала развития возможна через задействование как основных функций управления соответствующего их влияния на процессы деятельности через взаимную согласованность информации и компетентностных характеристик управленцев. Поэтому, управление устойчивым развитием предприятия как открытой системы возможно с учетом прямого влияния внешней среды, таких как экономическое, социальное, экологическое и обратной связи на отработанных управленческих технологиях, которые базируются на разном уровне компетенций.

Л и т е р а т у р а

1. Ансофф И. Новая корпоративная стратегия / И. Ансофф. – СПб. : Питер, 1999. – 416 с.
2. Борисенко А. А. К теории самоорганизующихся систем / А. А. Борисенко // Вісн. СумДУ. – 2000. – № 16. – С. 3–12.
3. Бурлачков В. Экономическая наука и экономическая физика: главные темы диалога / В. Бурлачков // Вopr. Экономіки. – 2007. – № 12. – С. 111–122.
4. Васюткіна Н. В. Управління сталим розвитком підприємств: теоретико-методологічний аспект: монографія / Н. В. Васюткіна. – К. : Лира-К, 2014. – 334 с.
5. Грейнер Л. Е. Эволюция и революция в процессе роста организаций / Л. Е. Грейнер // Вест. С.-Петербург. Ун-та. – 2002. – Серия: Менеджмент. – № 4. – С. 76–92.
6. Коротков Э. М. Концепция менеджмента / Э. М. Коротков. – М. : Дека, 1997. – 304 с.
7. Круглов М. И. Стратегическое управление компанией : учеб. Для ВУЗов / М. И. Круглов. – М. : Русская Деловая Лит-ра, 1998. – С. 128.
8. Крушвиц Л. Инвестиционные расчеты : [пер. с нем.] / Л. Крушвиц ; под общей ред.: В. В. Ковальова, З. А. Сабова. – СПб. : Питер. – 2001. – С. 2.
9. Мазур И. И. Реструктуризация предприятий и компаний : учеб. Пособие для вузов / И. И. Мазур, В. Д. Шапиро ; под общ. Ред. И. И. Мазура. – М. : Экономика, 2002. – 456 с.
10. Мельник Л. Г. Основы стійкого розвитку : навч. посібн. Для післядипл. Освіти / Л. Г. Мельник. – Суми : Унів. н., 2006. – 383 с.
11. Остапенко В. В. Финансы предприятий : учеб. Пособие / В. В. Остапенко. – М. : Омега-Л, 2004. – 304 с.
12. Пономаренко В. С. Стратегічне управління організаційними перетвореннями на промислових підприємствах : наук. вид. / В. С. Пономаренко, А. М. Золотарьов, О. М. Ястремська, І. М. Волик [та н.]. – Х. : ХНЕУ, 2005. – 452 с.
13. Смирнов Э. А. Основы теории организации : учеб. Пособие для вузов / Э. А. Смирнов. – М. : Аудит, ЮНИТИ, 1998. – 375 с.
3. Burlachkov V. Ekonomicheskaya nauka i ekonomicheskaya fizika: glavnye temy dialoga / V. Burlachkov // Vopr. Ekonomiki. – 2007. – № 12. – С. 111–122.
4. Vasyutkina N. V. Upravlinnya stalim rozvitkom pidpriemstv: teoretiko-metodologichnij aspekt: monografiya / N. V. Vasyutkina. – K. : Lira-K, 2014. – 334 s.
5. Grejner L. E. Evolyuciya i revolyuciya v processe rosta organizacij / L. E. Grejner // Vest. S.-Peterb. Un-ta. – 2002. – Seriya: Menedzhment. – № 4. – S. 76–92.
6. Korotkov E. M. Konceptiya menedzhmenta / E. M. Korotkov. – M. : Dek, 1997. – 304 s.
7. Kruglov M. I. Strategicheskoe upravlenie kompaniej : ucheb. Dlya VUZov / M. I. Kruglov. – M. : Russkaya Delovaya Lit-ra, 1998. – S. 128.
8. Krushvic L. Investicionnye raschety : [per. s nem.] / L. Krushvic ; pod obshchej red.: V. V. Koval'ova, Z. A. Sabova. – SPb. : Piter. – 2001. – S. 2.
9. Mazur I. I. Restrukturizaciya predpriyatij i kompanij : ucheb. Posobie dlya vuzov / I. I. Mazur, V. D. SHapiro ; pod obshch. Red. I. I. Mazura. – M. : Ekonomii, 2002. – 456 s.
10. Mel'nik L. G. Osnovi stijkogo rozvitku : navch. posibn. Dlya pislyadipl. Osviti / L. G. Mel'nik. – Sumi : Univ. n., 2006. – 383 s.
11. Ostapenko V. V. Finansy predpriyatij : ucheb. Posobie / V. V. Ostapenko. – M. : Omega-L, 2004. – 304 s.
12. Ponomarenko V. S. Strategichne upravlinnya organizacijnimi peretvorennyami na promislovih pidpriemstvah : nauk. vid. / V. S. Ponomarenko, A. M. Zolotar'ov, O. M. YAstrems'ka, I. M. Volik [ta n.]. – H. : HNEU, 2005. – 452 s.
13. Smirnov E. A. Osnovy teorii organizacii : ucheb. Posobie dlya vuzov / E. A. Smirnov. – M. : Audit, YUNITI, 1998. – 375 s.

Melnik N.A.

THREE-LEVEL CONCEPTION OF MANAGEMENT STEADY DEVELOPMENT OF ENTERPRISES OF SERVICE BUSINESS

An accent is done on that a management steady development of enterprise of service business must be examined from positions of approach of the systems taking into account direct influence of external environment, such as economic, social, ecological and to the feed-back on exhaust administrative technologies which are based on different level competenses.

Keywords: *competense, enterprise of service business, management object, management aspects, approach of the systems, system.*

Мельник Наталия Анатольевна, заместитель директора института управления и государственной службы ГОУ ВО ЛНР "Луганский государственный университет имени Владимира Даля".
E-mail: pbm-89@yandex.ru

Melnik Natalia Anatolievna is a deputy of director of institute of management and government service SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: Болдырев Кирилл Александрович, доктор экономических наук, профессор, заведующая кафедрой торгового дела ГОУ ВО ЛНР "Луганский государственный университет имени Владимира Даля"

Статья подана 11.07.2021г

References

1. Ansoff I. Novaya korporativnaya strategiya / I. Ansoff. – SPb. : Piter, 1999. – 416 s.
2. Borisenko A. A. K teorii samoorganizuyushchihsysa sistem / A. A. Borisenko // Visn. SumDU. – 2000. – № 16. – С. 3–12.

УДК 621.9.048

ВИБРОСТАНОК ДЛЯ ОТДЕЛОЧНО-ЗАЧИСТНОЙ ОБРАБОТКИ ЗАГОТОВОК ЛИТЕЙНЫХ ПРОИЗВОДСТВ, ОСНАЩЕННЫЙ РЕЗЕРВУАРОМ С ДЕФЛЕКТОРОМ РАБОЧЕЙ СРЕДЫ

Мицык В.Я., Тетюхина В.И., Шенкман Г.Л.

VIBRATING MACHINE FOR FINISHING AND STRIPPING WORKPIECES OF FOUNDRIES, EQUIPPED WITH A TANK WITH A DEFLECTOR OF THE WORKING MEDIUM

Mitsyk V.Ya., Tetyukhina V.I., Shenkman G.L.

Рассмотрены вопросы применения виброобработки на операциях очистки заготовок литейных производств. Проведен анализ современных технологий и отмечена возможность применения виброобработки для очистки отливок. Предложен вибростанок с резервуаром, оснащенный поворотным дефлектором, и установлены размерные связи его элементов. Получены графические зависимости эффективности виброобработки при варьировании режимов движения резервуара с поворотным дефлектором.

Ключевые слова: очистка отливок, виброобработка, резервуар, поворотный дефлектор, технологический результат, эффективность виброобработки, размерные связи, режимы колебаний.

Введение. В практике литейного производства наиболее трудоемкими и наименее механизированными технологическими операциями являются операции, связанные с очисткой мелких (10...30 мм) и средних (30...150 мм) отливок из черных и цветных металлов от остатков формовочных составов, стержней, пригара и окалины, что выполняется с одновременной обработкой до более высокого класса чистоты поверхности.

Выполнение таких операций связано с использованием ручного труда, доля которого в общей трудоемкости очистки превышает 50 %. В этой связи задачей повышения уровня механизации производственных участков очистки и улучшений условий труда их персонала сохраняет свою актуальность в машиностроении.

Большинство современных технологий очистки отливок реализуется динамическими методами с использованием галтовочных барабанов, дробеметных и дробеструйных установок. Вместе с тем разработаны методики расчета соответствующего оборудования, а также рассмотрены вопросы компоновочных решений и схем механизации участков очистки.

Анализ современных технологий очистки отливок. Галтовочные барабаны применяются для очистки отливок с толщиной стенки свыше 10 мм. Они широко распространены в литейных цехах с крупносерийным, массовым и особенно с мелкосерийным и единичным типом производства. Обработка в галтовочных барабанах имеет ряд существенных недостатков, к которым следует отнести невозможность очистки заготовок с малой жесткостью, так как при этом наблюдается искажение их геометрической формы, а на обрабатываемых поверхностях появляются вмятины и забоины [1].

Кроме того, операции очистки поверхности с одновременным её шлифованием требуют до 30 часов машинного времени. В результате чистота обработанной поверхности повышается незначительно, только на 2-3 класса. Использование галтовки в литейных и механообрабатывающих производствах также связано с высоким уровнем шума и пылевыведения, что не соответствует санитарно-гигиеническим нормам [2].

Возможность применения виброобработки на операциях очистки отливок. Развитие и промышленное внедрение виброобрабатывающей техники и технологии позволило расширить возможности механизации операций очистки отливок. Однако применяемые при этом вибростанки, оснащенные традиционными U-образными в плоскости колебаний резервуарами с объемом 50...250 дм³, имеют недостаточную производительность, ввиду того что динамическое воздействие рабочих поверхностей резервуара на его содержимое, характеризующее активность обработки, составляет только 65...70% периода колебаний.

Одновременно с этим в центральной части U-образного резервуара образуется неактивная для обработки зона, в которой величины взаимного давления и относительного перемещения гранул

сред и обрабатываемых заготовок, обеспечивающие процессы микрорезания и упруго-пластического деформирования, незначительны, что делает эффективность виброобработки, оцениваемой съемом металла и достигаемой шероховатостью поверхности, несколько заниженной [3].

Пути повышения эффективности виброобработки на операциях очистки литейных заготовок.

Эффективность процесса виброобработки на операциях очистки заготовок литейных производств зависит от степени воздействия рабочих поверхностей резервуара на загруженную в него рабочую среду и обрабатываемые заготовки. Степень этого воздействия изменяет кинематику и динамику загрузки резервуара в довольно широких пределах, что позволяет получать различный технологический результат обработки. В этой связи воздействие на среду может быть усилено за счет использования дополнительных рабочих поверхностей резервуара, полученных путём введения в его конструкцию внутреннего дефлектора рабочей среды [4, 5].

В НИЛ «Обработка свободными абразивами ЛГУ им. В. Даля» разработан вибростанок модели ЛМИ – 100 Д, резервуар которого оснащен поворотным дефлектором грушеобразной формы [6], принципиальная схема (рис. 1).

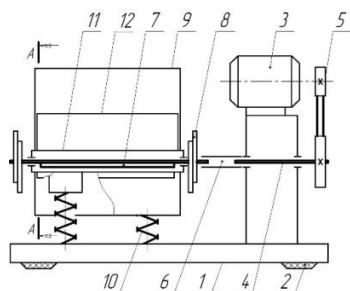


Рис. 1. Принципиальная схема вибростанка модели ЛМИ – 100Д:

1 – основание; 2 – амортизаторы; 3 – электродвигатель; 4, 7 – валы; 5 – клиноременная передача; 6 – упругая муфта; 8 – дебалансы; 9 – резервуар; 10 – упругая подвеска; 11 – вибровозбудитель; 12 – поворотный дефлектор

Внешний вид вибростанка и возможные положения дефлектора приведены на (рис. 2), техническая характеристика (табл. 1).

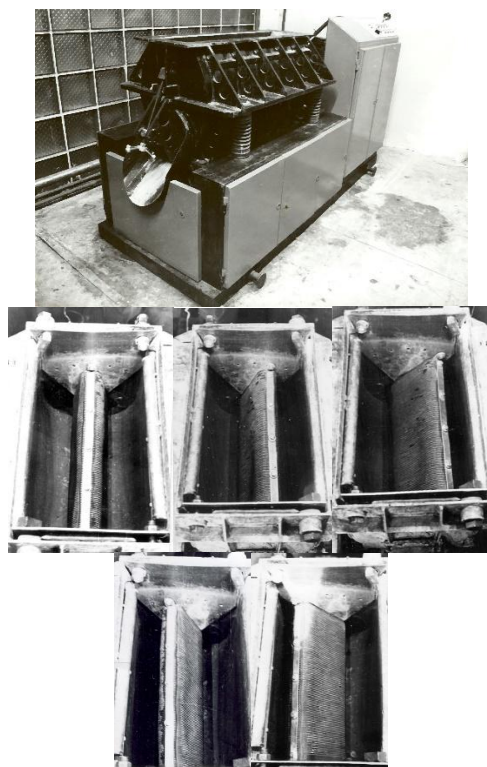


Рис. 2. Внешний вид вибростанка модели ЛМИ – 100Д, схема регулировки дефлектора и его положения в резервуаре

Таблица 1

Техническая характеристика вибростанка модели ЛМИ – 100Д

№ п/п	Наименование параметров	Значение параметров
1	Геометрический объём резервуара, дм ³	100
2	Рабочий объём резервуара, дм ³	70
3	Форма дефлектора	грушеобразная
4	Движение дефлектора	поворотное, фиксированное
5	Углы поворота дефлектора (в сторону и против движения среды в резервуаре)	10°, 30°
5	Частота колебаний, Гц	34, 43, 52, 61
6	Амплитуда колебаний, мм	1,0; 1,5; 2,0; 2,5; 3,0; 3,5; 4,0
7	Коэффициент эллипсности	1,5...1,7
8	Мощность электродвигателя, кВт	3,5
9	Габаритные размеры, мм	1250×650×1100
10	Масса, кг	910

Размерные связи и особенности функционирования элементов конструкции резервуара вибростанка с дефлектором рабочей

среды. При проектировании резервуара, исходя из особенностей ведения технологического процесса виброобработки заготовок «внавал», принимались

определенные размерные связи элементов конструкции, обеспечивающие стабильное циркуляционное движение рабочей среды и заготовок в местах постоянной ширины слоя среды, а также при её сужении и расширении в случаях поворота дефлектора как в направлении часовой стрелки, так и против (см. рис. 2).

Кроме того, радиус R днища резервуара выбирался в зависимости от величины большего радиуса r_1 дефлектора. Расстояние b между днищем резервуара и большей радиусной частью дефлектора не должно превышать 350 мм. Величина r_1 большего радиуса дефлектора принималась из конструктивных соображений, тогда $R = r_1 + (150..350)$ мм. Высота вертикальных стенок резервуара принята равной $1,8 R$, ширина резервуара относится к его высоте как $2 R / 2,8 R$, что является условием, необходимым для случая полного использования силового импульса как в вертикальном, так и в горизонтальном направлении. Высота дефлектора принимается равной $1,5 [r_1 + (150/350)]$, при этом меньший радиус дефлектора r_2 принимается равным $(0,25...0,3) r_1$.

Установлено, что расстояние b между днищем резервуара и большей радиусной частью дефлектора меньше 150 мм не целесообразно из-за уменьшения объема резервуара. Вместе с тем увеличивать это расстояние более 350 мм нежелательно из-за того, что гашение силового импульса в загрузке резервуара будет значительным и потеря в производительности не компенсируется увеличением количества одновременно обрабатываемых деталей за счет увеличения объема резервуара.

Дефлектор, как неотъемлемый элемент резервуара, дает возможность управлять процессом при достижении требуемого технологического результата (табл. 2).

Таблица 2

Технологические возможности резервуара с поворотным дефлектором

Операции виброобработки	Съем металла мг/ч·см ²	Достижимая шероховатость, Ra, мкм	Положение дефлектора в резервуаре	
Обдирка, очистка, черновое шлифование	6,0...7,5	10,0...5,0	Против часовой стрелки	10°
Удаление заусенцев, облоя, скругление острых кромок, шлифование	3,5...6,0	5,0...1,25		30°
Чистовое шлифование	2,0...3,5	1,25...0,32	Нейтральное положение	
Тонкое шлифование	0,5...2,0	0,32...0,16	По часовой стрелки	10°
Полирование	≤0,5	0,16...0,1		30°
Примечание: направление движения рабочей среды в				

резервуаре совпадает с направлением часовой стрелки

В этой в связи конструкция поворотного дефлектора имеет свои специфические особенности функционирования, а именно, при повороте в направлении часовой стрелки и против предусмотрены 4 фиксированных положения во внутреннем пространстве резервуара. Эти положения определяются углами отклонения вертикальной оси дефлектора от вертикальной оси резервуара. Значение углов поворота дефлектора как в направлении часовой стрелки, так и против принимаются равными 10° и 30°.

На основании результатов обработки заготовок-образцов в традиционном U-образном резервуаре и U-образном резервуаре, оснащенном поворотным дефлектором грушеобразной формы, построены графические зависимости, отражающие влияние режимов колебаний резервуара, то есть его амплитуды и частоты на эффективность съема металла с единицы площади поверхности заготовки образца в единицу времени.

Полученные графические зависимости показывают, что при изменении амплитуды колебаний в интервале 1...4 мм и использовании гранул среды диаметром 12 мм поворот дефлектора по часовой стрелке на угол 10° и 30° относительно его нейтрального положения увеличивает съем металла, соответственно на 20...30 % и 40...50%. Такой же поворот дефлектора против часовой стрелки вызывает уменьшение съема металла, соответственно, на 30% и 50 % (рис. 3).

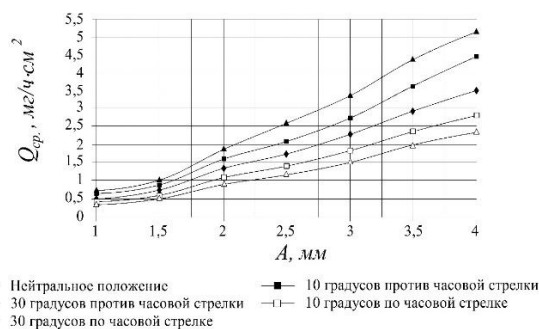


Рис. 3. Зависимость съема металла от амплитуды колебаний резервуара при повороте дефлектора: $\omega = 52$ Гц; $d = 12$ мм (направление движения среды совпадает с направлением часовой стрелки)

При изменении частоты колебаний в интервале 16...70 Гц и использовании гранул среды диаметром 12 мм поворот дефлектора по часовой стрелке на угол 10° и 30° увеличивает съем металла, соответственно, на 20% и 40%. Такой же поворот дефлектора против часовой стрелки вызывает уменьшение съема металла, соответственно, на 30% и 50 % (рис. 4).

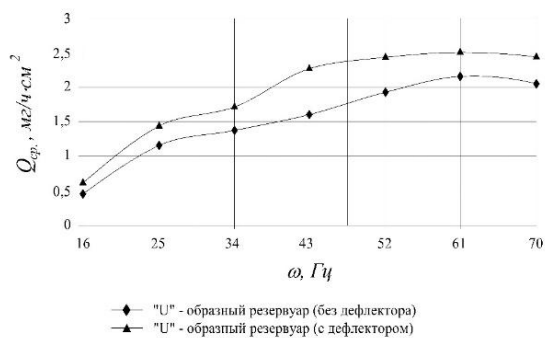


Рис. 4. Зависимость съема металла от частоты колебаний резервуара при повороте дефлектора: $A=2$ мм; $d=12$ мм (направление движения среды совпадает с направлением часовой стрелки)

Одновременно установлено что повышение эффективности виброобработки в U-образном резервуаре с дефлектором, занимающим нейтральное положение, по сравнению с традиционным U-образным резервуаром при изменении амплитуды его колебаний в интервале 1...4 мм составило 30 %, частота колебаний резервуара принималась 52 Гц, размер гранул среды – 12 мм, достигаемая шероховатость поверхности $Ra = 1,2 \dots 1,1$ мкм.

Повышение эффективности виброобработки для резервуара с дефлектором при изменении частоты его колебаний 16...70 Гц также составило 30 %, мкм, амплитуда колебаний резервуара составляла 2 мм, размер гранул среды 12 мм, достигаемая шероховатость поверхности $Ra = 1,1 \dots 0,8$.

Выводы

1. Установлена эффективность и целесообразность применения виброобрабатывающей техники и технологии для операций очистки заготовок литейных производств, до настоящего времени выполняемых с применением ручного труда и средств малой механизации.

2. Оснащение U-образного резервуара дефлектором поворотного типа в 1,3...1,5 раза повышает производительность виброобработки за счет возникновения встречно движущихся потоков среды с усложненной траекторией движения гранул и обрабатываемых деталей, а также за счет уменьшения затухания силового импульса, передаваемого вглубь среды рабочими поверхностями резервуара и дефлектора.

3. Изменение положения дефлектора в U-образном резервуаре относительно его нейтрального положения путем осевого поворота в направлении и против движения рабочей среды дает возможность управления процессом виброобработки. Поворот дефлектора на угол 10° и 30° в направлении, противоположном движению рабочей среды, создает условия для грубых очистных операций с высоким съемом металла при

невысоких классах чистоты поверхности и повышением производительности, соответственно, в 1,3...1,4 и 1,5...1,6 раза. Поворот дефлектора на угол 10° и 30° в направлении движения рабочей среды создает условия для проведения чистовых отделочных операций с минимальным съемом металла при невысоких классах чистоты поверхности и повышением производительности, соответственно, в 1,2...1,4 раза.

Литература

1. Кулаков Ю.М., Хрульков В.А. Отделочно-зачистная обработка деталей. – М.: Машиностроение, 1979. – 216 с.
2. Бабичев А.П., Бабичев И.А. Основы вибрационной технологии. – Ростов-на-Дону: ДГТУ, 1998. – 624 с.
3. Обработка деталей свободными абразивами в вибрующих резервуарах / И.Н. Карташов, М.Е. Шаинский и др. – К.:Высшая школа, 1975. – 188 с.: ил. – библиогр.: с.185-186
4. Мицык В.Я. классификация резервуаров вибростанков отелочно зачистной обработки по конструктивно-технологическим признакам // сборник научных трудов НГУ № 19, том 4. – Днепропетровск: Национальный горный университет, 2004 – С. 43 -48
5. Мицык В.Я. эффективность резервуаров виброустановок для отделочно-зачистной и упрочняющей обработки деталей // сборник научных трудов НГУ № 21. – Днепропетровск: НГУ, 2005. С. 66-70

References

1. Kulakov YU.M., Hrul'kov V.A. Otdelochno-zachistnaya obrabotka detalej. – M.: Mashinostroe-nie, 1979. – 216 s.
2. Babichev A.P., Babichev I.A. Osnovy vibra-cionnoj tekhnologii. – Rostov-na-Donu: DGTU, 1998. – 624 s.
3. Obrabotka detalej svobodnymi abraziva-mi v vibraruyushchih rezervuarah / I.N. Kartashov, M.E. SHainskij i dr. – K.:Vysshaya shkola, 1975. – 188 s.: il. – bibliogr.: s.185-186
4. Micyk V.YA. klassifikaciya rezervuarov vibrostankov otelochno zachistnoj obrabotki po konstruktivno-tekhnologicheskimi priznakami // sbornik nauchnyh trudov NGU № 19, tom 4. – Dnepropet-rovsk: Nacional'nyj gornyj universitet, 2004 – S. 43 -48
5. Micyk V.YA. effektivnost' rezervuarov vibroustanovok dlya otdelochno-zachistnoj i uprochnayushchej obrabotki detalej // sbornik nauchnyh trudov NGU № 21. – Dnepropetrovsk: NGU, 2005. S. 66-70

Mitsyk V.Ya., Tetyukhina V.I., Shenkman G.L. VIBRATING MACHINE FOR FINISHING AND STRIPPING WORKPIECES OF FOUNDRIES, EQUIPPED WITH A TANK WITH A DEFLECTOR OF THE WORKING MEDIUM

The article deals with the application of vibration treatment in the operations of cleaning blanks of foundries. The analysis of modern technologies is carried out and the possibility of using vibration treatment for cleaning castings is noted. A vibrating table with a tank equipped with a rotary deflector is proposed and the dimensional connections of its elements are established. Graphic dependences of the

vibration treatment efficiency are obtained when varying the modes of movement of a tank with a rotary deflector.

Keywords: *castings cleaning, vibration treatment, tank, rotary deflector, technological result, vibration treatment efficiency, dimensional relations, vibration modes*

Мицык Владимир Яковлевич, кандидат технических наук, доцент кафедры технологии машиностроения и инженерного консалтинга ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: tm.univer@yandex.ru

Mitsyk Vladimir Yakovlevich, candidate of technical Sciences, associate professor of the department "Mechanical engineering and engineering consulting" SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Тетюхина Валентина Игоревна, инженер кафедры технологии машиностроения и инженерного консалтинга, ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

E-mail: tetyuhina.valentina@yandex.ru

Tetyukhina Valentina Igorevna, engineer of the department "Mechanical engineering and engineering consulting" SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Шенкман Геннадий Львович, старший преподаватель кафедры промышленного и городского транспорта, ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Shenkman Gennady Lvovich senior lecturer of the department "Industrial and urban transport" SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: Гутько Юрий Иванович, доктор технических наук, профессор, профессор кафедры промышленного литья, ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 15.07.2021

УДК 004.056.53

ПРОГРАММА КОМПЛЕКСНОГО КОНТРОЛЯ ПРЕДПРИЯТИЯ, ОСНОВАННАЯ НА СИНТЕЗЕ СИСТЕМ БЕЗОПАСНОСТИ И ПЛАНИРОВАНИЯ РЕСУРСОВ ПРЕДПРИЯТИЯ

Попов С.В., Зорин К.И., Зябрев В.О.

COMPREHENSIVE ENTERPRISE CONTROL PROGRAM BASED ON THE SYNTHESIS OF SECURITY SYSTEMS AND ENTERPRISE RESOURCE PLANNING SYSTEMS

Popov S.V., Zorin K.I., Zyabrev V.O.

В данной статье приводится характеристика системы комплексного контроля предприятия на основе концепции киберфизической системы, совмещающей в себе функции планирования ресурсов предприятия, систему безопасности и обратной связи с сотрудниками. Проблема существующих средств контроля заключается в том, что они не позволяют осуществлять контроль за всем предприятием в целом. Предложена модель киберфизической системы как эволюции действующих систем контроля ресурсов предприятия, способная осуществлять всеобъемлющий контроль.

Ключевые слова: система контроля ресурсов предприятия, ИСБ, ERP, киберфизическая система.

Введение. Целью статьи является рассмотрение и определение функций системы комплексного контроля предприятия, основанной на синтезе систем безопасности и систем планирования ресурсов предприятия, поскольку предыдущие версии систем контроля предприятия устарели. Описывается состав модулей предлагаемой системы и выгоды её реализации

Описание проблемы. Современное развитие промышленности движется в сторону применения киберфизических систем, которые сочетают в себе физические (транспортная, энергетическая система, природные объекты и т.д.) и вычислительные компоненты. Вычислительная составляющая системы состоит из объектов, участвующих в обработке, передаче и управлении информацией с помощью вычислительных средств[1]. На данный момент для контроля предприятия используются ERP-системы (от англ. «Enterprise Resource Planning» – планирование ресурсов предприятия), их модули и другие системы, развившиеся впоследствии из концепции ERP-системы. Помимо этого, системы безопасности (например, ИСБ – интегрированные системы безопасности) часто стоят особняком от основного функционала системы. В данных условиях происходит

устаревание систем управления предприятием и недостаточное обеспечение безопасности, вследствие чего ухудшается производительность предприятия и его конкурентоспособность.

Система комплексного контроля предприятия как решение проблемы устаревания программ контроля предприятий. Новым витком развития систем контроля ресурсов предприятия стала бы система, построенная по принципу модульности ERP-системы и включающая в себя схожие по функциональности модули. Модульная структура повысит отказоустойчивость программы и позволит не использовать те модули, которые не требуются предприятию.

Предлагается создание программы, выполняющей такие функции, как:

Обработка поступающих с сенсоров, датчиков и камер данных.

Контроль эвакуации персонала.

Поддержка 3D-карты помещения предприятия для ориентирования в нем и нахождения мест работы сотрудников.

Отслеживание перемещений сотрудников с помощью технологии сетевой близости Wi-Fi.

Система умного здания – контроль расхода электроэнергии и воды, создание дополнительного комфорта для сотрудников.

Построение оптимального маршрута перемещения.

Оптимизация положения мебели в пространстве для более удобного доступа к технике и предметам.

Модуль создания комфортных условий труда предложит варианты размещения каждого работника в пространстве и подбора мебели для его рабочего места, обеспечение его ежедневных нужд с учётом его физических особенностей, рабочих обязанностей и интересов.

Одна из важных задач такой системы состоит в экономии времени и сил работников посредством

оценки эффективности и скорости их деятельности, повышения комфорта, безопасности и качества их работы. Можно с уверенностью сказать, что такие меры уменьшат риск преступлений (раскрытие корпоративной тайны, кража, шпионаж) и повысят лояльность коллектива.

Забора о сотрудниках помогает предприятию не потерять свою прибыль. Согласно исследованию, проведенному Center for American Progress, потеря сотрудника может стоить от 16% его зарплаты для сотрудников с почасовым окладом до 213% от зарплаты для высококвалифицированного сотрудника с постоянным окладом[2]. По данным Института Гэллага, сотрудники, которые говорят, что очень часто или всегда испытывают эмоциональное выгорание на работе, 63% будут чаще брать больничные, на 23% чаще обращаются в отделение неотложной помощи и имеют в 2,6 раза больше шансов уйти от нынешнего работодателя[3].

Важно также и увеличивать мотивацию к работе у сотрудников. Исследование, проведенное американскими организациями Dynamic Signal и Talent Culture, показало, что увеличение инвестиций в вовлеченность сотрудников на 10% может увеличить прибыль на 2400 долларов США на сотрудника в год[4], за трёхлетний период организации с высоко вовлеченными сотрудниками показали средний рост выручки в 2,3 раза больше, чем компании со средней вовлеченностью[5]. Компании, которые увеличивают количество талантливых менеджеров и вдвое увеличивают количество вовлеченных сотрудников, в среднем получают на 147% больше прибыли на акцию, чем их конкуренты[6].

Есть и другие выгоды данной системы как синтеза ERP и ИСБ:

1. Устранение разнородности используемых программ. Использование разных программ на предприятии может привести к проблемам с передачей данных из одной программы в другую;

2. Улучшение коммуникации между отделами. ERP-система отчасти решает проблему коммуникации между сотрудниками одного предприятия, но система безопасности и сотрудники, занимающиеся её обеспечением, часто стоят особняком;

3. Более качественный контроль безопасности предприятия. Имеется ввиду не только кибербезопасность или угроза физического проникновения на территорию предприятия, но и промышленный шпионаж со стороны сотрудников и их неосторожные действия и высказывания в рабочее время;

4. Глава предприятия сможет легче контролировать территорию предприятия, ему не потребуется вход в другую систему и освоение её интерфейса;

5. Уменьшается количество ложных срабатываний сигнализации – например, вовремя информированный сотрудник или система умного

офиса сможет отличить курение в неположенном месте от пожара;

6. Будущие обновления программного продукта коснутся всех систем сразу. Это будет преимуществом для системы безопасности потому, что на данный момент непрерывно разрабатываются все более точные средства определения объектов и идентификации людей;

7. Максимальное обеспечение непрерывности труда: если техника вышла из строя, программа укажет чем можно заменить её или предложит другие задачи людям. Поломка техники будет спрогнозирована и в большинстве случаев не станет неожиданностью;

8. Адаптация новых сотрудников упростится благодаря точному плану всех рабочих помещений и комфортным условиям труда.

Выводы. Предложенный проект киберфизической системы контроля ресурсов предприятия может быть реализован на предприятии. Система контроля объединит сильные стороны ИСБ и ERP-системы и сделает предприятие более конкурентоспособным, а систему более актуальной, поскольку идея создания киберфизической системы активно развивается в мире.

Литература

1. Sanfelice R. G. Analysis and design of cyber-physical systems. A hybrid control systems approach // Cyber-physical systems: From theory to practice, Boca Raton, FL, USA: CRC Press (Taylor & Francis Group). – 2016. – С. 3-31.
2. Wigert B., Agrawal, S. Employee Burnout, Part 1: The 5 Main Causes [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gallup.com/workplace/237059/employee-burnout-part-main-causes.aspx>, свободный
3. Photiades, M. D. 6 Eye-Opening Employee Engagement Statistics [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://talentculture.com/6-eye-opening-employee-engagement-statistics/>, свободный
4. Rath, M. B. Workforce productivity framework: how to address the needs of your entire workforce [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.bdo.com/digital/insights/modern-workplace/workforce-productivity-framework>, свободный
5. Sorenson S. How Employee Engagement Drives Growth [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gallup.com/workplace/236927/employee-engagement-drives-growth.aspx>, свободный
6. Boushey H. and Glynn S. J. There Are Significant Business Costs to Replacing Employees [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.americanprogress.org/wp-content/uploads/2012/11/CostofTurnover.pdf>, свободный

Zyabrev V.O., Zorin K.I., Popov S.V.
COMPREHENSIVE ENTERPRISE CONTROL PROGRAM BASED ON THE SYNTHESIS OF SECURITY SYSTEMS AND ENTERPRISE RESOURCE PLANNING SYSTEMS

This article describes the comprehensive control system of the enterprise based on the concept of a cyber-physical system that combines the functions of enterprise resource

planning, security and employee feedback. The problem with the existing controls is that they do not allow you to control the entire enterprise as a whole. A model of the cyber-physical system is proposed as an evolution of the existing enterprise resource control systems that can perform comprehensive control.

Keywords: *comprehensive enterprise control system, ISS, ERP, cyberphysical system.*

Попов Сергей Валерьевич, кандидат технических наук, доцент, заведующий кафедрой компьютерные системы и сети ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

E-mail: uverpogreb@mail.ru

Popov Sergey Valerievich, Candidate of Technical Sciences, Associate Professor, Head of the Department of Computer Systems and Networks of SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Зябров Владислав Олегович, студент группы ИТ-401м кафедры компьютерных систем и сетей ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

E-mail: tobi.3@mail.ru

Zyabrev Vladislav Olegovich, student of the IT-401m group of the SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Зорин Константин Игоревич, старший преподаватель кафедры компьютерных систем и сетей ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

E-mail: kizorin@dahluniver.ru

Zorin Konstantin Igorevich, Senior Lecturer of the Department of Computer Systems and Networks SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: Панайотов Константин Константинович, к.т.н., доц., декан Краснодарского факультета инженерии и менеджмента ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 25.07.2021

УДК 32.019.5

АКТУАЛЬНАЯ ПРАКТИКА ПРИМЕНЕНИЯ ДИДЖИТАЛ-ТЕХНОЛОГИЙ В СОВРЕМЕННЫХ ЭЛЕКТОРАЛЬНЫХ ПРОЦЕССАХ

Проценко А.В.

ACTUAL PRACTICE OF USING DIGITAL TECHNOLOGIES IN MODERN ELECTORAL PROCESSES

Protsenko A.V.

В статье приведен обзор технологических особенностей применения диджитал-инструментов и цифровых средств коммуникации в современных электоральных процессах. Анализируется сущность понятия «диджитализации» как трансформации общественно-политического пространства посредством расширения масштабов применения цифровых форм коммуникации, управления. Выявлены основные направления и формы использования диджитал-технологий в публично-политической сфере на современном этапе развития общества.

Ключевые слова: диджитализация, выборы, электорат, политическая коммуникация, Big Data, политическое участие, социальные сети, избирательные кампании.

Введение. Ряд современных авторов отмечает, что эти процессы массовой цифровизации начинают коренным образом менять технологические уклады функционирования, сопровождения и аналитического сопровождения избирательных кампаний. Так, американский исследователь Санстейн в своей работе «Иллюзия выбора» указывает на новые, инструментально гораздо более широкие горизонты манипулирования общественно-политическими предпочтениями избирателей, нежели в формате традиционного набора предвыборного технологического инструментария. Известный исследователь эволюции средств политической коммуникации Г. Поцепцов также отмечает высокий уровень отчуждения субъектности политического выбора в контексте многослойного информационного влияния на человека с помощью современных СМИ и цифровых гаджетов. Однако, многие авторы, в том числе и российские, такие как В.Г. Дроздова, С.А. Осетров, А.А. Моисеева склонны рассматривать оптимизационный и партисипаторный потенциал диджитал-избирательных технологий новой информационной эры.

Целью статьи является изучение и выяснение потенциала современных диджитал-технологий в контексте развертывания и ведения современных

электоральных кампаний, границы которого до сих пор не ясны. Обозначить, что его поступательное освоение не просто раскрывает новые горизонты и возможности для повышения эффективности политико-управленческого менеджмента и политического маркетинга, но и порой начинает императивно диктовать условия устанавливать новые форматы в рамках публично-политических процессов.

Изложение основных материалов. Если еще 15-20 лет назад термин «диджитализация» употреблялся относительно редко среди ученых различных гуманитарных направлений, и работы исследователей носили в целом описательно-предсказательный формат, то сегодня уже современное общество трудно представить без набирающих с каждым днем оборотов массовых информатизации и кибернетизации. Причем данные тенденции ярко выражены не только в отдельных экономических и производственных сферах, но и в целом во многом определяют формат и параметры общественной жизни, так как являются ключевым фактором развития коммуникативной сферы политического пространства.

К самому понятию «диджитализация» (от англ. «digital» – «цифра») в русском языке наиболее близко соответствует термин «оцифровка» – перевод всех видов информации (текстовой, аудиовизуальной) в цифровую форму. Однако понятие «диджитализации» гораздо глубже и шире, чем просто описание процесса механистического переноса информации в цифровую форму. Это социальное явление, имеющее процесс последовательных трансформаций социокультурного кода, объединенных общим вектором развития [6; с. 217]. Сегодня можно говорить о том, что диджитализация является главным инструментом построения и основой функционирования т.н. «информационного общества».

Сущность абсолютного большинства политических технологий может быть раскрыта

только через систему выявления и использования потенциала общественной системы – «человеческого ресурса» в соответствии с целями и смыслом человеческого существования. И в этом плане галопирующие темпы развития системы и сетевых средств коммуникации предоставляют социально-политическим инженерам и технологам поистине революционные инструменты.

Таким образом, протекающие новые формы коммуникации и передачи информации, появившиеся в процессе перманентной диджитал-революции, все чаще и все эффективнее применяются сегодня в политической сфере. Условно применение новых информационных и коммуникативных технологий в контексте функционирования политических процессов стоит разделить по сферам применения на электоральные и внеэлекторальные. В целом стоит отметить, что, учитывая специфику диджитал-коммуникаций, заключающуюся в возможности воздействия на крупные социальные аудитории с максимальным коэффициентом «полезной адресности», электоральное пространство является наиболее органически естественным для применения технологий на основе использования новых видов коммуникации.

Действительно, электоральные процессы и сопутствующие им, а также предваряющие конвенциональную политическую борьбу являются самым заметным и часто используемым для этого поприщем, однако диджитал-инструменты применяются и в других политических сферах. К примеру, в своей деятельности на посту Президента США Дональд Трамп продолжает и после окончания президентской кампании использовать кибер-коммуникативные инструменты, чтобы общаться с внешним миром не посредством СМИ, а напрямую – личными сообщениями в сети «Twitter». Своими «твитами» Трамп уже обрушивал финансовые рынки и даже объявил торговую войну Китаю. Это лишний раз подчеркивает, что социальные сети и интернет-пространство имеют гораздо более широкий потенциал применения, чем только лишь отдельно взятые электоральные кампании.

Касательно же электорального измерения политических процессов и явлений, здесь можно выделить несколько наиболее распространенных направлений использования диджитал-технологий.

В рамках первого направления применяются информационные технологии при стратегическом планировании, моделировании и мониторинге избирательной кампании.

Информационно-аналитическая поддержка является основой для прогнозирования развития избирательной кампании и инструментом корректировки стратегии кампании. Использование информационных технологий может стать основой для создания единой информационной системы управления избирательной кампанией, содержащей:

систему стратегического планирования (анализ иерархий, SWOT-анализ, календарный план кампании), систему моделирования, систему информационно-аналитического сопровождения. Применение такой системы в процессе избирательной кампании позволяет быстро и эффективно реагировать на события, происходящие в процессе выборов, отслеживать изменения предпочтений избирателей [10; с. 66].

Второе направление стало известно широкому кругу общественности после во многом сенсационной победы Дональда Трампа на президентских выборах в США 2016 г. В значительной степени успех команде Трампа обеспечило использование технологии Big Data, которую телекомпания CNN назвала даже «секретным политическим оружием», а позже в швейцарском журнале *Das Magazin* было опубликовано масштабное расследование использования персонализированной рекламно-агитационной информации в реализации предвыборной стратегии Трампа и референдуме по Brexit [14].

Применение аналитического инструментария с использованием ЭВМ-программ в социальных сетях и интернет-пространстве позволяет решать следующие традиционные для выборов различного уровня задачи: изучение всего электорального поля; анализ электората с позиций выявления адресных групп избирателей («прицеливание»); выяснение отличий потенциальных избирателей «своего» кандидата от других и т.д. Методика работы на данном этапе предполагает возможность использования нескольких способов «прицеливания»: географического и демографического [4; с. 21].

Используя Big Data, компании Cambridge Analytica, нанятой предвыборным штабом Трампа, удалось проанализировать аудиторию социальных сетей, разделить ее на сегменты по интересам, увлечениям и в итоге обратиться к каждому члену интернет-сообществ едва ли не с «уникальным политико-коммерческим предложением».

Основой для развития данной технологии стал эффект «подталкивания» (nudge) – воздействия на сознание избирателей в результате обработки психометрических данных. Создатели теории, в основе которой лежит этот эффект, назвали его «архитектурой выбора», а связанную с ней новую профессию — «архитекторами выбора» [12; с. 129].

Выборы Дональда Трампа стали также ярким примером третьей тенденции и направления новых информационных и коммуникативных технологий в контексте избирательных кампаний – выход на арену новой движущей силы выборов — социальных сетей и мессенджеров. Как отмечает по этому поводу Г. Почепцов: «Весь мир удивился результату, кроме тех, кто работал в выборах на него самого» [9].

На сцену вышел новый тип массового сознания, формируемый человеком из социальных медиа, о котором Борис Докторов пишет как о новом типе электората и новых механизмах формирования общественного мнения [2].

Процесс коммуникации в современном обществе постепенно приобретает все более виртуальный характер. Эту тенденцию отмечали еще Ю. Хабермас и Н. Луман. Данная тенденция способствует тому, что интернет-среда постепенно обретает статус особой формы социальной реальности. Соответственно, растет ее влияние на положение вещей в мире «реальной политики». Наглядным доказательством этого могут служить «твиттерные революции», прокатившиеся по странам Магриба и Ближнего Востока в последние годы. Политические практики в современной России также подтверждают эти наблюдения: ключевым фактором, приведшим к массовым протестам 26 марта 2017 г., стала именно активность оппозиционеров в социальных сетях [8].

При этом отметим, что использование мобилизационного потенциала социальных сетей было задействовано политтехнологами впервые на таком высоком уровне и в таком серьезном электоральном масштабе еще в начале 21 века в США. В избирательных кампаниях 2002 и 2004 г. политтехнологи республиканской партии во главе с личным консультантом президента США Джорджа Буша-младшего Карлом Роузом смогли создать огромную сеть волонтеров для мобилизации республиканских избирателей с помощью личных контактов. Один миллион двести тысяч волонтеров за трое суток перед голосованием лично и по телефону обратились к 15 миллионам знакомым республиканским избирателям, чтобы убедить их проголосовать за Буша и республиканских кандидатов в Конгресс. При этом подавляющее большинство волонтеров мотивировалось идейными соображениями, в том числе стремлением поддержать весьма популярного на тот момент республиканского президента, а оплачивалась только работа профессиональных координаторов кампании. Так, к примеру, в штате Огайо 150 оплачиваемых республиканских политтехнологов направляли работу низовой волонтерской сети, включавшей 85 тысяч добровольцев [11, с. 158].

Безусловно, выдающимися можно назвать успехи использования социальных сетей аналитиками и политическими консультантами команды Б. Обамы на президентских выборах в США 2008 г. Видеохостинг YouTube также был задействован как площадка для размещения записей речей Обамы и реагирования на заявления политических оппонентов. Используя YouTube, штаб кандидата очень оперативно реагировал на повестку, не оставляя без внимания ни одной темы, которую использовали оппоненты. «Только если раньше политический консультант Тони Шварц (кампании Джонсона, Картера) оперативностью

называл несколько дней, которые уходили на изготовление рекламных роликов, то на последних выборах скорость ответных действий измерялась несколькими часами, а то и минутами». Выбрав такую стратегию, Обама и его сторонники очень быстро смогли распространить нужную им информацию, которая создавала положительный образ кандидата-семьянина, кандидата-афроамериканца, кандидата-антимилитариста.

Помимо того, что с использованием сетевых технологий явка на выборы составила 64%, что фактически стало рекордом, созданная штабом кандидата Обамы онлайн-социальная сеть mybarackobama.org (MyBO) предоставляла возможность сторонникам кандидата по всей стране делать онлайн-пожертвования в избирательный фонд и организовывать локальные мероприятия в поддержку кандидата.

Ключевым элементом успеха кампании Обамы было использование цифровых технологий для пополнения избирательных фондов, что дало исследователям право говорить о практическом воплощении концепции «демократии мелких спонсоров». За весь период избирательной кампании 2008 г. Обаме удалось собрать в три раза больше денег, чем Маккейну, – 605 млн долларов (150 млн долларов только за сентябрь 2008 г.). При этом средняя сумма пожертвований в его фонд составила 86 долларов. Контактные данные членов данной социальной сети, статистика их онлайн-и офлайн-активности могла впоследствии использоваться для создания баз данных симпатизантов и рассылки адресных сообщений. Для распространения сообщений в онлайн-среде штаб Обамы задействовал вирусные технологии, которые можно назвать проявлением «массовой» природы Интернета [11, с. 159-160].

Ярким примером успешного использования соцсетей в избирательной кампании на постсоветском пространстве можно определенно считать стремительно набравшего электоральный вес украинского кандидата в Президенты Владимира Зеленского. Роль сетевых коммуникаций трудно переоценить. Это неудивительно: в Instagram за Зеленским следит впечатляющая аудитория в 3,5 млн человек, что во многом помогло кандидату набрать в первом туре голоса 5,7 млн избирателей. И среди них явно были его многочисленные подписчики: как показывает социология, электоральная база Зеленского — молодые люди, а именно эта категория наиболее активна в Instagram [1].

Очень важным для политических технологов и самих кандидатов является также и то, что системное использование такого коммуникативного инструмента, как социальные сети значительно снижает затраты на проведение кампании. Так, по данным ОО «Комитет избирателей Украины», Владимир Зеленский при расходах 88,9 млн грн., получил 5529460 голосов избирателей в первом

туре. Таким образом, стоимость голоса составила всего 16 грн. Для сравнения стоимость голоса для его основного конкурента Петра Порошенко составила почти в 10 раз большую сумму – 141 грн. Это говорит о высоком уровне оптимальности использования социальных сетей с точки зрения экономии материальных ресурсов кампании. Не говоря уже о том, что активность кандидата или политической силы трудно ограничивать или препятствовать ей со стороны правящей силы, используя административные меры [5].

Четвертым направлением применения диджитал-технологий является их использование в обеспечении доступности, транспарентности и оптимизации самого механизма волеизъявления. Электронные, интернет-технологии имеют высокий потенциал на различных этапах проведения выборов. Онлайн-кластеры данных значительно облегчают задачу создания реестров избирателей и управления ими, исключая «мертвые души». Элементы формирования онлайн-реестра избирателей уже использовались в России – в системе «Мобильный избиратель», стартовавшей к президентским выборам 2018 года. Также биометрические технологии могут помочь идентификации избирателей, предотвратив возможности повторного голосования, пишут авторы, добавляя, что технологии сканирования (отпечатков пальцев, радужной оболочки глаза, распознавание лиц) могут получить большее распространение для идентификации избирателей.

Хотя не обошлось и без системных сбоев – при явке на онлайн-выборах в 92,3% заполнивших бюллетень оказалось 87,4%. На прошедших выборах 8.09.2019 г. в Мосгордуму после принятия соответствующего закона в экспериментальном режиме некоторые горожане смогли голосовать с домашнего компьютера либо с любого «иногo электронного устройства» [3].

Таким образом, эксперимент с электронным голосованием в Москве показал удивительные результаты. Явка на него превысила 90%, что очень много для выборов любого уровня, а для выборов в городскую Думу и вовсе звучит фантастически. Для сравнения - на обычные избирательные участки пришли 21,77% избирателей, то есть в четыре раза меньше. За первые 15 минут голосования явка составила 4,8%. Мосгордуму может стать началом существенных изменений в системе организации выборов в России, а судя по прогнозам ряда экспертов, в обозримом будущем IT-технологии будут массово внедряться в российское политико-электоральное пространство и серьезно смогут поменять российский партийный ландшафт [7].

Пятое же направление следует рассматривать как нелегальное или неконвенциональное, в которое входят различные формы незаконного или неофициального воздействия на оппонентов как во время официального протекания избирательной кампании, так и во внеэлекторальные периоды. В

основном здесь речь идет об использовании средств кибер-коммуникации в борьбе между политическими группировками и акторами за власть, применение друг против друга различного типа технологий «серого» или «черного пиара», вбрасывание компромата и т.д.

К примеру, во время президентской кампании 2012 г. во Франции был взломан аккаунт Николя Саркози в социальной сети Facebook. На его странице появилось сообщение об отказе участвовать в президентских выборах 2012 г. «Учитывая исключительные обстоятельства, в которых оказалась наша страна, я, находясь в здравом рассудке, и от чистого сердца решил не выставлять свою кандидатуру на выборах в 2012 году», — говорилось в сообщении, составленном с орфографическими ошибками. Также всем желающим было предложено вступить в группу, посвященное уходу Саркози со своего поста в мае 2012 г. [11, с.161].

Выводы. Рассмотренные примеры наглядно демонстрируют необходимость тщательного изучения последствий внедрения технологий на основе цифровых технологий и искусственного интеллекта до начала их масштабного использования в обществе. Под воздействием новых технологий и инноваций мир кардинально меняется, а виртуальный сектор последовательно отвоевывает одну позицию за другой в политическом пространстве. В первую очередь это касается сфер публичной политики, которые непосредственно находятся в прямой зависимости от электорального поведения граждан, политического участия в различных формах и динамично меняющегося общественного мнения.

Уже сегодня можно наблюдать скачкообразный рост использования диджитал-инструментов и стратегий в сфере протекания электоральных процессов по 5 основным направлениям – информационно-аналитическая поддержка, расширение коммуникативного поля, оптимизация использования информационно-коммуникативных ресурсов, повышение доступности и транспарентности волеизъявления, а также неконвенциональное воздействие на оппонентов в электоральный и внеэлекторальные периоды. С учетом этих факторов можно с уверенностью предполагать, что в обозримом будущем IT-технологии будут активно внедрены и в отечественные электоральные реалии, а само электорально-коммуникативное пространство будет существенно трансформировано в соответствии с новыми тенденциями и вызовами.

Л и т е р а т у р а

1. Верстюк И., Бердинских К. Как новые технологии переворачивают выборы [Электронный ресурс] / И. Верстюк, К.Бердинских // Режим доступа: <https://magazine.nv.ua/journal/3360-journal-no-13/kak-novye-tekhnohohii-perevorachivajut-vybory.html>.

2. Докторов Б. З. Хроника президентской избирательной кампании в США 2016 года. Опыт социологического наблюдения социального процесса [Электронный ресурс] / Б.З. Докторов // Режим доступа: <http://www.socioprognoz.ru/publ.html?id=473>.
3. Дроздова В.Г. Использование современных избирательных технологий для обеспечения реализации активного избирательного права граждан российской федерации [Электронный ресурс] / В.Г. Дроздова // Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-sovremennyh-izbiratelnyh-tehnologiy-dlya-obespecheniya-realizatsii-aktivnogo-izbiratel'nogo-prava-grazhdan-rossiyskoy>.
4. Комаровский В.С. Информационно-аналитическое обеспечение избирательных кампаний. – М.: РЦИОИТ, 2001. – 88 с.
5. Комитет избирателей Украины. Официальный сайт. [Электронный ресурс] // Режим доступа: <http://www.cvu.org.ua/nodes/view/type:news/slug:kvu-nazvav-kandydativ-iaki-vytratyly-naibilshe-na-odyn-holos-vybortsia>
6. Моисеева А.А. Условия и последствия диджитализации современного общества: социально-экономический анализ / Моисеева А.А. // Вестник Томского государственного университета Философия. Социология. Политология. – 2017. – № 39. – С. 216-226.
7. Мосгоризбирком разработал законопроект о дистанционном электронном голосовании [Электронный ресурс] // Открытые системы: 9.04.2019. – Режим доступа: <https://www.osp.ru/news/2019/0409/13036897>.
8. Невская Т.А. Роль социальных сетей в избирательном процессе современной России [Электронный ресурс] / Т.А. Невская // Политика и Общество. – 2018. – № 9. – С. 31 - 39. Режим доступа: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=27460
9. Почепцов Г. Новая коммуникативная среда выборов и big data [Электронный ресурс] / Георгий Почепцов // Media Sapiens : – Киев, 2017. – Режим доступа: http://osvita.mediasapiens.ua/trends/1411978127/novaya_kommunikativnaya_sreda_vyborov_i_big_data/
10. Ронжин А.Н. Новые информационные технологии в избирательных кампаниях / А.Н. Ронжин // Современные наукоемкие технологии. – 2004. – № 1. – С. 66-67.
11. Свинин А. А. Использование социальных сетей как интернет-технологий в избирательных кампаниях: международный опыт / А.А. Свинин // Вестник Российского университета дружбы народов. Серия: политология. 2013. – № 2. – С. 157-163.
12. Санстейн К. Иллюзия выбора. Кто принимает решения за нас и почему это не всегда плохо. — М., 2016. – 325 с.
13. Электронные выборы в Московскую городскую Думу. Официальный сайт Мэра Москвы. [Электронный ресурс] // <https://www.mos.ru/city/projects/blockchain-vybory/>.
14. Von Hannes Grassegger und Mikael Krogerus. Ich habe nur gezeigt, dass es die Bombe gibt [Электронный ресурс] / V. H. Grassegger, M. Krogerus, // Режим доступа: <https://www.dasmagazin.ch/2016/12/03/ich-habe-nur-gezeigt-dass-es-die-bombe-gibt/>.
3. Drozdova V.G. Ispol'zovanie sovremennyh izbiratel'nyh tekhnologiy dlya obespecheniya realizatsii aktivnogo izbiratel'nogo prava grazhdan rossijskoj federacii [Elektronnyj resurs] / V.G. Drozdova // Rezhim dostupa: <https://cyberleninka.ru/article/n/ispolzovanie-sovremennyh-izbiratelnyh-tehnologiy-dlya-obespecheniya-realizatsii-aktivnogo-izbiratel'nogo-prava-grazhdan-rossiyskoy>.
4. Komarovskij V.S. Informacionno-analiticheskoe obespechenie izbiratel'nyh kampanij. – М.: RCOIT, 2001. – 88 s.
5. Komitet izbiratelej Ukrainy. Oficial'nyj sajt. [Elektronnyj resurs] // Rezhim dostupa: <http://www.cvu.org.ua/nodes/view/type:news/slug:kvu-nazvav-kandydativ-iaki-vytratyly-naibilshe-na-odyn-holos-vybortsia>
6. Moiseeva A.A. Usloviya i posledstviya didzhitalizacii sovremennogo obshchestva: social'no-ekonomicheskij analiz / Moiseeva A.A. // Vestnik Tomskogo gosudarstvennogo universiteta Filosofiya. Sociologiya. Politologiya. – 2017. – № 39. – S. 216-226.
7. Mosgorizbirkom razrabotal zakonoproekt o distancionnom elektronnom golosovanii [Elektronnyj resurs] // Otkrytye sistemy: 9.04.2019. – Rezhim dostupa: <https://www.osp.ru/news/2019/0409/13036897>.
8. Nevskaya T.A. Rol' social'nyh setej v izbiratel'nom processe sovremennoj Rossii [Elektronnyj resurs] / T.A. Nevskaya // Politika i Obshchestvo. – 2018. – № 9. – S. 31 - 39. Rezhim dostupa: https://nbpublish.com/library_read_article.php?id=27460
9. Pohepcov G. Novaya kommunikativnaya sreda vyborov i big data [Elektronnyj resurs] / Georgij Pohepcov // Media Sapiens : – Kiev, 2017. – Rezhim dostupa: http://osvita.mediasapiens.ua/trends/1411978127/novaya_kommunikativnaya_sreda_vyborov_i_big_data/.
10. Ronzhin A.N. Novye informacionnye tekhnologii v izbiratel'nyh kampaniyah / A.N. Ronzhin // Sovremennye naukoemkie tekhnologii. – 2004. – № 1. – S. 66-67;
11. Svinin A. A. Ispol'zovanie social'nyh setej kak internet-tekhnologij v izbiratel'nyh kampaniyah: mezhdunarodnyj opyt / A. A. Svinin // Vestnik Rossijskogo universiteta druzhby narodov. Seriya: politologiya. 2013. – № 2. –S. 157-163.
12. Sanstein K. Illyuziya vybora. Kto prinymaet resheniya za nas i pochemu eto ne vseгда ploho. — М., 2016. – 325 s.
13. Elektronnye vybory v Moskovskuyu gorodskuyu Dumu. Oficial'nyj sajt Mera Moskvy. [Elektronnyj resurs] // Rezhim dostupa: <https://www.mos.ru/city/projects/blockchain-vybory/>.
14. Von Hannes Grassegger und Mikael Krogerus. Ich habe nur gezeigt, dass es die Bombe gibt [Электронный ресурс] / V. H. Grassegger, M. Krogerus, // Режим доступа: <https://www.dasmagazin.ch/2016/12/03/ich-habe-nur-gezeigt-dass-es-die-bombe-gibt/>

Protsenko A. V.

ACTUAL PRACTICE OF USING DIGITAL TECHNOLOGIES IN MODERN ELECTORAL PROCESSES

The article provides an overview of the technological features of the use of digital tools and digital means of communication in modern electoral processes. The essence of the concept of "digitalization" as a transformation of the socio-political space by expanding the scope of the use of digital forms of communication, management is analyzed. The main directions and forms of using digital technologies in the public-political sphere at the present stage of development of society are revealed. the processes of mass digitalization are beginning to radically change the technological modes of functioning, support and analytical support of election campaigns. Already today, one can observe an abrupt growth in the use of digital tools and strategies in the field of electoral processes in 5 main areas - information and analytical

References

1. Verstyuk I., Berdinskih K. Kak novye tekhnologii perevorachivayut vybory [Elektronnyj resurs] / I. Verstyuk, K.Berdinskih // Rezhim dostupa: <https://magazine.nv.ua/journal/3360-journal-no-13/kak-novyie-tekhnolohii-perevorachivajut-vybory.html>.
2. Doktorov B. Z. Hronika prezidentskoj izbiratel'noj kampanii v SSHA 2016 goda. Opyt sociologicheskogo nablyudeniya social'nogo processa [Elektronnyj resurs] / B.Z. Doktorov // Rezhim dostupa: <http://www.socioprognoz.ru/publ.html?id=473>.

support, expansion of the communicative field, optimization of the use of information and communication resources, increased accessibility and transparency of expression of will, as well as unconventional impact on opponents in the electoral and non-electoral periods.

Keywords: *digitalization, elections, electorate, political communication, Big Data, political participation, social networks, election campaigns.*

Проценко Александр Валерьевич, кандидат политических наук, доцент кафедры государственной политики ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

E-mail: akstazatu@gmail.com

Protsenko Aleksandr Valerievich, Candidate of Political Sciences, Associate Professor of the Department of State Policy, SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: Шелюто Владимир Михайлович, д.филос.н., профессор кафедры мировой философии и теологии ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Статья подана 15.07.2021

УДК 656.07

КОНЦЕПЦИЯ УПРАВЛЕНИЯ ТРАНСПОРТНЫМ КОМПЛЕКСОМ**Сидоренко К.И.****CONCEPT OF MANAGING A TRANSPORT INDUSTRY****Sidorenko K.I.**

В статье на основе анализа управления транспортным комплексом обоснована и сформирована концепция построения солидарного механизма управления транспортным комплексом государства. Определены качества уровня оказания транспортных услуг на основе солидарного механизма управления транспортным предприятием с помощью имитационного метода путем проведения экспериментальных расчетов прогнозных показателей результатов финансово-хозяйственной деятельности. Рассмотрены результаты в формировании принципиально новой методической базы исследования процесса оказания транспортных услуг, построения солидарного механизма управления транспортным предприятием с учетом специфики региона. Разработана концепция в условиях экономического развития, сложившихся в (ДНР). Определены условия роста эффективности деятельности транспортных предприятий, функционирующих в регионе, подтверждены опытом регионального управления транспортным комплексом.

Ключевые слова: транспортные предприятия, повышение качества оказания транспортных услуг, солидарный механизм, транспортный комплекс, цифровизация.

Введение. В современных условиях развития экономики Донецкой Народной Республики (ДНР) транспортный комплекс является его базовой отраслью, поскольку позиционируется существенной составляющей промышленного комплекса. Главным условием устойчивого развития транспортного комплекса является его эффективное управление, которое должно быть нацелено на повышение качества оказания транспортных услуг. На сегодняшний день управленцами предприятий транспортного комплекса вопросы организационно-управленческого характера решаются чисто административным способом.

Независимо от действующей в стране экономической системы, государственное регулирование транспортной деятельности остается объективной необходимостью [1]. Транспортному комплексу Донецкой Народной Республики в настоящее время не удалось в полной мере сохранить производственный потенциал, квалифицированные кадры, коммерческие связи с предприятиями других

отраслей, научно-техническими центрами в ДНР и за ее пределами. Балансирующее воздействие государства на развитие экономики в целом невозможно при отсутствии государственного контроля над процессами, происходящими в транспортном комплексе, т.к. транспорт одновременно обслуживает и производственные отрасли, и сферы, опосредованно связанные с производством, и отрасли, обеспечивающие жизнедеятельность на территории региона [2].

Изложение основных материалов. Развитие транспортного комплекса (ТК) имеет определенную историю. Еще при СССР была создана система производства и технического обслуживания в большинстве отраслей народного хозяйства, к которым принадлежала и транспортная отрасль.

Исследованию особенностей повышения эффективности управления транспортным комплексом посвящены труды многих отечественных и зарубежных ученых. Наиболее полное отображение вопросов методологии управления транспортным комплексом можно найти в трудах В. Меньшиковой [2], А. Горбунова [4], М. Яркова [7], Ю. Бегуна [10], Ю. Бойко [10, 12], Е. Сыча [10, 12], И. Дидовец [12] и т.д.

В условиях административно-командной системы хозяйствования, имевшей место в СССР, а затем в Украине, не ставились и не решались организационно-управленческие вопросы структурной перестройки системы, технической эксплуатации основных фондов, эффективности эксплуатации при разных уровнях подчиненности этих предприятий.

После начала военных действий и провозглашения ДНР как отдельной республики процесс перехода ТК к рыночным отношениям требует решения проблем реструктуризации производства, создания системы эффективной организации хозяйственных отношений. Частично на общегосударственном уровне указанная проблема решена. Как известно, в ДНР было создано Министерство транспорта (МТ), в систему которого организационно вошли предприятия ТК. Кроме того, в структуре МТ был создан отдельный управленческий орган – департамент автомобильного

и железнодорожного транспорта, осуществляющий формирование государственной политики в области транспорта, разработку проектов законов и нормативно-правовых актов, разработку стратегии развития транспортного комплекса и т.д. [3].

Результаты исследований. Задачи экономического развития региона, оказывают влияние на состояние его транспортной инфраструктуры (железнодорожный, водный, морской, воздушный транспорт) и сопровождающие их технические средства и устройства. Успешное развитие региона достигается за счёт взаимодействия всех видов транспорта и встраивания их в единый транспортный комплекс государства. Транспорт, с одной стороны, представляет собой «ключ» к развитию региона, а с другой – это сложная система, объединяющая различные экономические структуры в единую цепь [4].

При повышении качества оказания транспортных услуг органы местного самоуправления играют важную роль в управлении транспортным комплексом, который является подсистемой градообслуживающей сферы. При организации управления транспортным комплексом нужно брать во внимание особенности города, которые могут быть связаны с конкуренцией между видами транспорта, высокой степенью износа транспортных средств, с пропускной способностью улично-дорожной сети и др.

Основными задачами управления в сфере транспорта являются: контроль качества транспортного обслуживания населения; обеспечение надежного состояния транспортных линий и развитие магистралей; модернизация систем организации транспортного движения, диспетчеризация и приведение подвижного состава в надлежащее состояние, соответствующее техническим параметрам и нормативам; обеспечение безопасности перевозок [5].

Исходя из роли транспорта в жизни общества, его прямых и обратных связей с экономикой, инфраструктурная система должна рассматриваться не только как чисто производственная или техническая система, но и как часть более сложных экономических и социально-политических систем. Являясь капиталоемким и высокоинерционным народнохозяйственным комплексом, в процессе экономического развития страны транспорт выступает в двух противоречивых качествах: как стимулирующий фактор (или локомотив) инновационного экономического развития на основе сочетания интенсификации и производительности с расширением инфраструктурной сети и созданием новых типов подвижного состава и одновременно как фактор сдерживания (или тормоз) экономического роста страны при исчерпании пропускной способности, приводящей к снижению эффективности транспортного процесса и неполному удовлетворению спроса [6].

Управление транспортным комплексом – это сложная структурированная система, где каждая единица, отвечающая за конкретно поставленные цели, играет особую роль в транспортной отрасли. Комплексное исследование транспортной отрасли региона позволит улучшить качество работы не только государственных подсистем, но и территориального органа управления в области повышения качества оказания транспортных услуг. Это касается исследования взаимодействия управления транспортным комплексом на различном уровне в целях совершенствования транспортной системы и развития организации управления [7].

В.А. Олерский выделяет следующие факторы, которые оказывают влияние на качество управления транспортным комплексом: дефицит и низкое качество каналов связи; уровень оперативности сбора и обработки данных, поступающих на бумажных носителях; трудоемкость получения информации; человеческий фактор при обработке и интерпретации полученных данных.

Он отмечает, что цели эффективного управления транспортным комплексом должны включать в себя: повышение уровня безопасности в сфере транспорта; повышение эффективности управления транспортным комплексом на уровне органов государственной власти всех уровней; повышение информативности и доступности транспортных услуг для населения и субъектов транспортного комплекса [8].

Главная причина невозможности использования стратегии управления развитием ТК ДНР связано с тем, что в условиях монополизации и вынужденной закрытости экономики как следствия экономической блокады со стороны Украины, действия системы государственного распределения оказания транспортных услуг потребителям неэффективны. Таким образом, транспортные предприятия вынуждены использовать ту технику, которая есть в наличии, и решать задачи эффективного ее использования. Существенного влияния на качество оказания транспортных услуг сложившаяся ситуация не оказывает, поскольку отсутствуют условия обновления и наблюдается дефицит финансовых ресурсов. Государство через нормативно-правовую и бюджетные системы имеет широкие возможности для государственного регулирования транспорта. Однако реструктуризация транспортного комплекса страны усложнила систему управления [9].

Конкурентоспособность транспортных услуг в полной мере определяется внутренними и внешними факторами хозяйствующих субъектов транспорта. Внутренние факторы определяют как возможность, так и эффективность процесса адаптации хозяйствующих субъектов транспорта к вызовам и угрозам внешней среды.

К ним относятся следующие факторы:
высокая квалификация персонала;
наличие производственно-финансовых ресурсов;

наличие четкой стратегии развития;
использование новейших технологий в обслуживании потребителей и обеспеченность информационными ресурсами;
гибкая адаптивная ценовая политика;
эффективная политика мотивации и стимулирования работников.

Факторы внешней среды отражают совокупность условий, к которым адаптируется хозяйствующий субъект транспорта. Именно во внешней среде формируются основные характеристики рынка [10].

В результате проблемы повышения качества транспортных услуг, надежности, долговечности, обеспечения наличия комплекса потребительских свойств стали вторичными задачами, которые решаются чисто административным путем. Охарактеризованные концепции корпоративного управления, ориентированы на внедрение методологии практического маркетинга. Таким образом, зарубежные производители – это корпоративные или частные структуры, которые функционируют на свой страх и риск, один на один с рынком, поэтому непосредственно отвечают за техническое состояние транспортных средств и обеспечивают их техническую пригодность. В противном случае эти производители просто перестанут существовать как участники рынка. Таким образом, осуществление стратегических мероприятий по обеспечению эффективности деятельности транспортного комплекса связано с действием фактора отношений собственности на капитал и средства производства.

Современные транспортные предприятия можно классифицировать по отраслевому признаку как внутриотраслевые, внеотраслевые и объединенные. К первым отнесены транспортные предприятия, основная деятельность которых непосредственно касается организации транспортных перевозок. Ко второй группе отнесены транспортные предприятия, которые действуют в сфере производства, ремонта, технического обслуживания транспортных средств и других основных средств. Осуществление изменения формы собственности само по себе не гарантирует автоматического достижения эффективности финансово-хозяйственной деятельности. Одной перестройки структуры собственности мало для создания такой системы управления, которая способна превратить убыточное или неэффективное предприятие в прибыльное.

Нормативно-правовые акты оставляют неурегулированными вопросы, связанные с постоянно возникающими новыми формами транспортной деятельности. Более того, несовершенное законодательство не способствует модернизации транспортного комплекса. Все это отрицательно сказывается на качестве оказания транспортных услуг [11]. Развитие отдельных видов транспортных предприятий свидетельствует о необходимости повышения качества транспортных

услуг. Существует зависимость доходности транспортных предприятий от качества услуг и скорости их предоставления потребителям. Указанное позволяет предположить, что достижение прибыльности транспортных предприятий в значительной степени зависит от взаимoinформирования участников процесса оказания транспортных услуг.

Устойчивое развитие рынка транспортных услуг является гарантией целостности экономического пространства страны, свободного перемещения товаров и услуг, конкуренции и свободы экономической деятельности, обеспечения целостности государства и национальной безопасности, улучшения условий и уровня жизни населения [12]. Достижение и повышение эффективности функционирования транспортных предприятий возможно за счет разработки и внедрения стратегии управления на основе функционирующего солидарного механизма.

В основу разработки этой стратегии положена задача повышения качества оказания транспортных услуг, которая имеет следующие направления решения: повышение качества труда работников транспортных предприятий; повышение информационного взаимодействия между участниками оказания транспортных услуг; повышение уровня оказания транспортных услуг; прирост показателей финансово-хозяйственной деятельности за счет повышения качества оказания транспортных услуг.

Задача построения солидарного механизма управления транспортным комплексом с целью повышения качества оказания транспортных услуг может быть решена на основе научных подходов, которые являются составными частями теории качественного обслуживания. Реализация научных подходов осуществляется с помощью системы методов и научного инструментария (рис. 1). Использование приведенных на схеме методов повышения качества оказания транспортных услуг и научного инструментария позволяет получить две группы результатов – научные и практические.

Научные результаты характеризует:

региональная стратегия обеспечения функциональности солидарного механизма управления транспортным комплексом;
оперативные приемы повышения качества оказания транспортных услуг;
стратегия повышения эффективности финансово-хозяйственной деятельности предприятий транспортного комплекса;
тактические условия повышения информационной безопасности на основе цифровизации.

Главным научным результатом является концепция построения солидарного механизма управления транспортным комплексом региона (рис. 1).

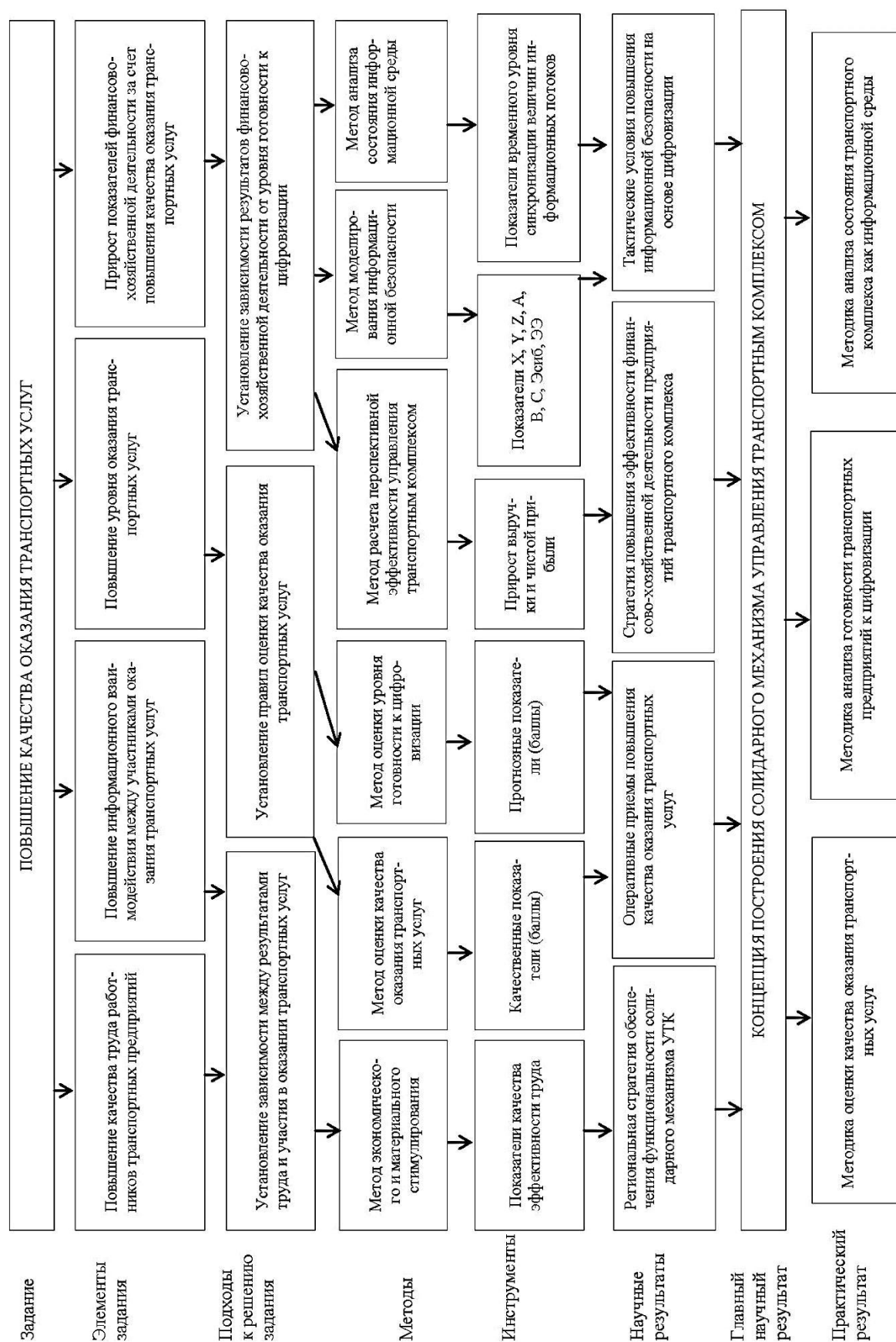


Рис. 1. Солидарный механизм управления транспортным комплексом региона

Концепция построения солидарного механизма управления транспортным комплексом содержит следующие положения:

- об обязательном оценивании качества оказания транспортных услуг;
- об обеспечении информационной безопасности процесса оказания транспортных услуг;
- о цифровизации оказания транспортных услуг;
- об эффективном управлении транспортным комплексом в информационной среде.

Первое положение касается объединения показателей качества оказания транспортных услуг и качества труда работников транспортных предприятий. Процесс оказания транспортных услуг связан с определенностью отношений подчиненности, оценкой возможностей привлечения дополнительных внутренних или внешних инвестиционных ресурсов, что обуславливает формирование условий обеспечения информационной безопасности в транспортных предприятиях.

Цифровизация оказания транспортных услуг является целесообразной со стороны обеспечения дальнейшей эффективности деятельности транспортных предприятий. Следовательно, расчет коэффициентов готовности транспортных предприятий к функционированию в условиях цифровизации, даст перспективные изменения качества оказания транспортных услуг за счет скорости и оперативности.

Применение установленной зависимости качества оказания транспортных услуг от синхронизации величины информационного потока связано с повышением результатов обычной деятельности транспортных предприятий в перспективе. Таким образом, состояние информационной среды выступает условием повышения качества оказания транспортных услуг и роста общей эффективности финансово-хозяйственной деятельности транспортных предприятий.

Практические результаты составляют методики, создание которых является следствием применения методов и инструментов решения поставленной стратегической задачи. Более детальная конкретизация методик в процессе их применения в условиях конкретных транспортных предприятий составляет тактику управления ими.

Вывод. Таким образом, доведение практической ценности сформированной концепции повышения качества уровня оказания транспортных услуг на основе солидарного механизма управления транспортным предприятием возможно не только в условиях практического применения, но и с помощью имитационного метода путем проведения экспериментальных расчетов прогнозных показателей результатов финансово-хозяйственной деятельности.

Научная новизна полученных результатов заключается в формировании принципиально новой методической базы исследования процесса оказания

транспортных услуг, построения солидарного механизма управления транспортным предприятием с учетом специфики региона. Разработанная концепция касается не только условий экономического развития, сложившихся в ДНР. Объективные условия роста эффективности деятельности транспортных предприятий, функционирующих в регионе, подтверждены опытом регионального управления транспортным комплексом.

Л и т е р а т у р а

1. Златин А.П. Совершенствование государственного регулирования региональных автотранспортных рынков: автореф. дис. канд. экон. наук / Златин Алексей Павлович. – М. – 2006. – 23 с.
2. Меньщикова В.И. Государственное регулирование транспортного комплекса / В.И. Меньщикова // Вестник Тамбовский государственный университет им. Г.Р. Державина. – Тамбов. – 2015. – Вып. 4(144). – С. 46–51.
3. Министерство транспорта ДНР. – URL: <http://donmintrans.ru/o-min/str/departament-avtomobilnogo-i-heleznodorozhnogo-transporta>
4. Горбунов А.А. Транспорт – механизм развития региона / А.А. Горбунов // Московский государственный университет путей сообщения; кафедра «Политология, история и социальные технологии». – Обозреватель. – 2014. – № 7. – С. 78–83.
5. Кушнерова О.Н. Муниципальное управление объектами транспортного комплекса / О.Н. Кушнерова, А.Д. Горелова // Тихоокеанский государственный университет. Электронное научное издание «Ученые заметки ТОГУ». – Хабаровск. – 2017. – Т. 8, № 4. – С. 51–57. – URL: http://ejournal.pnu.edu.ru/media/ejournal/articles2017/TGU_8_266.pdf
6. Сазонов С.Л. Транспорт Китайской Народной Республики / С.Л. Сазонов // Федеральное государственное бюджетное учреждение науки. – М.: ИДВ РАН, 2012. – 346 с.
7. Ярков М.А. Формирование и проблемы транспортного комплекса малых городов Пермского края / М.А. Ярков // Транспорт. Транспортные сооружения. Экология; Лысьвенский филиал Пермского национального исследовательского политехнического университета. – Лысьва. – 2016. – № 2. – 131 с.
8. Олерский В.А. Автоматизированная система управления транспортным комплексом России (АСУ ТК): доклад / В.А. Олерский // Президиум Совета при Президенте Российской Федерации по развитию информационного общества, 29 сент. 2010 г. – URL: <https://docplayer.ru>
9. Локтев А.А. Совершенствование механизма государственного регулирования развития транспортного комплекса: автореф. дис. канд. экон. наук. / Локтев Александр Алексеевич. – Нижний Новгород. – 2006. – 21 с.
10. Сич Є.М. Конкуренція та конкурентоспроможність на транспортному ринку: методологія аналізу / Є.М. Сич, О.В. Бойко, Ю.В. Бігун. – К. – 2013. – 13 с. – URL: <http://jml.nau.ua/>
11. Зубов И.Н. Особенности и современные подходы к организации управления транспортной системой / И.Н. Зубов. – Текст: непосредственный // Молодой ученый. – 2016. – № 21(125). – С. 371–376. – URL: <https://moluch.ru/archive/125/34505/>
12. Сич Є. Організаційно-економічні особливості взаємодії суб'єктів ринку транспортних послуг / Є. Сич,

О. Бойко, І. Дідовець // Загальнотранспортні проблеми. – 2013. – С. 54–62.

References

1. Zlatin A.P. Perfection of government control of regional motor transport markets: автореф. дис. канд. economic of sciences / A.P. Zlatin. – М. – 2006. – 23 p.

2. Men'schikova V.I. Government control of a transport complex / V.I. Men'schikova // Announcer the Tambov state university the name of G.R. Derzhavina. it is Tambov. – 2015. – Vip. 4(144). – P. 46–51.

3. Ministry of transport of DNR. – URL: <http://donmintrans.ru/o-min/str/departament-avtomobilnogo-i-heleznodorozhnogo-transporta>

4. Gorbunov A.A. Transport is a mechanism of development of region / A.A. Gorbunov // the Moscow state university of ways of report; a department is political «Science, history and social technologies». – Commentator. – 2014. – N 7. – P. 78–83.

5. Kushnerova O.N. the Municipal management the objects of a transport complex / O.N. Kushnerova, A.D. Gorelova // the Pacific state university. Electronic scientific edition the «Scientific notes TOGA». – Khabarovsk. – 2017. – T. 8, N 4. – P. 51–57.

URL: http://ejournal.pnu.edu.ru/media/ejournal/articles2017/TGU_8_266.pdf

6. Sazonov S.L. Transport of Chinese Folk Republic / S.L. Sazonov // Federal public budgetary institution of science. – М.: IDV WOUNDS, 2012. – 346 p.

7. Yarkov M.A. Forming and problems of a transport complex of small cities of the Permskogo edge / M.A. Yarkov // Transport. Transport buildings. Ecology; Lys'venskiy branch of the Permskogo national research polytechnic university. – Lys'va. – 2016. – N 2. – 131 p.

8. Olerskiy V.A. Automated control the system by a transport complex of Russia (TO THE ACE TK): lecture / V.A. Olerskiy // Presidium of Advice at President of Russian Federation on development of informative society, 29 sent. 2010 – URL: <https://docplayer.ru>

9. Loktev A.A. Improving the mechanism of state regulation of the development of the transport complex: author's ref. dis. Cand. econ. Science. / Loktev Alexander Alekseevich. – Nizhniy Novgorod. – 2006. – 21 p.

10. Little E.M. A competition and competitiveness is at the transport market: methodology of analysis / E.M. Little owl, O.V. Boyko, Yu.V. Runner. – K. – 2013. – 13 c. – URL: <http://jml.nau.ua/>

11. Zubov I.N. Features and modern going near organization of management a transport system / I.N. Zubov. – Text: direct // the Young scientist. – 2016. – N 21(125). – P. 371–376. – URL: <https://moluch.ru/archive/125/34505/>

12. Sych E. Organizational and economic features of interaction of subjects of the market of transport services / E. Sych, O. Boyko, I. Didovets // General transport problems. – 2013. – С. 54–62.

Sidorenko K.I.

CONCEPT OF MANAGING A TRANSPORT INDUSTRY

Following the analysis of transport industry management, the article grounded and developed a concert of developing a joint mechanism for managing the transport industry of a state. The qualities of the transport services provision level were determined on the basis of the joint mechanism for managing a transport enterprise using simulation through experiment calculations of estimated results of financial and operating performance. The results of forming a conceptually new procedural framework of researching the process of transport services provision, developing a joint mechanism for managing a transport enterprise in view of regional peculiarities were investigated. The author developed a concept for the current economic development terms of the Donetsk People's Republic. The conditions for increasing activity efficiency of transport enterprises operating in the region were determined and justified by the regional experience of the transport industry management.

Key words: transport enterprises, improving the quality of transport services, joint mechanism, transport industry, digitalization.

Сидоренко Кристина Игоревна, аспирант ГУ «Институт экономических исследований», г. Донецк.

E-mail: sidorenko-kristina@list.ru

Sidorenko Kristina Igorevna, graduate student SI «Economic Research Institute», Donetsk.

Рецензент: Астапова Галина Викторовна, доктор экономических наук, главный научный сотрудник отдела моделирования экономических систем ГУ «Институт экономических исследований».

Статья подана 25.07.2021

УДК 316.42 (477)

ПАЛИНГЕНЕЗИЯ ИММАТЕРИАЛЬНЫХ ПРАКТИК ДОНБАССА**Скорченко Ю.А.****PALINGENESIA OF IMMATERIAL PRACTICES OF DONBASS****Skorchenko Yu.A.**

Анализируются некоторые проблемы духовно-морального возрождения Донбасского социума в контексте творческого наследия В. И. Даля.

Ключевые слова: справедливость, моральность, духовность, сплоченность, кризис.

Введение. Мы являемся свидетелями подлинной трансформации социальной сферы в Донбасском локусе. Политика, идеология, хозяйство, культура находятся здесь в состоянии глубокого многоаспектного кризиса и наметившегося постепенного позитивного возрождения. Сложные, противоречивые процессы политической, социальной, духовно-культурной трансформации после 2014 г. – особо значимы и остаются еще во многом неосмысленными.

Исследователям удалось выявить ряд изменений в мировоззрении и сознании людей, которые живут в условиях многолетнего конфликта на Донбассе. Эти явления объясняются существенными морально - психологическими травмами. Сегодня население нашего региона подвергается значительному нравственному, деструктивному социопсихологическому воздействию, яростным пропагандистским атакам. Одновременно с ведением боевых действий Украина предпринимает шаги по экономическому и гуманитарному подавлению Донбасса. Поэтому актуальной задачей является приобщение жителей, молодежи региона к универсальным ценностям многовековой духовной культуры: состраданию, человеколюбию, справедливости, вере в добро, стремлению к исполнению нравственного долга; формированию воли, личного достоинства, чести, совести и т.п.

В повседневной жизни мы зачастую апеллируем к категориям: конфуз, стеснение, смущение, стыд, совесть, мораль, однако не всегда задумываемся относительно их содержания.

Вопросы нравственности, долга, стыда, вины, совести всесторонне разработаны в трудах Н.А. Бердяева, И.А. Ильина, И.В. Киреевского, Н.О. Лосского, В.С. Соловьева, П.А. Флоренского, С.Л. Франка, А.С. Хомякова и др.

Особо значимые результаты теоретических и эмпирических исследований отмеченных проблем представлены в произведениях таких зарубежных деятелей науки, как Т. Бастиан, Ж.-П. Сартр, М. Мид, З. Неккель, М. Хильгерс, Р. Бенедикт, З. Фрейд, М. Фуко, Н. Элиас, М. Левис, Г.-П. Дюрр, Г. Зиммель, Х. Ландвеер, Э. Гидденс, М. Якоби, И. Гофман, С. Томкинс и др.

Поиск путей решения этих крайне важных, актуальных задач направляет внимание ученых к цивилизационным духовно-моральным истокам, к творческому достоянию гениального лексикографа В.И. Даля [1-6,13-18,20-23].

Цель исследования. Проанализировать некоторые актуальные проблемы духовно-морального возрождения Донбасского регионального социума в контексте уникального наследия В. И. Даля.

Материалы и методы исследования. «Будучи родом из Новороссийского края и проведя там молодость,- писал он,- я с родным чувством читаю и вспоминаю все, относящееся до южной Руси...». В.И. Даль хорошо знал местную культуру, язык, бытовые особенности.

Познание житейских истин, воспитание любви к своему краю, бесспорно, начинается со слова. Лексика не только рефлектирует окружающую нас действительность, но и оказывает влияние на видение реальности, четко структурирует мировоззрение. Сегодня, когда нет титулов, аристократии и дворянства, существует лишь один признак, возвеличивающий человека и отличающий нас друг от друга: это механизм мышления и язык, на котором мы говорим. В Библии сказано, что слово – это Бог.

Основополагающим медиумом коммуникации, гарантирующим регулярное саморазвитие общества, является язык. «Человеку слово дано,- подчеркивал В. И. Даль, - скоту немота». Именно в родном языке писатель видел значительную составную часть «воспитания внутреннего», «нравственного образования».

Интенсивное пополнение словарного состава языка наблюдается в период социальных потрясений, общественных перемен. В результате

появляются новые реалии, возникают понятия, требующие номинации, так как лексика наиболее оперативно отражает изменение внешних, экстралингвистических условий существования языка. По тому, какие процессы активно протекают в социуме, можно судить и о развитии языка, и о формировании общественного сознания. Неология - актуальное направление лингвистических исследований. Она неразрывно объединена с мировоззрением, культурой и условиями жизни человека. В современную эпоху процесс словообразования, возникновение неологизмов становится все более интенсивным. Существенный вклад в изменение и обновление лексического состава языка вносят непосредственные участники событий. Описание и изучение лексических новаций «по горячим следам» до настоящего времени еще не стало предметом специального анализа в связи с подвижностью исследуемого материала, трудностями его сбора и дифференциации.

Семь лет на территории Донбасса ведутся боевые действия. Власти Украины разорвали все связи с Луганском и Донецком, постепенно вводя жесткую многофакторную блокаду - водную, транспортную, энергетическую, экономическую.

Гражданское население, ополченцы, воины Народной милиции привыкли жить в трудных условиях по специальным правилам и разговаривать на особом языке. За семь лет здесь сформировался уникальный сленг. Это своеобразный окопный сарказм и самоирония, помогающие преодолевать, пережить непростые обстоятельства фронтового бытия. Даже возник небольшой «словарь ополченческого сленга ЛДНР», который составил военный журналист М. Фадеев. Например, бунгало - блиндаж для размещения личного состава; двойка - БМП-2; дискотека - обстрел; пряник - снаряд; маслята, желуди - патроны и т.д. Данные термины не получают широкого распространения, малая часть из них «оседает» в словарном запасе русского языка. Это объясняется тем, что технологии и понятия, которые означают указанные неологизмы, находят распространение лишь в современной жизни и быте народа Донбасса.

В данный период, самоочевидно, многократно увеличились эмоциональные нагрузки. Как следствие, один из возможных способов снятия стрессовых состояний - отступление от норм этики, морали, культуры; использование ненормативной лексики на производстве, в быту и т.д. Но если не прояснять самим себе природу мата, откуда взятась адекватному к нему отношению? Реально положение дел может изменить только осознанный добровольный отказ от употребления табуированной лексики самим человеком.

Специфической чертой массового сознания нынешнего Донбасского социума, который проходит сложный процесс трансформации, является аномия. Стоит отметить наличие значительного уровня отчуждения индивидов от

общества на основании ослабления нормативных стандартов. Объективной причиной данных явлений представляется глубокий военно-политический, экономический, морально-психологический кризис. Преодоление аномии - одна из важнейших задач в процессе модификации социо-нормативной сферы нашего общества.

Существенными причинами системного кризиса, а также социального, культурного прозябания являются духовно-моральные, этические проблемы. Без преодоления этих негативных проявлений ничего изменить невозможно. Духовно-моральное возрождение становится главной стратегической задачей дальнейшего развития региона. В статье «О воспитании» (1856) В. И. Даль отмечал «...достигая согласования ума и воли, истины и добра, веры и любви, мы постепенно стремимся... к воссоединению умственного и морального воспитания человека - себя ли самого или другого, все равно - и вот что называется духовным возрождением».

Смущение, конфуз, стеснение в контексте регионального социума ассоциируются, с одной стороны, с негативными эмоциями, неприятными чувствами индивида, как эти понятия представляются вообще, а с другой - ситуативными положительными эмоциями. С точки зрения негативных пароксизмов субъект стыда - индивид, совершив нравственно неприемлемый поступок или проявив качество, неодобряемое социумом, становится объектом стыда. Человек, учинивший неблаговидное деяние, внутренне глубоко переживает случившееся. В положительном отношении это явление не всегда доставляет индивиду неудовольствие и дискомфорт, а имея возрастные особенности, меняет свое коренное отрицательное значение на положительное. Следовательно, стыд - явление контрастное, скорее, духовное, чем морально-общественное. Лексема «стыд», по мнению В.И. Даля, имеет значение «уничтожение», «самоосуждение», «нутренняя исповедь перед совестью», «срам», «позор», «порицание», «порушение», «поношение», «унижение в глазах других» [8, с. 347].

Установлено, что с большой достоверностью ощущают стыд личности с недостаточным статусом: беженцы, внутренне перемещенные лица, бедные, зависящие от государственных субсидий, безработные, получатели различных социальных пособий, пенсионеры, люди, принадлежащие к низшему классу или слою общества.

Социальный характер стыда выражается и в том, что он переживается за других. При определенных обстоятельствах свидетель позора покидает свою позицию наблюдателя и становится участником ситуации конфуза. Кстати, участие в данном эксцессе также вызывает у свидетеля кризис идентичности. Он начинает стыдиться.

Если совершенное деяние, по сути, неприемлемо социумом и серьезно осуждается его

членами, значит, эта проблема имеет свои принципиальные причины и основания. Данная ситуация, естественно, отрицательно окрашивает человека, в результате чего он попадает в центр осудительного внимания. Несомненно, стыд - это состояние личности, когда происходит порицание аморальных поступков или имеющих недостатки. На этот аспект указывал П. А. Флоренский, который связывал стыд не с социальным страхом, а с духовностью человека. Бесстыдство трактовалось им как свидетельство отпадения души от Бога. «Бесстыдство - указатель порчи...» [19].

Стыд – антропологическая константа, единый, целостный феномен с неизменными структурными элементами, основанный на эксцентричном способе существования индивида и обладающий вторичными формами. Являясь «сущностной чертой» личности, стыд не только в равной степени присущ всем людям и проявляется универсально, но и свойствен лишь человеку, являясь привилегией личности.

Универсальный характер стыда свидетельствует о невозможности существования феномена бесстыдства. Стыд - сущностная черта человека. Понятие «бесстыдство» является лишь оценочным средством поведения, выходящего за рамки принятого в социуме, а также может быть применено к индивиду с целью пристыжения или оскорбления. Культурные изменения, характеризующие современность, находят свое отражение в формах манифестации стыда, а нынешняя система культурных и социальных изменений детерминирует их содержательное наполнение.

Сегодня особо актуальной является задача сплочения граждан вокруг идеи моральной справедливости. Духовным фундаментом нашего общества должны быть моральность, справедливость, порядочность. В Донбассе, по нашему глубокому убеждению, необходимо создавать общество моральной справедливости. «Не в силах Бог, а в правде», - подчеркивал глубоко знавший народную мудрость В. И. Даль.

Справедливость - категория морально-правового и социально-политического сознания, связанная с правами человека и гражданина, которые исторически изменяются в процессе развития общества. В словаре В. И. Даля «справедливость» тождественна слову «правда», однако в значении «правосудие», «сделано законно» и т. д. Это, на наш взгляд, существенно для раскрытия морального значения справедливости и ее понимания как этической проблемы.

Для кардинального улучшения, изменения ситуации считаем целесообразным начать наработку теоретических основ новой идеологии, которая будет в состоянии сконцентрировать интеллектуальный потенциал Донбасского социума на достижение целей духовно-морального

возрождения с учетом особенностей ментальности граждан региона. Усилия, которые продиктованы голосом совести, долга, достоинства, чести – вот то, что делает моральность всепроникающей духовной силой. Моральность является наиболее массовым и одновременно важнейшим видом человеческого творчества, которая, собственно, и репрезентует культуру как способ человеческой деятельности. В. И. Даль истолковывал понятие «совесть» как моральное осмысление добра и зла. Совесть – это постижение индивидом добра, истины. Данные размышления В. И. Даля подпитывались народной мудростью в виде многочисленных пословиц, поговорок: «Робка совесть, поколь не заглушишь ее», «В ком стыд, в том и совесть», «Глаза – мера, душа – вера, совесть – порука» и т. д.

Понимание потребности, возможности создания в Донбассе высокоморального гражданского общества является существенным шагом к решению указанной проблемы. К сожалению, имеющиеся недостатки военно-политического, экономического характера и их последствия негативно влияют на формирование моральности. Сегодня достаточно сложно воспитывать граждан, молодежь, подростков в позитивном моральном ключе. В обществе с нечетким мировосприятием, без конкретного видения перспектив будущего развития очень легко утратить моральные ориентиры. Корни этих негативных проявлений кроются в «моральной усталости, изношенности» в социальном бытии указанных способов самореализации. Существует острая необходимость их смены на иные - духовные, моральные. Очевидно, стоит вспомнить золотое правило моральности - не делай зла окружающим тебя людям: «Итак, во всем, как хотите, чтобы с вами поступали люди, так поступайте и вы с ними» (Евангелие от Матфея, гл.7).

Выводы. Таким образом, реализация стратегических задач духовного, морально-этического оздоровления, преодоления нигилизма, проявлений преступности связаны со значительным повышением уровня культурно-образовательного развития граждан, молодежи нашего региона.

Жители Донбасса помнят о своих корнях, самоидентификации и объединяются для преодоления трудностей, помогая друг другу. Важным в этом контексте является жизнедеятельность русского писателя-патриота, лексикографа, военного врача В. И. Даля. В автобиографической записке 1841 г. он писал: «Я почувствовал необходимость в основательном учении, в образовании, дабы быть на свете полезным человеком». Он был хорошо образованным человеком - знал двенадцать языков, являлся членом-корреспондентом Петербургской Академии наук. Деятельность Даля была отмечена Ломоносовской премией.

Казак Луганский - псевдоним, под которым Даль вступил в литературный мир в 1832 г., был

взяты им в честь своего родного Луганска. Проза писателя представлена увлекательными рассказами, повестями [11], мистическими историями [12]. Он написал более ста очерков, в которых рассказывал о русской жизни. Даль был дружен с известными писателями и поэтами: Гоголем, Пушкиным, Крыловым, Жуковским. Вместе с Пушкиным путешествовал по России. Даль лечил Пушкина после роковой дуэли, присутствовал при кончине великого поэта.

Толковый словарь живого великорусского языка, которому лексикограф посвятил 53 года своей подвижнической жизни, включает 4 тома, тысячи страниц. Он был опубликован в 1867 г. Не случайно словарь занимает особое место в цивилизационном пантеоне, так как является одним из центральных памятников культуры. В нем содержится около 200 тысяч слов. Помимо словаря, В. И. Даль собрал и выпустил в 1862 г. «Пословицы русского народа». Сборник, в который вошло 32 тысячи фраз. Среди них - поговорки, приговорки, скороговорки, присловья, прибаутки, загадки [9]. Многие русские народные сказки собраны и обработаны В. И. Далем. Они учат детей доброте, справедливости, честности, милосердию. Благодаря писателю яркий, живой народный язык этих произведений получил еще большую выразительность [10].

Семь лет в Донбассе идет война. За этот период родились и пошли в школу дети, которые не знают, что такое нормальная обстановка, когда не стреляют. Зато они хорошо понимают, что такое война. Именно поэтому духовно-моральное возрождение, физическое, интеллектуальное развитие подрастающего поколения и взрослых, господство в нашем социуме идеациональности, нравственности, религии желательны не только государству - каждой семье.

Сегодня народу Донбасса необходима современная социально-культурная парадигма, которая в центр государственно - и обществообразующих процессов поставит сферу духовной жизни, призванную формировать нового человека, - патриота с большим интеллектуальным, трудовым и духовным потенциалом. Мы должны воспитывать высококультурного, образованного гражданина, которому присущи сознательность, житейская мудрость, гуманные ценности, творческая рефлексия и духовность.

Литература

1. Бессараб, М. Я. Владимир Даль: книга о доблестном гражданине России и великом борце за русский язык / М. Я. Бессараб. - 2-е изд., испр. и доп. - М.: Современник, 1972. - 287 с.
2. Брагина, Н.Г. Владимир Даль. Автор самого популярного словаря / Н.Г. Брагина. - М.: АСТ-Пресс, 2016. - 40 с.
3. Булатов, М. А. Собирает человек слова: повесть о В. И. Дале / М. А. Булатов, В. И. Порудоминский. - М.: Детская литература, 1969. - 223 с.

4. Булич, С. Даль Владимир Иванович / С. Булич // Энциклопедический словарь Брокгауза и Эфрона. - М.: Советская энциклопедия, 1993. Т.4.- С. 503-504.

5. Владимир Иванович Даль - писатель, врач, ученый [Текст]: Биобиблиографический указатель / сост. И. Е. Бахши. - М.: ГБУК г. Москвы «ЦБС ЗАО», 2016. - 30 с.

6. В.И. Даль в критике и литературоведении: сборник / сост. Н.Л. Юган. - Луганск: ВГУ им. Даля, 2014. - 348 с.

7. Даль, В.И. Толковый словарь живого великорусского языка / В.И. Даль. Т.1-4 - М. Русский язык. 1989-1991. - Т.4; Р.- 1991.- 683 с.

8. Даль, В.И. Пословицы русского народа: сборник фольклора / В.И. Даль. - М.: Дрофа, 2009. - 816 с.

9. Даль, В.И. Сказки / В. И. Даль. - Луганск: ООО «Пресс-экспресс», 2012.- 608 с.

10. Даль, В.И. Беглянка: избранная проза / В. И. Даль. - СПб.: Азбука, 2010.- 448 с.

11. Даль, В.И. Поверья, суеверия и предрассудки русского народа [Текст] / В. И. Даль. - М.: ЭКСМО, 2003.-732 с.

12. Матвиевская, Г.П. Владимир Иванович Даль. 1801 - 1872 / Г. П. Матвиевская, И. К. Зубова. - М.: Наука, 2002. - 223 с.

13. Порудоминский, В.И. Даль / В.И. Порудоминский. - М.: Молодая гвардия, 1971.- 384 с.

14. Порудоминский, В.И. Жизнь и слово. Даль: повествование / В. И. Порудоминский. - М.: Молодая гвардия, 1985. - 222 с.

15. Смирнов, А.Е. Дар Владимира Даля: Книга для внеклассного чтения/ А. Е. Смирнов. - М.: Дрофа, 2005. - 175 с.

16. Ткаченко, А.Б. Владимир Даль / А.Б. Ткаченко - М.: Фома, 2014. - 24 с.

17. Фесенко, Ю.П. Проза В.И. Даля. Творческая эволюция / Ю. П. Фесенко. - Луганск ; СПб.: Альма-матер, 1999. - 262 с.

18. Флоренский, П.А. Столп и утверждение истины [Эл. ресурс].- <http://urwerden.de/>

19. Юган, Н.Л. В.И. Даль: биография и творческое наследие: биобиблиографический указатель / Н.Л. Юган. - М.: ФЛИНТА: Наука, 2011. - 816 с.

20. Юган, Н.Л. В. И. Даль и русская литература 30-60-х гг. XIX в.: монография / Н. Л. Юган. - Луганск : ЛНУ им. Т. Шевченко, 2011. - 400 с.

21. Юган, Н.Л. Художественная специфика цикла В. И. Даля «Были и небылицы»: [монография] / Н.Л. Юган. - Луганск: Альма-матер, 2006. - 263 с.

22. Юган, Н.Л. Художественная картина мира в творчестве В. И. Даля: особенности жанрового воплощения и диалог с литературой эпохи: монография / Н.Л. Юган. - Луганск: ВГУ им. В. Даля, 2013. - 284 с.

References

1. Bessarab, M. Ya. Vladimir Dal: a book about a valiant citizen of Russia and a great fighter for the Russian language / M. Ya. Bessarab. - 2nd ed., Rev. and add. - M.: Contemporary, 1972. - 287 p.
2. Bragin, N.G. Vladimir Dal. The author of the most popular dictionary / N. G. Bragin. - M.: AST-Press, 2016. - 40 p.
3. Bulatov, M. A. A man of his word was collecting: a story about V. I. Dahl / M. A. Bulatov, V. I. Porudominskiy. - M.: Children's literature, 1969. - 223 p.

4. Bulich, S. Dal Vladimir Ivanovich / S. Bulich // Brockhaus and Efron Encyclopedic Dictionary. - M.: Soviet encyclopedia, 1993. V.4. - P. 503-504.

5. Vladimir Ivanovich Dal - writer, doctor, scientist [Text]: Biobibliographic index / comp. I. E. Bakshi. - M.: GBUK of Moscow "TsBS ZAO", 2016. - 30 p.

6. IN AND. Dahl in criticism and literary criticism: collection / comp. N. L. Yugan. - Lugansk: VNU them. Dahl, 2014. - 348 p.

7. Dal, V.I. Dal Explanatory Dictionary of the Living Great Russian Language / V.I. Dahl. Vol. 1-4 - M. Russian language. 1989-1991. - T.4; R. - 1991. - 683p.

8. Dal, V.I. Proverbs of the Russian people: collection of folklore / V.I. Dahl. - M.: Bustard, 2009. - 816 p.

9. Dal and V.I. Fairy tales / V.I. Dal. - Lugansk: Press Express LLC, 2012. - 608 p.

10. Dal, V. Beglyanka: selected prose / V. I. Dal. - SPb.: Azbuka, 2010. - 448 p.

11. Dal and V.I. Beliefs, superstitions and prejudices of the Russian people [Text] / V. I. Dal. - M.: EKSMO, 2003. - 732 p.

12. Matvievskaia, G.P. Vladimir Ivanovich Dahl. 1801 - 1872 / G. P. Matvievskaia, I. K. Zubova. - M.: Nauka, 2002. - 223 p.

13. Porudominskiy, V.I. Dal / V.I. Porudominskiy. - M.: Young Guard, 1971. - 384 p.

14. Porudominskiy, V. I. Life and Word. Dahl: narration / V.I. Porudominskiy. - M.: Young Guard, 1985. - 222 p.

15. Smirnov, A.E. Gift of Vladimir Dahl: Book for extracurricular reading / A. E. Smirnov. - M.: Bustard, 2005. - 175 p.

16. Tkachenko, A.B. Vladimir Dal / A.B. Tkachenko - M.: Foma, 2014. - 24 p.

17. Fesenko, Yu. P. Prose of V. I. Dahl. Creative evolution / Yu. P. Fesenko. - Lugansk; SPb.: Alma-mater, 1999. - 262 p.

18. Florensky, P. A. Pillar and Statement of Truth [El. resource]. - <http://urwerden.de/>

19. Yugan, N.L. V.I. Dal: biography and creative heritage: Biobibliographic index / N.L. Yugan. - M.: FLINT: Nauka, 2011. - 816 p.

20. Yugan, N.L. V. I. Dal and Russian literature of the 30-60s. XIX century: monograph / N.L. Yugan. - Lugansk: LNU them. T. Shevchenko, 2011. - 400 p.

21. Yugan, N.L. The artistic specificity of V. I. Dahl's cycle «There were also fables»: [monograph] / N.L. Yugan. - Lugansk: Alma Mater, 2006. - 263 p.

22. Yugan, N.L. Artistic picture of the world in the work of V. I. Dahl: features of genre embodiment and dialogue with the literature of the era: monograph / N.L. Yugan. - Lugansk: VNU them. V. Dahl, 2013. - 284 p.

Skorchenko Yu. A.

PALINGENESIA OF IMMATERIAL PRACTICES OF DONBASS

Some problems of the spiritual and moral revival of the Donbass society are analyzed in the context of the creative heritage of V. I. Dahl.

Key words: justice, morality, spirituality, cohesion, crisis.

Скорченко Юрий Александрович, к.и.н., доцент кафедры общеобразовательных дисциплин Института строительства, архитектуры и жилищно-коммунального хозяйства ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: skorchenko60@mail.ru

Skorchenko Yuriy Aleksandrovich, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor of the Department of General Educational Disciplines of the Institute of Construction, Architecture and Housing and Communal Services, SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: Яковенко Андрей Вячеславович, доктор социологических наук, профессор, зав. кафедрой социологии и социальных технологий ГОУ ВО ЛНР «ЛГУ им. Владимира Даля».

Статья подана 8.07.2021 г.

УДК: 331.5.024.54

ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ УПРАВЛЕНИЯ ЧЕЛОВЕЧЕСКИМИ РЕСУРСАМИ В УСЛОВИЯХ КРИЗИСА: НА ПРИМЕРЕ АУТСОРСИНГА (АУТСТАФФИНГА) ПЕРСОНАЛА

Смелянская Д.Н.

PRACTICAL ASPECTS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN A CRISIS: THE CASE OF OUTSOURCING (OUTSTAFFING) PERSONNEL

Smelyanskaya D.N.

В исследовании проводится анализ практических аспектов управления человеческими ресурсами в условиях кризиса на примере аутсорсинга (аутстаффинга) персонала на современном предприятии. Сделаны обобщающие выводы и предложены пути для эффективного использования аутсорсинга в условиях финансово-экономического кризиса.

Ключевые слова: предприятие, аутсорсинг, аутстаффинг, лизинг персонала, кадровое агентство.

Постановка проблемы и ее связь с актуальными научными и практическими исследованиями. В условиях финансово-экономического кризиса структурные преобразования в экономике, вызывающие изменения на рынке труда, стали толчком к развитию нетрадиционных форм занятости населения. Во-первых, потому, что предыдущая практика закрепления рабочего места за работником в некоторых случаях утратила свою актуальность. Во-вторых, современные формы организации труда открыли множество возможностей по планированию гибкого рабочего дня, работы по совместительству, использование заемной рабочей силы, привлечение сторонних специалистов и т.д. Именно поэтому за последние десятилетия в мире получила широкое применение современная практика использования человеческих ресурсов, получившая общее название «лизинговый» или «заемный» труд. Позже в мировой практике получили широкое распространение такие понятия, как «аутсорсинг», «аутстаффинг» и их модификации, относящиеся к системе заёмного труда.

Необходимо учитывать, что в условиях кризиса успешная деятельность любого предприятия, заключается в способности минимизировать свои расходы, обеспечивая при этом высокое качество товаров и услуг.

Отметим, что прикладными исследованиями по анализу применения аутсорсинга (аутстаффинга) на

современном предприятии занимались Т. Деркач[1], И. Киселев[2], Б. Карабельников, Э. Черкасова, С. Кукса, В. Юдкин, А. Леонов, В. Свечкаренко, Л. Смирных[3], В. Супян[4] и другие отечественные и зарубежные ученые.

Методология исследования. В ходе исследовательской деятельности использовались следующие методы исследования: междисциплинарный подход, теоретический анализ литературы, понятийный анализ, обобщение, индукция, дедукция.

Цель исследования – анализ практических аспектов управления человеческими ресурсами в условиях кризиса на примере аутсорсинга (аутстаффинга) персонала на современном предприятии.

Изложение основного материала исследования. Сразу же определимся с понятиями нашего исследования. Итак, аутсорсинг (от англ. Out и sourcing – внешний источник) – это процесс передачи части функций по обслуживанию деятельности предприятия сторонним подрядчикам или поставщикам. При условии обеспечения последними соответствующего уровня качества и эффективности их выполнения на основе трансформации или обновления бизнес-процессов и технологий, а также при условии иметь возможность перехода части персонала предприятия к предприятию-поставщику (аутсорсеру) [1]. При этом аутсорсинг, связанный с наймом персонала, называется аутстаффинг. Аутстаффинг (от англ. out и staffing – внешний персонал) – это процесс вывода части персонала предприятия (т.е. сокращение численности штатного персонала) в так называемое кадровое агентство (предприятие-провайдер) с целью предоставления их услуг заказчику (третьей стороне) [1].

Обратим внимание, что начиная с 20 века, человеческие ресурсы играют ведущую роль в системе трудовых отношений не только как решающие факторы производства, но и как главные

субъекты формирования более совершенной структуры рынка труда. Поэтому не удивительно то, что в глобальном процессе трансформации и модернизации мира занятость как фундаментальная экономико-трудовая категория тоже претерпевает значительные структурные и качественные изменения.

Такие процессы, как обновление производственной базы, компьютеризация, автоматизация, широкое использование информационных технологий, Интернета и новейших средств прямой коммуникации, чрезвычайно влияют на принципы организации рынка труда, усиливая тенденции использования нетрадиционных форм труда. Кроме того, изменения в соотношении производственного сектора и сферы услуг и непроизводственных отраслей вызывают острую необходимость по-новому решать задачи правового регулирования трудовых отношений и социального обеспечения наемных работников.

Первые элементы системы заёмного труда начали появляться в сфере трудовых отношений еще в 1920–30-е гг. Однако полноценная концепция заёмного труда была предложена и получила широкое применение лишь в 1960-е гг. в США как более гибкая и современная модель использования трудовых ресурсов и организации труда [4].

Заёмный труд получил название «лизинговый», являющийся разновидностью так называемой «неустойчивой» занятости. Позже мировая практика использования заимствованных трудовых ресурсов пополнилась такими понятиями, как аутсорсинг и аутстаффинг. С момента их появления и до сих пор эксперты не определились с универсальными и общепринятыми дефинициями относительно обозначенных понятий. Несмотря на это, во многих странах Европы (Швеция, Дания, Франция и др.) эти понятия уже нашли своё закрепление и отражение не только в практическом применении, но и в нормативно-правовых актах.

Специфика аутсорсинга заключается в том, что наемные работники могут оставаться в штате собственного предприятия, предоставляющего услуги в таких отношениях (далее – предприятие-услугопредоставитель), а фактически выполнять производственные задачи на другом предприятии, получающем эти услуги (далее – предприятие-услугополучатель). Таким образом, наемные работники берут на себя обязательства подчиняться требованиям этого предприятия и его специализированным условиям и правилам. Контроль над выполнением работы и мониторинг трудовых отношений в таком случае делится между предприятием-услугопредоставителем и предприятием-услугополучателем, но следует добавить, что объемы прав и обязанностей сторон могут еще более дифференцироваться в зависимости от определенных факторов и особенностей. Применение аутсорсинга (по крайней мере, его

базового типа) предполагает наличие двусторонних отношений, причем предприятие-услугополучатель заказывает услугу, а не сам труд наемных работников. Более сложной и противоречивой схемой выступает аутстаффинг персонала, базовая форма которого заключается в выводе (увольнении) определенного штата работников предприятия в кадровое агентство занятости (далее – предприятие-провайдер), после чего работники могут передаваться предприятию-услугополучателю на соответствующих условиях и на определенный срок. Предприятие-провайдер начинает формально выполнять функции работодателя, принимая сотрудников на работу, заключая трудовые договоры, начисляя заработную плату и т.д. Однако фактическим работодателем выступает предприятие-услугополучатель, потому что именно оно организует режим труда работников, ставит производственные задачи, контролирует их выполнением и т.д. Таким образом, существующая модель заёмного труда характеризуется трехсторонними отношениями.

Если структурно рассматривать общую систему заёмного труда, то к ее составу можно отнести следующие элементы:

- наемный работник (услуга);
- предприятие-услугопредоставитель;
- предприятие-услугополучатель;
- посредник или предприятие-провайдер (чаще всего им выступает кадровое агентство).

Отношения, возникающие в рамках применения этой системы, носят неопределенный и поливариантный характер и не могут быть четко определены по нормам трудового, гражданского и хозяйственного права (по крайней мере, в значительном количестве случаев). По сути, заёмный труд инициирует сложные комплексные правоотношения между несколькими участниками такого процесса с использованием одного/двух специфических нормативных документов (соглашений, договоров), которые выходят за пределы стандартных норм трудового права. Главной целью внедрения заёмного труда в мире была, прежде всего, оптимизация расходов на кадровые и административные цели. Кроме того, в условиях кризиса заёмный труд позиционируют как инструмент антикризисного менеджмента и эффективного гибкого управления.

Цель использования данного типа занятости четко определяется по таким направлениям, как экономически-расчетный и структурно-организационный. К первому направлению можно отнести сокращение административно-материальных затрат на:

- производство;
- бухгалтерию;
- кадровое делопроизводство;
- содержание персонала.

Ко второму – упрощение структуры управления человеческими ресурсами путем:

- использования гибкой модели набора необходимой численности работников (по временным, сезонным, квалификационным критериям);

- определенной либерализации устойчивых форм трудовых взаимосвязей (в некоторых случаях);

- повышения мобильности наёмных работников.

Наемные работники тоже получают некоторые выгоды от применения аутсорсинга и аутстаффинга. Например, для многих работников заёмный труд является единственной возможностью трудоустроиться и получить зарплату (возмещение за труд), что является особенно важным для молодых специалистов и людей пожилого возраста, испытывающих определенные сложности с поиском постоянной работы. Кроме того, работники, задействованные по соответствующим схемам занятости, могут быть защищены от негативных колебаний на рынке труда и рисков безработицы.

В то же время гибкость соответствующих форм занятости открывает значительные возможности по злоупотреблениям со стороны работодателей и повышает риски потери законных трудовых прав и гарантий работающих. Достижение максимальной прибыли за счет снижения социальных гарантий и распыления традиционных форм трудовых взаимоотношений чаще всего выступают приоритетной целью существования некоторых административных кругов и отдельных групп работодателей.

Обратим внимание, что на практике аутстаффинг подразделяют на:

- лизинг персонала (от англ. Lease – арендовать), при котором требуемый заказчику персонал находится в штате провайдера, а заказчик в случае необходимости привлекает определенного работника для выполнения необходимых работ с целью устранения несоответствия между имеющимися человеческими ресурсами и потребностью в них;

- подбор временного персонала, суть которого заключается в том, что кадровое агентство привлекает работника согласно заявке заказчика, заключает с ним трудовой договор, а на работу направляет к заказчику;

- вывод персонала за штат, при котором предприятие увольняет своих постоянных работников (выводит из штата), а провайдер вводит (принимает) их в свой штат.

Еще раз отметим, что главное преимущество для предприятия, которое выводит своих работников с помощью аутсорсинга, заключается в сокращении расходов на содержание большого штата персонала, тем самым повышаются финансовые показатели его деятельности.

Таким образом, аутсорсинг позволяет регулировать количество работников, не изменяя при этом фактическую численность персонала.

Кроме того, аутсорсинг выгодно использовать тем предприятиям, которые:

- занимаются сезонными видами экономической деятельности;

- реорганизовываются;

- находятся в условиях кризиса, имея большой штат сотрудников.

Следует помнить, что расходы на содержание персонала включают в себя:

- фонд заработной платы и отчисления с фонда оплаты труда;

- расходы на подбор кандидатов;

- оплату социального пакета и льготы определенным категориям работников;

- расходы на обеспечение охраны труда;

- обучение, переподготовку и повышение квалификации работников;

- расходы на содержание рабочих мест (освещение, отопление, уборка и т.п.);

- а также другие расходы на персонал, специфические для каждого предприятия (например, содержание столовой для работников, проведение корпоративных праздников и т.д.).

Отметим, что для большинства предприятий сокращений расходов на персонал является основной статьей, на которой в условиях кризиса пытаются сэкономить. Однако оптимальное использование аутсорсинга на предприятии возможно при следующих условиях:

- в случае вывода за штат не менее 50 работников;

- продуманной оптимальной мотивации персонала, при нивелировании процессов коллективного трудового конфликта;

- аутсорсинг не всегда можно применить ко всем категориям работников (в среднем около 50,0% должностей, выведенных за штат, относятся к административным должностям, 20,0% – финансовых работников среднего звена, сохраняется тенденция вывода IT-специалистов).

Итак, главными преимуществами вывода персонала из предприятия с помощью аутсорсинга является:

- материальная выгода в виде экономии предприятия на налогах и всех видах социальных отчислений, оплаты больничных и отпусков, поскольку работник не числится в его штате;

- упрощение управленческого процесса. Аутсорсинг дает возможность предприятию-заказчику не тратить силы своего менеджмента на управление кадрами непрофильных подразделений;

- уход от необходимости решения трудовых конфликтов. При аутсорсинге работник находится в штате провайдера и должен быть социально защищен именно там, где он официально трудоустроен.

Теперь кратко проанализируем опыт Российской Федерации (далее – РФ) в сфере заёмного труда.

Заёмный труд в РФ начал массово использоваться с конца 1990-х гг. в условиях острой необходимости минимизации затрат на персонал. Ранее считалось, что спрос на заёмных работников формировался за счет крупных предприятий с участием иностранного капитала, однако за последнее десятилетие такая форма занятости стала очень привлекательна для многих предприятий различных видов экономической деятельности и форм собственности. Однако отсутствие норм в действующем законодательстве РФ стала причиной неоднозначной ситуации, когда на практике заёмный труд получил широкое распространение, но в то же время эти отношения оставались почти полностью за пределами правового поля, что, безусловно, вызвало значительные трудности и усилило риски для всех участников данного процесса. При этом самой главной проблемой было несоответствие такого типа трудовых взаимоотношений традиционным нормам, регулирующим социально-трудовую сферу, а также существующей нормативно-правовой базе регламентирования занятости. Не менее весомым аспектом выступало то, что термины и понятия, присущие таким типам занятости, никак не отображались и не определялись в рамках трудового права. Чаще всего трудовые отношения при использовании труда заёмных работников в РФ регулируются с помощью гражданско-правовых договоров.

В 2004 г. в ходе разработки проекта Федерального Закона «О защите прав работников, нанимаемых частными агентствами занятости с целью предоставления их труда третьим лицам» была подготовлена Концепция правового регулирования заёмного труда (далее – Концепция), которая обозначила ряд задач:

- определить и отразить главные и принципиальные положения относительно такого явления, как заёмный труд;
- сделать обзор мирового опыта и внутренней (российской) практике использования системы заёмного труда;
- выделить основные положения по разработке и внедрению эффективного механизма защиты прав работников, задействованных по нетрадиционным формам занятости (заёмный труд);
- акцентировать внимание и более четко рассмотреть некоторые особые моменты, которые должны быть закреплены/дополнены в соответствующем законопроекте;
- детализировать наиболее важные вопросы, которые могут возникать во время использования заёмного труда, и систематизировать особые типы правоотношений, которые возникают между сторонами во время его применения [2, с. 52-60].

Анализируя саму Концепцию, можно определить, что значительное внимание уделялось именно роли посредников и обеспечению внедрения принципов и правил их деятельности. Безусловным

является то, что эта Концепция, как и сам законопроект, была направлена на обеспечение решения большинства вопросов, возникающих при использовании аутсорсинга (аутстаффинга) персонала [2, с. 52-60].

По проекту закона предусматривалось решение таких острых вопросов, как:

- нормирование статусов сторон (особенно посредников);
- определение спектра правоотношений между всеми участниками процесса предоставления и использования заёмного труда;
- формирование перечня санкций в отношении ответственности в случае несоблюдения норм действующего законодательства и нарушений условий трудовых и коллективных договоров при использовании таких форм занятости, как аутсорсинг и аутстаффинг.

По мнению большинства сторонников законодательного обеспечения и легализации заёмного труда в РФ, такая форма занятости будет способствовать уменьшению уровня безработицы, но на сегодняшний день в стране так и не удалось полностью обеспечить юридического и социально-ориентированного использования соответствующих форм занятости, а соответствующий законопроект до сих пор не вступил в силу. Причинами этого может быть следующее:

- использование заёмного труда во многих аспектах вступает в правовой конфликт с устоявшимися принципами и нормами трудового права;
- трехсторонние отношения между участниками системы заёмного труда, которые возникают в случае использования таких форм занятости, значительно затрудняют регулирование социально-трудовых отношений и оставляют большое количество возможностей, которые, в свою очередь, могут быть использованы для злоупотреблений со стороны работодателей (или посредников) и сужения объемов социальных гарантий и благ для наемных работников;
- сегодня на разных уровнях системы социально-трудовых отношений в РФ не выработана четкая и согласованная позиция в отношении последствий заёмного труда [3].

Выводы и перспективы дальнейших исследований. Таким образом, по итогам проведенного анализа можно сделать следующие выводы:

1. В начале 21 века произошли существенные изменения в структуре и качественном содержании занятости, обусловленные научно-технологическими, социально-экономическими, а также квалификационно-профессиональными изменениями в обществе.

2. Появление и распространение нетрадиционных форм занятости является следствием модернизационных процессов в плоскости социально-трудовых отношений и

изменений в структуре коммерческих, общественных и хозяйственных взаимоотношений на мировом уровне.

3. Возникновение системы заемного труда вызвано желанием всех заинтересованных сторон рационализировать и оптимизировать кадровые, управленческие и социальные расходы предприятия, перекладывая долю обязательств на другую сторону.

4. Зарубежный опыт свидетельствует о том, что контроль и эффективное регулирование сектора нетрадиционной занятости невозможны только при условии использования традиционных законодательных норм и положений. Поэтому со временем в мировой практике появился ряд норм и мер, направленных на нормативное обеспечение использования таких форм занятости.

5. Мировой опыт обеспечения использования заёмного труда состоит из комплекса мероприятий нормативно-правового, организационного и методического характера.

6. Анализируя мировую практику нормативного регулирования аутсорсинга и аутстаффинга, можно определить, что за последние несколько десятилетий в зарубежном опыте выделились два основных направления обеспечения функционирования системы заемного труда (либеральный и регламентирующий).

7. Аутсорсинг/аутстаффинг является достаточно эффективной нетипичной формой занятости.

8. Применение аутсорсинга/аутстаффинга в практике управления предприятием ведет к существенному снижению его расходов в условиях финансово-экономического кризиса, но в тоже время повышает риски правовой и социальной незащищенности наемных работников.

Л и т е р а т у р а

1. Деркач Т. Работник «напрокат»? (аутсорсинг, аутстаффинг и лизинг персонала). URL: <http://www.buhgalteria.com.ua/Hit.html?id=1659> (дата обращения: 21.01.2021).

2. Киселев И. Концепция правового регулирования заемного труда / И. Киселев, Б. Карабельников, Э. Черкасова, С. Куksa, В. Юдкин, А. Леонов, В. Свечкарёно // Хозяйство и право. – 2004. – № 2. – С. 52-60.

3. Смирных Л. И. Заемный труд: экономическая теория, опыт стран ЕС и России. URL: <https://docplayer.ru/412991-Zayomnyy-trud->

ekonomicheskaya-teoriya-opyt-stran-es-i-rossii.html (дата обращения: 22.01.2021).

4. Супян В. Сфера труда в США: новые тенденции и вызовы XXI в. URL: http://vasilievaa.narod.ru/ptpu/17_3_01.htm (дата обращения: 23.01.2021).

References

1. Derkach T. Employee "rent"? (outsourcing, outstaffing and leasing of personnel). URL: <http://www.buhgalteria.com.ua/Hit.html?id=1659> (accessed: 21.01.2021).

2. Kiselev I. The concept of legal regulation of borrowed labor / I. Kiselev, B. Karabelnikov, E. Cherkasova, S. Kuksa, V. Yudkin, A. Leonov, V. Svecharenko // Economy and Law. – 2004. # 2. – p. 52 60 60.

3. Smirnykh L. I. Borrowed labor: economic theory, experience of the EU and Russia countries. URL: <https://docplayer.ru/412991-Zayomnyy-trud-ekonomicheskaya-teoriya-opyt-stran-es-i-rossii.html> (accessed: 22.01.2021).

4. Supyan V. Sphere of labor in the USA: new trends and challenges of the XXI century. URL: http://vasilievaa.narod.ru/ptpu/17_3_01.htm (accessed: 23.01.2021).

Smelyanskaya D.N.

PRACTICAL ASPECTS OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT IN A CRISIS: THE CASE OF OUTSOURCING (OUTSTAFFING) PERSONNEL

This paper analyzes the practical aspects of human resource management in a crisis, using the example of outsourcing (outstaffing) of personnel in a modern enterprise. Generalizing conclusions are made and ways for effective use of outsourcing in the conditions of financial and economic crisis are offered.

Key words: enterprise, outsourcing, outstaffing, personnel leasing, recruitment agency.

Смелянская Дарина Николаевна, канд. пед. наук, доцент кафедры таможенного дела ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

E-mail: darin_ka80@mail.ru

Smelyanskaya Darina, Candidate Of pedagogical Sciences, a docent of the Chair «Custom Business», SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: Гончаров Валентин Николаевич, д.э.н.к, проф., заведующий кафедрой экономики предприятия и управления трудовыми ресурсами в АПК ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный аграрный университет».

Статья подана: 30.06.2021 года

УДК 332.146

СПОСОБЫ РЕАЛИЗАЦИИ СТРУКТУРНЫХ ПРЕОБРАЗОВАНИЙ

Тисунова В.Н., Грузинова Л.А.

METHODS OF IMPLEMENTING STRUCTURAL TRANSFORMATIONS

Tisunova V.N., Gruzinova L.A.

В статье проведен анализ результатов структурных преобразований зарубежных стран; выявлены способы реализации структурных преобразований и особенности действующей в Донбассе политики структурных преобразований; обоснованы предложения по совершенствованию механизма проведения структурных преобразований в Донбассе, направленные на усиление социальной направленности и повышение самостоятельности региона.

Ключевые слова: *способы, структурные преобразования, развитие, механизм, экономика, регион, социальная направленность.*

Введение. Удовлетворение общественных потребностей зависит от функций государства, которые оказывают непосредственное влияние на формирование хозяйственного механизма экономики. Данное влияние учитывает уровень развития экономических и производственных отношений, а также действующие методы, способы, формы управления территориальными хозяйственными комплексами. Результативность государственного регулирования увеличивается, если эти рычаги применяются не спонтанно или под влиянием «групп давления», оказывающих влияние на формирование интересов и конъюнктуру рынка властных структур, а системно, исходя из долгосрочных целей и текущих задач социально-экономического развития регионов. В настоящее время в Донбассе такая политика не получила должного применения.

Проблема государственного регулирования экономики является многогранной и изучается на микро-, мезо- и макроуровнях. Анализ последних исследований и публикаций показывает, что особенностям реализации структурной политики уделяли большое внимание лауреаты Нобелевской премии С. Кузнец, Л. Канторович, В. Леонтьев, различные подходы к формированию региональной политики исследованы в работах: А. Бузгалина, В. Василенко, Н. Волковой, А. Колганова, Е. Олейникова, Е. Сысоева, В. Тисуновой и др. [2-3; 5-12]. Однако как в практике управления национальным хозяйством, так и его регионами проблема выбора способов структурных

преобразований, способствующих эффективному экономическому и социальному развитию и обеспечивающих комплексность управления воспроизводственными процессами в научной литературе, остается открытой.

Поэтому целью статьи является исследование способов реализации структурных преобразований в зарубежных странах и обоснование предложений по совершенствованию механизма проведения структурных преобразований, который должен соответствовать удовлетворению перспективных потребностей развития промышленного региона и базироваться на передовых научных достижениях и опыте развитых стран.

Изложение основного материала. Принятая «Программа социально-экономического развития ЛНР до 2023 г.» декларирует, что «ЛНР – социальное государство (раздел 2 Программы) [1], основные направления реализации которой: создание новых рабочих мест; разработка и внедрение системы целевых государственных грантов для творческих проектов...». Экономическое же развитие рассматривается как основа независимости, а ее достижение должно обеспечить «полное восстановление экономической инфраструктуры, промышленности; создание справедливой системы налогообложения; возможность кредитования» и др. Однако данные положения могут так и остаться не реализованными, если не будет разработана модель структурных преобразований экономики Донбасса.

В Донбассе структурные преобразования протекают медленно и нерешительно. Основной причиной низкой результативности реформ в отечественной экономике является декларативный характер положения о ее социальной направленности. Преувеличение в теории саморегулирующих свойств рыночных методов хозяйствования привело к потере влияния регионов на состояние использования местных ресурсов и естественной среды.

В развитых странах также существует широкий диапазон рыночных и нерыночных методов влияния государства на экономические процессы – от преимущественно рыночных методов и подходов

(США, ФРГ) к широкому вмешательству государства в регулирование экономических процессов (Южная Корея, Япония, Франция).

Существует опыт стран, которые не пошли путем радикальных реформ, но получили устойчивые положительные результаты, также существуют страны, которые пошли путем радикальных реформ, но находились в глубоком кризисе (табл. 1).

Таблица 1
Распределение стран в соответствии с выбранной стратегией и результатами структурных преобразований [2, с. 44]

Либеральная стратегия	Нелиберальная стратегия	Результаты
	Китай, Вьетнам	Высокие темпы развития, кризис отсутствовал
Венгрия, Польша, Словакия, Хорватия, Эстония	Беларусь	Кризис, после выхода из реформ – переход к стабильному рынку
Армения, Грузия, Литва		Глубокий кризис, после выхода из реформ – переход к устойчивому рынку
Болгария, Румыния	Узбекистан, Туркменистан	Кризис, после выхода из реформ – неустойчивый рост или его отсутствие (спад)
Казахстан, Киргизия, Латвия, Молдавия, Россия, Украина	Азербайджан, Таджикистан	Неустойчивый рост или его отсутствие в условиях выхода из длительного и глубокого кризиса

Анализ структурных преобразований регионов-стран не выявил преимуществ использованных ими моделей. Армения, Грузия и Литва осуществляют либеральную стратегию, Узбекистан и Туркменистан неолиберальную, однако экономики этих стран все же оказались в кризисном состоянии (табл. 1). Исследования Мирового банка доказали, что успех реформирования переходных экономик в большей степени зависит от первоочередного проведения институциональных и структурных преобразований, чем от либерализации, которая, как правило, вторична. Институциональные преобразования создают условия для реформ, обеспечивая прозрачность и гибкость системы управления хозяйственной деятельностью [3].

С исторической точки зрения абсурдны утверждения о том, что государственное регулирование, в т.ч. и государственное планирование, является вредным заимствованием из американской экономики, которое якобы противостоит рыночной экономике. Однако

планирование используется во всех странах с развитой экономикой, которые работают по стратегическим планам, а не наугад.

Модель плановой экономики продемонстрировала свою стабильность и эффективность на примере СССР, она обеспечивала возможность максимально эффективного распределения ресурсов, в то время как «рынок» растрчивает ресурсы впустую» [4]. Плановая экономика не подвержена кризисам, а рыночная постоянно их ощущает. Такая экономика обеспечивает наиболее эффективную форму организации функционирования и взаимодействия хозяйствующих субъектов.

До последнего времени ученые-экономисты подтверждали целесообразность использования либеральной модели государственного воздействия на экономику страны лишь для развитых стран с устойчивыми социально-экономическими показателями [5]. Однако в последние сто лет во многих развитых странах, и прежде всего в США, в экономике резко обозначились олигархические тенденции развития капитала. В связи с этим американские ученые-экономисты стали разрабатывать всевозможные механизмы специального контроля над экономикой, что дало начало новому направлению экономической мысли – институционализму. Новое экономическое течение опровергает ранее бытовавший тезис о совершенстве рыночного хозяйственного механизма и саморегулируемости экономики [6, с. 87-88].

Америка традиционно опирается на государственную поддержку на федеральном уровне, уровне штатов, и особенно на местном уровне. В последние годы на американском государстве лежит ответственность в удовлетворении экономических потребностей бедных и нетрудоспособных граждан, развитии бизнеса, как в прочем и в других менее развитых странах.

Новый тип экономических отношений побуждает американское государство к активности в управлении экономикой и обеспечении благосостояния народов. Сейчас в США существует более 100 федеральных контрольных органов, которые имеют соответствующие полномочия, предоставленные конгрессом и призванные в своей деятельности защищать общественные интересы [7]. В практике США аккумулирован значительный опыт структурных преобразований. В стране действует доленое финансирование региональных проектов со стороны федерального центра, регионов и местных общин, что способствует объединению всех групп интересов в направлении регионального развития.

Есть также немало стран с авторитарными (Чили, Бразилия, Испания) и демократическими режимами (Швеция, Норвегия, Финляндия), которые достигли высокого уровня развития экономики. В бывшем СССР, где постоянно

разрабатывали и контролировали пятилетние планы, однако не было развитых рыночных отношений, экономика развалилась. В то же время в Японии, где составляют пятилетние планы, и в США, где обстоятельно разработанный бюджет выполняет роль централизованного планирования, наличие рыночных отношений и открытость общества способствовали эффективному развитию экономики этих стран [8].

Все это свидетельствует о том, что методы управления экономикой в странах имеют свои особенности. В демократических странах Скандинавии после войны, например, внедрялось жесткое регулирование финансового рынка, снижалась эффективность труда, были высокие налоги на рабочую силу. Однако это не помешало этим государствам достичь высоких результатов в развитии экономики и социальной сферы. Сейчас в Финляндии, например, решения по социально-экономическому развитию регионов принимаются централизованно, а регионы Финляндии принимают отдельные решения в рамках небольших проектов. При этом национальная промышленная стратегия направлена на переход от поддержки медленно растущих базовых отраслей к быстро развивающимся на основе высоких технологий.

Единственное, что можно однозначно констатировать: все страны, которым удалось возобновить экономику в кризисный период (США 1929-1932 гг.); после войны 1941-1945 гг. (Германия, Япония, страны Скандинавии) и те, которые достигли значительных результатов в экономике в 1980-1990-х гг. (Южная Корея, Бразилия, Тайвань), имели эффективное государственное регулирование социально-экономических процессов как основы управления, а также четко определенную экспортную ориентацию экономики и значительные ограничения импорта. Для республик Донбасса особенно важно было бы изучить опыт планирования во Франции, Японии, Южной Корее, КНР и Тайване, которое базируется на планах, заключенных между государством и территориями. Франция известна своими традициями в области планирования территориального развития. Особое внимание правительства сосредоточено на поддержке сельского хозяйства и «слабых» отраслей промышленности, улучшении транспортной инфраструктуры.

Примером достижения успехов в промышленном развитии является экономика Японии, прошедшая путь от слабых показателей послевоенного хозяйства в различных отраслях к периоду стабильного экономического роста. Политика структурных преобразований этого государства выражалась в том, что правительство приняло на себя регулирующую роль рынка, а главными инструментами были косвенные субсидии путем предоставления льготных кредитов, а также механизм ускоренной амортизации, а

высокотехнологичные отрасли получали лизинговые льготы на приобретение оборудования, а также прямые субсидии. Во второй половине 60-х годов XX в. в состав методов вошли мероприятия по привлечению в промышленные города филиалов больших компаний, функционирующих в перерабатывающей промышленности.

В Венгрии основной задачей структурной политики является содействие развитию рыночной экономики во всех регионах, сокращение неравенства между регионами, стимулирование инициативы на региональном уровне и др.

В Швеции создаются государственные региональные компании, которые принимают долевое участие в реконструкции предприятий и организаций, производящих новые товары и поддерживают малые и средние предприятия. При этом определено шесть конкурентоспособных на международном рынке национальных кластеров, которые обеспечивают 39% всей занятости страны и играют роль точек роста внутреннего рынка и базы международной экспансии для всей национальной экономики.

Таким образом, основными направлениями современной структурной политики зарубежных стран в отношении развития регионов является децентрализация на принципах subsidiarity.

Поэтому сегодня, с учетом накопленного достаточно большого опыта структурных преобразований всей системы экономик зарубежных стран, становится возможным теоретическое осмысление пройденного пути и выработка общего направления стратегии перехода к новой экономической системе в Донбассе. Речь идет об индустриальных возможностях предприятий, содействии малому бизнесу, перегруппировке рабочих мест, формировании рыночных институтов, осуществлении рациональных структурных сдвигов и др.

Действующей в настоящее время в Донбассе политике структурных преобразований характерны такие недостатки, как: усиление дифференциации по уровню экономического развития между отдельными муниципальными образованиями; чрезмерное имущественное расслоение населения по уровню и качеству жизни на сопредельных территориях; слабая социальная ориентация экономики, характеризующаяся сужением диапазона оказываемых социальных и коммерческих услуг; низкая предпринимательская активность населения; замедление воспроизводственных процессов.

Согласно исследованиям В.Н. Василенко, уже за несколько лет до начала военных действий на Донбассе (2012 г.) в крупнейших городских агломерациях нынешней Донецкой Народной Республики диапазон различий составлял: по показателям валовой добавленной стоимости более чем 10 раз, по средне-душевому розничному товарообороту – около 4 раз, по средней заработной

плате – более 25 %. В настоящее время названные тенденции не только сохранились, но и усилились [9, с. 27].

Усугубляется существующее положение политической ситуации в Донбассе, которая на данный момент нестабильная, существует угроза боевых действий. Как следствие, многие предприятия не могут полноценно функционировать и развиваться из-за экономической блокады. Существенные политические и экономические трансформационные изменения вызвали необходимость коренной переориентации отраслей промышленности Донбасса на новые условия хозяйствования, новые рынки и новых потребителей.

Поэтому наиболее прогрессивные способы устранения такого противоречивого и противоестественного состояния должны основываться на концепции растущей роли отдельных территорий (районов, населенных пунктов) в экономике региона и внеэкономическом принципе безопасности.

По нашему мнению, восстановление плановых методов ведения экономики на новой основе не только необходимо, но и технически возможно. В сферу влияния государственного планирования целесообразно включить те отрасли, которые являются локомотивами в реальном секторе экономики, представленные градообразующими предприятиями и комплексами – угледобыча, металлургия, машиностроение, химическая промышленность, сельское хозяйство и пр. Остальные отрасли не нуждаются в планировании своей деятельности со стороны государства, т.к. и так будут загружены работой для кадрового, инфраструктурного и иного обеспечения базовых отраслей. Сейчас Республики Донбасса имеют не только потребность, но и научный потенциал для разработки системы государственного планирования экономики.

В зарубежной практике при формировании политики структурных преобразований экономики региона решающая роль отводится разумному государственному регулированию, местному самоуправлению, общественным организациям, отстаивающим интересы и инициативы территорий [3; 10; 11]. Так, создаются территориально-производственные образования с повышенной концентрацией научно-технического и инновационного потенциала для производства и выведения на рынок высокотехнологичной конкурентоспособной продукции. Главным преимуществом этой модели является адаптация промышленности к динамичным изменениям рынков товаров и услуг в результате научно-технического прогресса и глобализации экономики. С другой стороны, такие модели связаны с одновременным развитием человеческого капитала, сферой услуг и научных исследований, что, в свою

очередь, привлекает предприятия наукоемких отраслей промышленности.

Инструментом решения экономических проблем с ориентацией на устойчивый рост являются программы развития региона. Эти программы необходимо согласовывать с общей стратегией развития, источниками финансового обеспечения, исполнителями и сроками выполнения. Поэтому на региональном и районном уровне, в населенном пункте должны формироваться местные региональные программы.

Принципиальным отличием концепции регионального развития, предложенной Ю. Пасечником, есть согласованность смежных программ, что не нашло широкого применения [12, с. 28]. Следует отметить, что развитие, например, машиностроительной отрасли должно сопровождаться адекватными программами развития сталеплавильной, энергетической, транспортной отраслей с соответствующим маркетинговым обеспечением конечной продукции.

Обеспечить же развитие местного самоуправления в Донбассе можно только при условии объединения правовых норм с финансово-экономической самостоятельностью территорий, которая будет способствовать участию населения в принятии эффективных локальных решений.

Выводы. На основе обобщения зарубежного опыта структурных преобразований установлено недостаточное использование в Донбассе классических институтов, которые включают формы собственности, банковско-финансовую деятельность, права субъектов хозяйствования, систему контроля и др. Результаты анализа структурных преобразований крупных регионов стран не выявили преимуществ заимствованных ими моделей. Армения, Грузия и Литва используют либеральную, Узбекистан и Туркменистан – неолиберальную модель, однако экономики этих стран оказались в кризисном состоянии. На основе этого можно сделать вывод, что основной причиной низкой результативности реформ в Донбассе стал декларативный характер о ее социальной направленности без указания роли территорий в ее обеспечении.

Зарубежный опыт свидетельствует, что в мире нет ни одной развитой страны, где не использовались бы в той или иной мере такие элементы государственного регулирования, как стратегическое планирование и прогнозирование, а самых заметных успехов в модернизации и обеспечении конкурентоспособности экономик сумели добиться именно те страны, которые обеспечили разумное сочетание рыночного и планового начал (яркие примеры – это Китай, Южная Корея, Япония и др.). Поэтому для Донбасса важной задачей является построение эффективных механизмов, обеспечивающих максимальную результативность государственного управления инновационным развитием экономики.

Одной из функций государственного регулирования выступает поддержка промышленного производства, его рациональной структуры. В связи с этим в модель структурных преобразований экономики Донбасса необходимо включать мероприятия по целенаправленному использованию территориальных ресурсов и обеспечению на этой основе удовлетворения основных социально необходимых потребностей населения. Все это поможет экономике Донбасса адаптироваться к современным требованиям, которые определены ресурсно-функциональными принципами с соответствующими им доминантами реализации производственно-хозяйственных, энергосберегающих и технико-технологических процессов.

Органы муниципальных образований должны осуществлять регулирующие функции эффективного использования ресурсов региона. Успех в структурных преобразованиях в экономике региона зависит от консолидации усилий территориального сообщества и органов исполнительной власти в реформировании ведущих отраслей экономики региона; модернизации ключевых инфраструктурных объектов; реализации перспективных инвестиционных проектов; реализации единых подходов в бюджетной и налоговой политике, градостроении, экологии.

Для Донбасса социально ориентированная модель структурных преобразований должна иметь принципиальное строение: максимальную занятость населения; устранение теневой экономической деятельности; эффективное использование местных ресурсов; обеспечение обязательных социальных стандартов; эволюционный тип рыночных преобразований. Это обеспечит социальную направленность экономики и повысит самостоятельность регионов в разработке и осуществлении стратегий развития территориальных хозяйственных комплексов.

Л и т е р а т у р а

1. Программа развития Луганской Народной Республики на 2018-2023 годы [Электронный ресурс]. / Народная Трибуна – Режим доступа: https://nt1941.su/allnews/important_day/2553-programma-razvitiya-luganskoy-narodnoy-respubliki-na-2018-2023-gody.html.
2. Бузгалин А. Либерализация versus модернизация (сравнительный анализ переходных экономических систем) / А. Бузгалин, А. Колганов // Вопросы экономики. – 1997. – №8. – С. 38-56.
3. Тісунова В.М. Ринкові перетворення в економіці регіону / В.М. Тісунова / МВС України, Луган. держ. ун-т внутр. справ ім. Е.О. Дідоренка; [научн. ред. В.М. Василенко]. – Луганськ : РВВ ЛДУВС ім. Е.О. Дідоренка, 2011. – 472 с.
4. Кульбака Н. Можно ли обновить плановую экономику [Электронный ресурс] // Ведомости, 2019. – URL: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2019/07/29/807501-mozhno-obnovit> (дата обращения: 24.04.2021).

5. Сысоев Е.В. Зарубежный опыт разработки и реализации промышленной политики / Е. В. Сысоев // Научные труды МосГУ. – М.: Изд. АНО ВПО «Московский гуманитарный университет». – 2012. – №143. – 160 с.

6. Лепа Р.Н. Проблемы государственного планирования экономики ДНР / Р.Н. Лепа // Инновационное развитие экономики Донбасса: проблемы, перспективы, решения: материалы Круглого стола / МОН ДНР, ГУ «Институт экономических исследований»; под. ред. А.В. Половяна. – Донецк: Изд-во ФЛП Кириенко С.Г., 2017. – С. 85-90.

7. Олейников Е.А. Экономическая и национальная безопасность [Текст]: учебник для вузов / Е.А. Олейников. – М.: «Экзамен», 2011. – 766 с.

8. Кудайбергенова, А. А. Некоторые теоретические аспекты государственного управления / А.А. Кудайбергенова, А. Саяпил // Формирование организационно-экономических условий эффективного функционирования АПК : сборник научных статей 9-й Международной научно-практической конференции, Минск, 25-26 мая 2017 г. - Минск: БГАТУ, 2017. - С. 533-537.

9. Василенко В.Н. Истоки возникновения межтерриториальных экономических неравенств / В.Н. Василенко // Инновационное развитие экономики Донбасса: проблемы, перспективы, решения: материалы Круглого стола / МОН ДНР, ГУ «Институт экономических исследований»; под. ред. А.В. Половяна. – Донецк: Изд-во ФЛП Кириенко С.Г., 2017. – С.25-32.

10. Волкова Н.А. Особенности формирования и реализации национальной промышленной политики зарубежных стран в эпоху инновационной экономики / Волкова Н.А., Набойченко А.С. // Инновационный менеджмент. – 2016. – № 2. – С. 149-157.

11. Инновационно-инвестиционные приоритеты развития региона: Монография / Т.М. Татаренко, О.В. Боярская, В.В. Колесникова, Л.А. Грузинова, И.Г. Лотохова, М.А. Сиренко – Луганск: ПРЕСС-ЭКСПРЕСС, 2019. – 367 с.

12. Пасечник Ю.В. Теоретичні конструкції місцевого економічного розвитку / Ю.В. Пасечник // Город, регион, государство: экономико-правовые проблемы: сб. науч. трудов; НАН Украины. Ин-т экономико-правовых исследований. – Донецк: Изд-во «Вебер» (Донецкое отделение), 2009. – Т.1. – С. 24-29.

R e f e r e n c e s

1. Programma razvitija Luganskoj Narodnoj Respubliki na 2018-2023 gody [Jelektronnyj resurs]. / Narodnaja Tribuna – Rezhim dostupa: https://nt1941.su/allnews/important_day/2553-programma-razvitiya-luganskoy-narodnoy-respubliki-na-2018-2023-gody.html
2. Buzgalin A. Liberalizacija versus modernizacija (sravnitel'nyj analiz perehodnyh jekonomicheskikh sistem) / A. Buzgalin, A. Kolganov // Voprosy jekonomiki. – 1997. – №8. – S. 38-56.
3. Tisunova V.M. Rinkovi peretvorennja v ekonomici regionu / V.M. Tisunova / MVS Ukraїni, Lugan. derzh. un-t vnutr. sprav im. E.O. Didorenka; [nauchn. red. V.M. Vasilenko]. – Lugans'k : RVV LDUVS im. E.O. Didorenka, 2011. – 472 s.
4. Kul'baka N. Mozhno li obnovit' planovuju jekonomiku [Jelektronnyj resurs] // Vedomosti, 2019. – URL: <https://www.vedomosti.ru/opinion/articles/2019/07/29/807501-mozhno-obnovit> (data obrashhenija: 24.04.2021).

5. Sysoev E.V. Zarubezhnyj opyt razrabotki i realizacii promyshlennoj politiki / E. V. Sysoev // Nauchnye trudy MosGU. - M. : Izd. ANO VPO «Moskovskij gumanitarnyj universitet». - 2012. - № 143. - 160s.

6. Lepa R.N. Problemy gosudarstvennogo planirovanija jekonomiki DNR / R.N. Lepa// Innovacionnoe razvitie jekonomiki Donbassa: problemy, perspektivy, reshenija: materialy Kruglogo stola / MON DNR, GU «Institut jekonomicheskikh issledovanij»; pod. red. A.V. Polovjana. – Doneck: Izd-vo FLP Kirienko S.G., 2017. – S. 85-90.

7. Olejnikov E.A. Jekonomicheskaja i nacional'naja bezopasnost' [Tekst]: uchebnik dlja vuzov / E.A. Olejnikov. – M.: «Jekzamen», 2011. – 766 s.

8. Kudajbergenova, A. A. Nekotorye teoreticheskie aspekty gosudarstvennogo upravlenija / A. A. Kudajbergenova, A. Sajapil // Formirovanie organizacionno-jekonomicheskikh uslovij jeffektivnogo funkcionirovanija APK : sbornik nauchnyh statej 9-j Mezhdunarodnoj nauchno-prakticheskoj konferencii, Minsk, 25-26 maja 2017 g. - Minsk: BGATU, 2017. - S. 533-537.

9. Vasilenko V.N. Istoki vozniknovenija mezhterritorial'nyh jekonomicheskikh neravenstv / V.N. Vasilenko // Innovacionnoe razvitie jekonomiki Donbassa: problemy, perspektivy, reshenija: materialy Kruglogo stola / MON DNR, GU «Institut jekonomicheskikh issledovanij»; pod. red. A.V. Polovjana. – Doneck: Izd-vo FLP Kirienko S.G., 2017. – S.25-32.

10. Volkova N.A. Osobennosti formirovanija i realizacii nacional'noj promyshlennoj politiki zarubezhnyh stran v jepohu innovacionnoj jekonomiki / Volkova N.A., Nabojchenko A.S. // Innovacionnyj menedzhment. – 2016. – № 2. – S. 149-157.

11. Innovacionno-investicionnye priority razvitiya regiona: Monografija / T.M. Tatarenko, O.V. Bojarskaja, V.V. Kolesnikova, L.A. Gruzina, I.G. Lotohova, M.A. Sirenko – Lugansk: PRESS-JeKSPRESS, 2019. – 367 s.

12. Pasechnik Ju.V. Teoretichni konstrukcii miscevoogo ekonomichnogo rozvitku / Ju.V. Pasechnik // Gorod, region, gosudarstvo: jekonomiko-pravovye problemy: sb. nauch. trudov; NAN Ukrainy. In-t jekonomiko-pravovyh issledovanij. – Doneck: Izd-vo «Veber» (Doneckoe otdelenie), 2009. – T.1. – S. 24-29.

Tisunova V.N., Gruzina L.A.

METHODS OF IMPLEMENTING STRUCTURAL TRANSFORMATIONS

The article analyzes the results of structural transformations of foreign countries; the ways of implementing structural transformations and the peculiarities of the current policy of structural transformations in the Donbass were identified; substantiated proposals for improving the mechanism for carrying out structural transformations in the Donbass, aimed at strengthening the social orientation and increasing the independence of the region.

Key words: methods, structural transformations, development, mechanism, economy, region, social orientation.

Тисунова Виктория Николаевна, д.э.н., профессор, заведующая кафедрой «Менеджмент и экономическая безопасность» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

E-mail: tisunova@mail.ru

Tisunova Viktoriia Nikolaevna, Doctor of Economics, Professor, Head of the Chair «Management and economic security», SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Грузина Лилия Алексеевна, ст.преп., соискатель кафедры «Менеджмент и экономическая безопасность» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

E-mail: Magnolia_lily@mail.ru

Gruzina Lilia Alekseevna, Senior Lecturer of the Chair «Management and economic security», SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: Болдырев Кирилл Александрович, д.э.н., профессор, зав. кафедрой «Торговое дело» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университета им. Владимира Даля».

Статья подана 26.05.2021 г.

УДК 352

СОВЕРШЕНСТВОВАНИЕ СИСТЕМЫ КОНКУРСНОГО ОТБОРА КАДРОВ В АДМИНИСТРАЦИИ ГОРОДА ЛУГАНСКА ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Филипенко Т.В., Филатова Д.И.

IMPROVING THE SYSTEM OF COMPETITIVE SELECTION OF PERSONNEL IN THE ADMINISTRATION OF LUGANSK LUGANSK PEOPLE'S REPUBLIC

Filipenko T.V., Filatova D.I.

В статье рассмотрены особенности и проблемы, связанные с привлечением и отбором кадров на государственную гражданскую службу в Администрацию города Луганска Луганской Народной Республики. Даны предложения по разработке программы «Введение в государственную гражданскую службу Луганской Народной Республики» и определены её преимущества.

Ключевые слова: конкурс, система конкурсного отбора, государственная гражданская служба, стажировка, наставничество.

Введение. Необходимым условием сильного развитого государства является высококвалифицированный аппарат государственных служащих, профессиональная деятельность которого заключается в эффективном исполнении государственных функций. Задачи, которые стоят сегодня перед нашим государством, требуют высокого уровня образованности и компетентности современного государственного служащего. Исходя из этого, подбор кадров для государственного и муниципального управления должен быть объективным, обоснованным и прозрачным, а это может обеспечить соответствующая система работы с кадрами.

На сегодняшний день остро стоит вопрос, связанный с привлечением и отбором кадров на гражданскую службу. Действующая система конкурсного отбора требует совершенствования, используемые методы отбора нуждаются в дополнении и развитии.

Нормативная правовая база, регламентирующая поступление на государственную службу и ее прохождение, – прежде всего, Закон «О государственной гражданской службе Луганской Народной Республики», – предусматривает преимущественное поступление на государственную службу на конкурсной основе. Чтобы на основе конкурса действительно подбирались наиболее квалифицированные кадры, чтобы конкурс не

сводился к формальной процедуре, нужна эффективная технология кадрового конкурса.

Проблемы теории и методологии отбора, изучения, оценки и подготовки кадров государственной службы рассматриваются такими учеными, как Т.Т. Авдеева, Ю.Б. Алексеев, Е.Г. Анимича, А.Е. Балобанов, С.В. Вобленко, А.Г. Воронин, О.И. Генисаретский, В.А. Гневко, Т.М. Говоренкова, А.А. Замотаев, В.В. Иванов и А.Н. Коробова, Л.А. Калинин, Ю.В. Кириллов, В.А. Лапин, В.Н. Лексин, В.Я. Любовный, П.А. Ореховский и другими.

Цель статьи состоит в разработке рекомендаций по совершенствованию системы конкурсного отбора кадров в Администрации города Луганска Луганской Народной Республики.

Поставленная цель обусловила необходимость: анализа нормативно-правовой базы, регламентирующей отбор, изучение, оценку и подготовку персонала государственной службы;

выявления основных проблем, возникающих из-за несовершенства законодательства и путей их решения;

выявления проблемы методологии отбора и продвижения кадров государственной службы;

раскрытия сущности конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы как вида оценки государственных гражданских служащих;

определения основных правовых проблем конкурса на замещение вакантной должности государственной гражданской службы и путей их решения.

Изложение основного материала. Одной из наиболее важных функций управления персоналом является удовлетворение потребностей организации в необходимой рабочей силе в количественном и качественном выражении. Реализация этой функции обеспечивает эффективность всех процессов и позволяет организации продвигаться на рынке.

Наем – сложная процедура привлечения

персонала на вакантные должности, предполагающая поиск нужных кандидатов, определение их пригодности через систему отбора, заключение контракта или принятие решения об отказе. Таким образом, отбор персонала – основная движущая сила процесса найма. Цель отбора – обеспечить соответствие людей работе. Невозможно оптимизировать эффективность человеческих ресурсов каким бы то ни было методом, если нет такого адекватного соответствия.

Концепция отбора и найма должна быть ориентирована на то, что залог достижения целей и дальнейшего развития организации – своевременное обеспечение его квалифицированным персоналом.

Работники кадровых служб давно ощущали потребность в более обоснованных и надежных процедурах. Повышение эффективности и надежности отбора связывается с последовательным проведением проверки деловых и личностных качеств кандидата, основанной на взаимодополняющих методах их выявления и источниках информации. Осуществляется поэтапный отбор кандидатур.

Конкурсный порядок отбора кадров позволяет выявить наиболее мотивированные кадры, сохраняя объективность и непредвзятость к кандидатам, именно поэтому этот метод является наиболее эффективной формой поиска кандидатов на замещение должностей гражданской службы.

Конкурс – это конкурентная борьба между двумя и более претендентами за вакантную должность на определенных условиях.

Суть конкурсного отбора в том, что на требуемую должность проводится конкурс среди множества кандидатов.

Конкурс – важный атрибут эффективной государственной службы, поскольку позволяет конкурсной комиссии отобрать из числа лиц, изъявивших желание участвовать в конкурсе, наиболее достойных кандидатов после тщательной оценки каждого кандидата на основании документов и результатов экзаменов, испытаний [6].

Поступление на государственную гражданскую службу на конкурсной основе является одним из приоритетных направлений формирования кадрового состава гражданской службы.

Государственная гражданская служба – вид государственной службы, представляющей собой профессиональную служебную деятельность граждан на должностях государственной гражданской службы по обеспечению исполнения полномочий государственных органов Луганской Народной Республики и лиц, замещающих государственные должности Луганской Народной Республики.

Порядок проведения конкурса на замещение вакантной должности установлен Указом Главы Луганской Народной Республики № 402/01/08/15. Конкурс заключается в оценке профессионального уровня кандидатов на замещение вакантной должности гражданской службы, их соответствия

установленным квалификационным требованиям к должности гражданской службы [4].

Согласно статье 17 Закона «О государственной гражданской службе Луганской Народной Республики» на гражданскую службу вправе поступать граждане Луганской Народной Республики, достигшие возраста 18 лет, владеющие государственными языками Луганской Народной Республики и соответствующие квалификационным требованиям к соответствующим должностям государственной службы [1].

Основной задачей проведения конкурса является снижение субъективного фактора при обеспечении равного доступа граждан к гражданской службе [1].

При проведении конкурса конкурсная комиссия оценивает кандидатов на основании представленных ими документов об образовании, прохождении гражданской или иной государственной службы, осуществлении другой трудовой деятельности, а также на основе конкурсных процедур с использованием не противоречащих законам и другим нормативным правовым актам Луганской Народной Республики методов оценки профессиональных и личностных качеств кандидатов [4].

Администрация города Луганска Луганской Народной Республики является исполнительным органом государственной власти Луганской Народной Республики, осуществляющим закрепленные за ним отдельные государственные полномочия в границах административно-территориального подчинения городу Луганску Луганской Народной Республики.

В Администрации города Луганска по состоянию на 1 января 2020 года общее количество персонала составляло 645 человек. Этот показатель формируется из числа государственных гражданских служащих и обслуживающего персонала.

Наглядно видно из табл. 1, что большую часть сотрудников в категории руководители составляют служащие в возрасте от 41 до 60 лет – 62,13%, среди специалистов в этом возрастном диапазоне – 52,18%. Средний возраст государственных гражданских служащих – 47 лет.

Отмечается тенденция к омоложению возрастной структуры государственных гражданских служащих Администрации города в сравнении с предыдущими годами.

На государственной гражданской службе в Администрации города Луганска для определения профессионального уровня конкурсантов наиболее часто используются собеседования и тестирования. В частности, кандидаты, заинтересованные в поступлении на государственную гражданскую службу в Администрации города Луганска, в обязательном порядке проходят тестирование на знание правил и норм русского языка, а также основ компьютерной грамотности.

Таблица 1

Разделение персонала по возрасту в 2020 г.

Группы работников по возрасту, лет	Руководители		Специалисты		Рабочие	
	Количество	% по группе	Количество	% по группе	Количество	% по группе
18 – 30	16	9,47	73	17,72	0	0,00
31 – 40	41	24,26	86	20,87	1	1,56
41 – 50	48	28,40	97	23,54	27	42,19
51 – 60	57	33,73	118	28,64	22	34,38
Свыше 61	7	4,14	38	9,22	14	21,88
Итого	169	100	412	100	64	100

Однако следует отметить, что в республике система конкурсного отбора кадров государственной гражданской службы находится в стадии формирования, и часто вносятся правки в нормативно-правовые документы.

Руководители Администрации города Луганска и прочих государственных органов не заинтересованы в применении практики заключения контрактов на неопределенный срок, ссылаясь на действие военного положения в Республике. Такая практика не принимается потенциальными работниками, особенно молодыми кадрами, поскольку заключение срочного служебного контракта не дает им возможности в полной мере проявить себя как специалиста, и не несет за собой социальных гарантий на рабочем месте.

Также нет широкого освещения в СМИ, по действующему законодательству объявление о предстоящем конкурсе на замещение должности должно быть не менее чем в одном периодическом издании, но как показывает практика, этого недостаточно. Это приводит к тому, что потенциальные сотрудники, в особенности молодые специалисты, редко оставляют заявки на участие в конкурсе на замещение вакантной должности государственной гражданской службы, что приводит к отмене проведения конкурса на замещение должности государственной гражданской службы в Администрации города Луганска Луганской Народной Республики, в связи с отсутствием кандидатов.

При этом средний возраст государственных гражданских служащих в Администрации города составляет 47 лет, что является показателем необходимости омоложения кадрового состава.

Формирование новой модели государственного управления, реформирования государственной службы Луганской Народной Республики и ее аппарата невозможны без существенного обновления руководящих кадров, без наполнения органов государственной власти и местного самоуправления лицами, способными на деле обеспечить успешное проведение социально-экономических и политических реформ.

Предварительная огласка о проведении конкурса по закону должна осуществляться заранее через СМИ (не менее чем в одном периодическом издании) и собственный сайт [6]. Происходит так, что организация, объявляющая конкурс, размещает

объявление в любом газетном издании. Это является серьезным препятствием на пути обнаружения потенциальными кандидатами должности, т.к. они не могут изучать всю печатную литературу. Данной проблемы можно избежать, указав в законодательстве определенные источники такой информации и создав сайт, специализирующийся на должностях государственной службы. Касательно объявления на сайте органа тоже существует проблема обнаружения подобной информации, т.к. не существует конкретного стандарта таких интернет-страниц. Этого можно избежать установлением ссылки на вакансии на главной странице сайта Администрации города Луганска, как это есть на сайтах многих крупных компаний. Под этой ссылкой подробно будут описаны существующие вакансии, требования к потенциальным кандидатам и система подачи заявки на участие в конкурсе на замещение вакантной должности.

Эффективность отбора можно повысить за счет повышения престижности государственной службы, как это сделано в Японии. Она достигнута за счет создания элитарной государственной службы, привлечения в нее самых ярких талантов и умов страны. Это стало возможным благодаря организации конкурсных экзаменов на основе их полной открытости.

Один из критериев подбора и приема на государственную гражданскую службу – это требование к стажу работы.

Студенты 3-х-5-х курсов вузов, выпускники (молодые специалисты) и специалисты возрастом 30-35 лет с определенным стажем (опытом) работы испытывают затруднения с устройством на работу по специальности, особенно в сфере государственной гражданской службы.

Исходя из сделанных выводов, предложение разработать программу «Введение в государственную гражданскую службу Луганской Народной Республики» является наиболее целесообразным, главной целью которой является формирование базовых знаний по актуальным вопросам государственной гражданской службы. Схематичное представление программы «Введение в государственную гражданскую службу Луганской Народной Республики» представлено на рис. 1.



Рис. 1. Схема программы «Введение в государственную гражданскую службу Луганской Народной Республики»

Преимущество данной программы - в возможности проводить семинары-тренинги как в вузах, так и на базе молодежных организаций Республики. Программа направлена не только на получение молодежью теоретических знаний в сфере государственной гражданской службы, но и на ее практические аспекты, в частности, на возможности поиска наиболее подходящей должности в Администрации, подготовки резюме, техник собеседования.

Привлечение молодежи на государственную гражданскую службу не только в Администрацию города Луганска, но и в прочие государственные органы обретает стратегическое значение в становлении Республики, поскольку прослеживается явная тенденция «взросления» кадрового состава государственных органов (в сравнении с 2017 годом число гражданских служащих по республике возрастом до 30 лет уменьшилось на 4,4%).

Для привлечения социально-активной молодежи на государственную гражданскую службу по программе «Введение в государственную гражданскую службу Луганской Народной Республики» Администрации города предлагается проводить работу в таких направлениях, как:

1. Профессиональная ориентация – процесс выявления у человека склонности к определенному роду профессиональной деятельности [5].

В рамках этого направления Администрации необходимо проводить работу по укреплению связей с образовательными учреждениями высшего образования Луганской Народной Республики. Стоит отметить, что в Администрации уже существуют соглашения о сотрудничестве с Луганским государственным университетом им. Владимира Даля и Луганским государственным педагогическим университетом о прохождении студентами производственной и преддипломной практики.

2. Стажировка – осуществляется с целью углубления теоретической и специальной подготовки для работы в сфере государственной гражданской службы, совершенствования профессиональных и деловых качеств, проверки практических и организаторских способностей для более эффективной работы [6].

Прохождение стажировки выпускниками поспособствует отбору лучших кандидатов, проявивших свои способности, включению в кадровый резерв с перспективой замещения вакантных должностей на государственной гражданской службе.

Главные цели программы представлены на рис. 2.

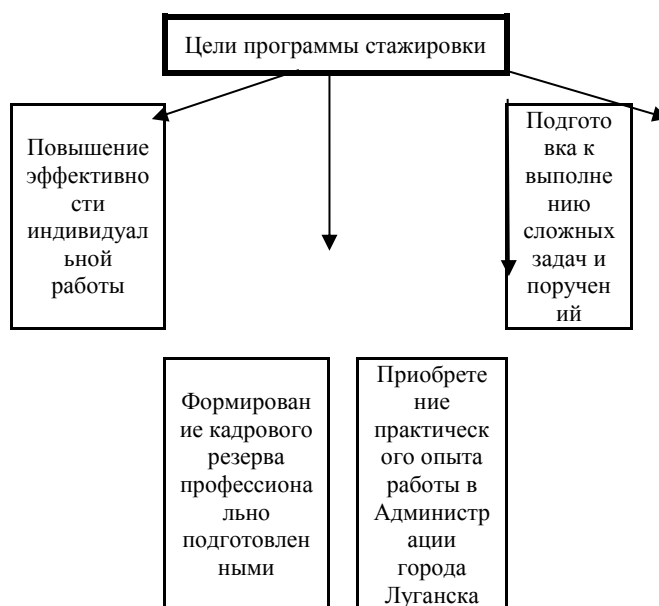


Рис. 2. Цели программы стажировки

Продолжительность программы – от 3-х месяцев до 1 года.

Требования к участникам:

быть выпускником учебного заведения с высоким средним баллом;

быть достаточно активным и иметь рекомендации;

иметь собственный индивидуальный план развития (собственных потребностей) в рамках стажировки;

быть готовым в дальнейшем, после стажировки, продолжать работать в Администрации города Луганска.

Перед началом прохождения стажировки заключается договор о прохождении стажировки между стажером и Администрацией города Луганска в соответствии со ст. 55 и ст. 71 Трудового Кодекса Луганской Народной Республики [3].

Работа стажера оплачивается минимальной заработной платой в соответствии с Законом Луганской Народной Республики «О минимальном размере оплаты труда» [2]. Это позволит заинтересовать студентов и выпускников в получении первого трудового опыта.

Финансирование должности стажера будет осуществляться из местного бюджета.

Контроль деятельности стажера осуществляет начальник отдела по вопросам государственной гражданской службы или специалист в форме собеседования. Стажер на собеседование приходит с планом своей работы, и в процессе беседы обсуждаются проблемы, с которыми сталкиваются стажеры. Определяется, каких знаний им не хватает для более успешной работы, как складываются отношения по вертикали «руководитель-стажер» и по горизонтали «стажер-сотрудники».

Эффективность данной программы будет подтверждена наличием квалифицированных специалистов на должностях государственной гражданской службы.

3. Наставничество – руководство молодыми коллективами или отдельными лицами, осуществляемое опытным специалистом [7].

Поступив на государственную гражданскую службу, молодой специалист должен соответствовать квалификационным требованиям для замещения должности государственной гражданской службы и быть готовым к выполнению функциональных обязанностей по соответствующему направлению деятельности.

Задачи системы наставничества в Администрации города Луганска представлены на рис. 3.

Целью наставничества является оказание помощи новым сотрудникам в приобретении ими необходимых профессиональных навыков и опыта работы, соблюдении трудовой дисциплины, а также воспитание у них требовательности к себе и заинтересованности в результатах труда.

Наставничество устанавливается над лицами,

вновь принятыми на службу в Администрации города Луганска, а также над лицами, переведенными на должность с функционалом, существенно отличающимся от прежних обязанностей сотрудника.

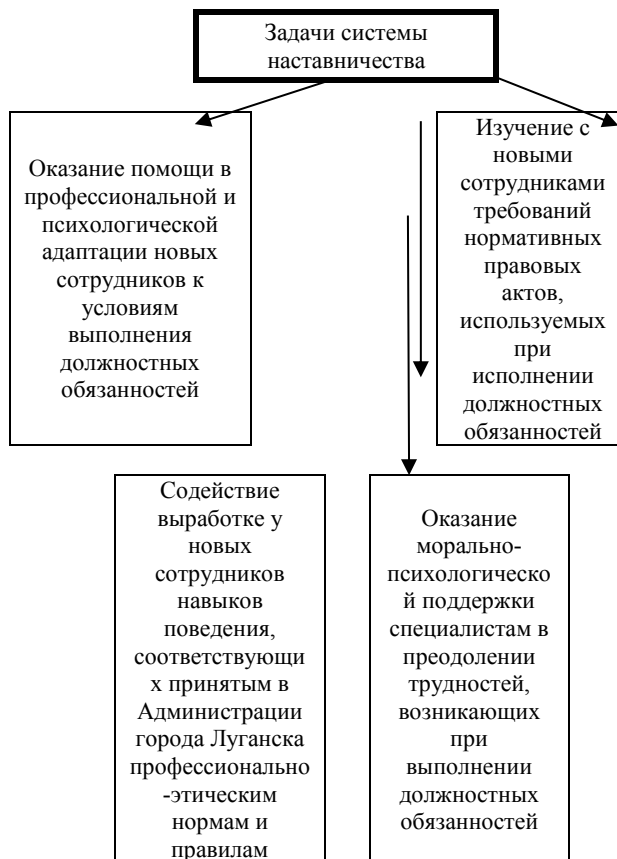


Рис. 3. Задачи системы наставничества

Для осуществления наставничества за специалистом с первого дня его службы или перевода на новую должность закрепляется наставник. Им может быть непосредственный руководитель либо один из наиболее подготовленных сотрудников, обладающий профессиональными качествами, пользующийся авторитетом в коллективе, а также имеющий навыки осуществления функционала должности, замещаемой новым сотрудником.

По окончании установленного срока наставничества наставник представляет руководителю своего структурного подразделения доклад о вхождении нового сотрудника в должность. После чего руководитель направляет отчет в отдел по вопросам государственной гражданской службы и кадров для оценки адаптации нового сотрудника и предоставления заместителю Главы Администрации города Луганска.

По результатам работы с новым сотрудником может быть внесено предложение о поощрении наставника в установленном порядке.

Наставничество является формой обучения

персонала государственной гражданской службы, необходимость которой возникает относительно либо новых служащих, либо вновь назначенных на должность. Наставничество подразумевает передачу опыта (а также знаний, ценностей, норм) от более опытного к менее опытному сотруднику с учетом интересов и целей как организации в целом, так и каждого участника в частности. Следует понимать, что в процессе наставничества происходит передача как явных, так и неявных знаний.

Таким образом, создание, формирование и внедрение системы наставничества предполагает прохождение ряда этапов, связанных с определением целей, стоящих перед данной формой работы, и до создания способов оценивания ее эффективности. Данная процедура предполагает соблюдение определенных принципов и тактик, учитывающих организационные и социально-психологические особенности.

Выводы. Таким образом, осуществление указанных действий позволит качественно повысить эффективность системы конкурсного отбора кадров на замещение должности государственной гражданской службы в Администрации города Луганска Луганской Народной Республики, а также повысить доверие граждан к гражданской службе. Применение Администрацией города предлагаемых методов отбора кандидатов на замещение вакантных должностей позволит исключить нарушения конституционного права граждан на равный доступ к государственной службе, обеспечить формирование профессионального кадрового состава на гражданской службе, включающего как молодых перспективных специалистов, так и высококвалифицированных специалистов, обладающих определенным стажем (опытом) работы, профессиональными и личностными качествами.

Л и т е р а т у р а

1. Закон Луганской Народной Республики «О государственной гражданской службе Луганской Народной Республики».
2. Закон Луганской Народной Республики «О минимальном размере оплаты труда».
3. Трудовой кодекс Луганской Народной Республики.
4. Указ Главы Луганской Народной Республики «Об утверждении Положения о проведении конкурса на замещение вакантной должности».
5. Андруник А.П. Кадровая безопасность: инновационные технологии управления персоналом: Учебное пособие / Андруник А. П. - М.: Дашков и К, 2019. - 508 с.
6. Горленко О. А., Ерохин Д. В., Можалева Т. П. Управление персоналом. Учебник для академического бакалавриата. – М.: Юрайт. 2019. – 250 с.
7. Зайцев Г.Г., Черкасская Г.В. Управление деловой карьерой: Учебн. пособие для студ. высш. учебн. заведений.

– М.: Издательский центр «Академия», 2013. – 256 с.

References

1. The Law of the Luhansk People's Republic "On the State Civil Service of the Luhansk People's Republic".
2. The Law of the Luhansk People's Republic "On the Minimum Wage".
3. The Labor Code of the Luhansk People's Republic.
4. Decree of the Head of the Luhansk People's Republic "On approval of the Regulations on holding a competition to fill a vacant position".
5. Andrunik A. P. HR security: innovative technologies of personnel management: Textbook / Andrunik A. P.-M.: Dashkov & K, 2019. - 508 p.
6. Gorlenko O. A., Erokhin D. V., Mozhaeva T. P. Personnel management. Textbook for academic baccalaureate. - Moscow: Yurayt. 2019. - 250 p.
7. Zaitsev G. G., Cherkasskaya G. V. Business career management: Textbook for students. higher. Educational institutions. - M.: Publishing center "Academy", 2013 – 256 p.

Filipenko T. V., Filatova D. I.

IMPROVING THE SYSTEM OF COMPETITIVE SELECTION OF PERSONNEL IN THE ADMINISTRATION OF LUGANSK LUGANSK PEOPLE'S REPUBLIC

The article discusses the features and problems associated with the involvement and selection of personnel for the state civil service in the Administration of the city of Lugansk of the Luhansk People's Republic. Proposals are given for the development of the program "Introduction to the State civil Service of the Luhansk People's Republic" and its advantages are identified.

Keywords: competition, competitive selection system, state civil service, internship, mentoring

Филипенко Татьяна Васильевна, старший преподаватель кафедры «Управление персоналом и экономической теории» ГОУ ВО ЛНР «Луганский Государственный университет имени Владимира Даля».
E-mail: priem-dep@mail.ru

Filipenko Tatyana, Senior Lecturer of the Department of Personnel Management and Economic Theory, SEE HT LPR "Lugansk Vladimir Dahl State University".

Филатова Дарья Игоревна, студентка группы УП-301М «Управление персоналом и экономической теории» ГОУ ВО ЛНР «Луганский Государственный университет имени Владимира Даля».
E-mail: daria.philatova@gmail.com

Filatova Daria, student of the UP-301M group of the Department of Personnel Management and Economic Theory, SEE HT LPR "Lugansk Vladimir Dahl State University".

Рецензент: Максимова Татьяна Семеновна, доктор экономических наук, профессор, зав. кафедрой «Маркетинг» ГОУ ВО ЛНР «Луганский Государственный университет имени Владимира Даля».

Статья подана 17.05.2021 года

УДК 338.48-6:001-891

АРХЕОЛОГИЧЕСКИЕ ПАМЯТНИКИ ЛУГАНЩИНЫ КАК ОБЪЕКТЫ ЭКСКУРСИОННЫХ МАРШРУТОВ

Халапурдина В.В., Негода А.А.

ARCHAEOLOGICAL MONUMENTS OF THE LUHANSK REGION AS OBJECTS OF EXCURSION ROUTES

Khalapurdina V.V., Negoda A.A.

Экскурсионное обслуживание как одна из составляющих индустрии туризма направлено на удовлетворение потребностей населения и иностранных граждан в экскурсионных услугах. Одним из компонентов экскурсионного обслуживания является организация археологических экскурсий. Археологические экскурсии предполагают знакомство с вещественными историческими источниками, обнаруженными на местах раскопок древних поселений, захоронений, городищ. На сегодняшний день археологические экскурсии становятся всё более востребованными. Они выполняют важную идейно-воспитательную роль, способствуют формированию чувства гордости и уважения, а также бережного отношения к наследию родного края.

Ключевые слова: археологические памятники, экскурсионные маршруты, потенциал для проведения археологических экскурсий, Луганский регион.

Введение. Луганский регион обладает множеством уникальных археологических объектов. Исторически так сложилось, что территорию нынешнего Луганского края в древности заселяли разные племена и народы, и каждый из них оставил материальную частичку своей культуры. За последние 150 лет местные археологи исследовали сотни уникальных памятников и более десяти тысяч вещественных находок, каждая из которых является наглядным свидетельством того, что происходило на этой земле столетия назад. Луганский регион считается одним из наиболее поздно освоенных и заселенных. Однако территория Луганского края заселялась еще с древних времен, это подтверждают раскопки местных археологов.

Степень разработанности проблемы. Теоретической основой исследования стали работы таких авторов, как Б.В. Емельянов, который определил основы экскурсионного дела, Т.М. Глушанок, которая изучала экскурсионную практику, М.И. Рутинского, который описал методические основы и технологические особенности организации археологических экскурсий, Г.Н. Матюшина, А.И. Мартынова, которые сформулировали основные

археологические термины, применяемые при проведении археологических экскурсий.

Цель публикации – рассмотреть археологические памятники Луганщины как объекты экскурсионных маршрутов.

Изложение основного материала. Археологические находки на территории Луганского региона охватывают период от палеолита до средневековья. Свидетельством заселения края еще с древних времен являются обнаруженные местными археологами первобытные орудия труда, датированные примерно 140 000 до н. э. В период раннего железного века (I тыс. до н. э. – первые вв. н. э.) развернулось так называемое Великое переселение народов, когда целые народы покидали обжитые места и отправлялись на поиски лучших условий жизни. Двигались они в основном с востока на запад в поисках пастбищ для скота, прорываясь сквозь занятые другими племенами земли. Кибитки, юрты кочевых племен на многие века стали неотъемлемой частью местного ландшафта. С IX в. до н.э. луганские степи более чем на 15 столетий заселяют кочевники [3].

Согласно историческим данным, наиболее древним народом, жившим на территории региона, были киммерийцы. Первые упоминания о киммерийцах на территории современного Луганского региона датированы IX в. до н. э. Ведя подвижный образ жизни, киммерийцы не оставили долговременных поселений. Материальная культура, хозяйство и быт киммерийцев известны, главным образом, захоронениями и кладами. Усопших хоронили в курганах бронзового века, иногда возводили свои насыпи. На ранних этапах погребальные сооружения киммерийцев всегда были скорчены, потом появились вытянутые погребения. Над своими захоронениями они часто ставили каменные стелы. В могилах киммерийцев археологи находят древние орудия труда, оружие, золотые украшения, дорогую посуду [3].

На территории Луганского региона исследованы киммерийские погребения в поселке

Елино у города Брянка, в поселке Бежановка у города Кировска, в Свердловске и вблизи села Клунниково Антрацитовского района.

Археологические исследования подтверждают, что с VII в. до н. э. на территории края появляются скифы. Одной из загадок археологии, по мнению ученых, является факт почти полного отсутствия скифских погребальных сооружений на территории Луганского региона. Из сотен курганов края только единицы являются скифскими, да и то большинство из них потревожены грабителями. В окрестностях города Александровск находится несколько курганов, которые, по мнению ученых, служили для погребения древних скифских царей. В окрестностях поселка Городища Перевальского района археологами было обнаружено скифское поселение, датированное VI–III в. до н. э.

Во II в. на смену скифам приходят родственные им сарматские народы. Сарматская культура на территории современного Луганского региона представлена в основном захоронениями в виде курганов. Археологические памятники сарматской культуры были обнаружены у города Александровск (Александровский могильник), поселка Фрунзе (Сентяновка), села Новосветловка [4].

После скифов и сарматов в крае появляются алано-болгарские племена (праболгары). Наглядным свидетельством их пребывания на территории нынешнего Луганского региона являются обнаруженные местными археологами болгарские поселения под селом Давыдо-Никольское Краснодонского района.

В IX–XIII вв. территории у Северского Донца заселяли кочевые народы тюркского происхождения: печенег, торки, половцы. На территории Луганского региона археологами было найдено множество половецких курганных погребений, вблизи которых, как правило, находились каменные статуи.

Сегодня с целью сохранения памятников половецкого искусства эти каменные сооружения переданы в лапидарий Луганского государственного педагогического университета. В Луганском краеведческом музее хранится скульптура головы половецкого юноши из камня, найденная у села Причепиловка Славяносербского района, а также уникальная в своем роде «Чернухинская мадонна» – единственное среди всех каменных изваяний, известных как на территории Восточной Европы, так и на прародине половцев – в степях Алтая и Тувы. Исключительность ее заключается в том, что на груди матери изображена дочь. Этот археологический объект был найден у села Чернухино Перевальского района [5].

Обнаруженное на территории Луганского региона боевое древнерусское оружие (топоры и меч) свидетельствует о сражениях между русскими воинами и половцами. Историки считают, что именно на территории Луганского края произошла

битва князя Игоря с половцами, воспетая в известном литературном произведении Древней Руси «Слове о полку Игореве».

В XIII в. после татаро-монгольского нашествия половцы подчинялись новым завоевателям, стоянка которых была обнаружена местными археологами около современного села Шипиловка Попаснянского района.

В результате распада Золотой Орды в начале XV в. Луганские степи стали центром ожесточенной борьбы Большой Орды с Крымским ханством. Постоянные военные столкновения привели к тому, что эти земли получили название «Дикое Поле». Основным населением степной части «Дикого поля» оставались половецкие племена. Они продолжили строительство курганов, но внешне их могильники значительно изменились. Например, курганы сооружали только на высоких грядах Донецкого кряжа, они были как бы выстроены в линии с направлением «восток-запад»; земляные насыпи отсутствовали, их заменили холмы, построенные только из камней [3].

В XV–XVI вв. в связи с ростом крепостничества в Российском и Польско-Литовском государствах земли нынешнего Луганского региона заселялись беглыми крестьянами и посадскими людьми. В конце XVI в. на территории края сформировалось донское казачество, которое вместе с запорожским совершало походы в Крымское ханство. С целью подготовки войска к вражеским набегам казаки строили стоянки, которые постепенно превращались в зимовники, слободы. Сегодня местные археологи ведут раскопки на местах казачьих поселений и исследуют найденные объекты. На сегодняшний день известно, что у нынешнего поселка Чернухино Перевальского района проходил казачий путь на Дон и Кагальник [1].

Исходя из вышесказанного можно сделать вывод, что такая история Луганского региона послужила причиной тому, что теперь он славится не только живописными природными ландшафтами, но и уникальными археологическими объектами, самые древние из которых относятся к эпохе древнекаменного века (палеолита) и датируются числом – 100–150 тысяч лет.

Археологическая экскурсия – это экскурсия, построенная на показе вещественных исторических источников – памятников далекого прошлого, обнаруженных на местах раскопок древних поселений, захоронений, городищ. Согласно классификации, предложенной Б.В. Емельяновым, археологическая экскурсия входит в группу исторических экскурсий. Отличительные особенности археологической экскурсии заключаются в её специфических объектах показа, тематике и месте проведения.

Всего в Луганском регионе насчитывается около 6 тыс. археологических памятников. Такое внушительное количество объектов делает

целесообразным их использование в экскурсионном обслуживании иностранных и внутренних туристов [4].

Характеристика отдельных археологических объектов Луганского региона предоставляет возможность оценить потенциал для проведения археологической экскурсии на его территории.

Для проведения археологической экскурсии по Луганскому региону можно использовать ряд объектов: комплекс «Мергелева гряда», гора Могила Мечетная, Парк-музей каменных скульптур, староеврейское кладбище и руины синагоги в Ивановке.

«Мергелева гряда» – уникальная геолого-археологическая достопримечательность, находится вблизи села Степановка Перевальского района. Это каменное образование было обнаружено в 1976 г. учащимися средней школы № 23 города Алчевска – членами городского Клуба любителей археологии, которым руководил школьный учитель истории Владимир Парамонов.

Научные экспедиции к археологическому памятнику начали проводиться в 2005 г. При раскопках только небольшого участка гряды (последние раскопки проводились в 2010 г.) было найдено 17 могильников, жертвенники, много сосудов, более десятка человеческих останков и четыре каменные стелы с человеческими обликами.

Основу «Мергелевой гряды» составляет каменистая гряда, которая стелится с юго-запада на северо-восток. На гряде располагается высшая точка этой местности – 242 м над уровнем моря. Ландшафт памятника за все время своего существования не подвергался воздействию человеческой деятельности [6].

Ученые-археологи пришли к выводу, что «Мергелева гряда» является комплексным объектом, в состав которого входят святилище, четыре кургана и известковая стена.

Археологи предполагают, что комплекс гряды функционировал для разных племен, населявших в древности территорию Луганского региона, как святилище и погребальные сооружения. По данным археологических исследований памятник датируется IV–II тыс. лет до н. э., т. е. относится к периоду позднего неолита – бронзы. Этот период в отечественной истории не оставил после себя письменных источников, поэтому археологические исследования являются единственным свидетельством для формирования знаний об исторической судьбе и культуре индоевропейских народов.

Могила Мечетная в окрестностях города Петровское – возвышенность, которую принято называть горой. Могила Мечетная представляет собой уникальную группу из шести древних курганов высотой от 250 до 360 м над уровнем моря, в которых погребали своих царей и жрецов скифы, ставили каменных идолов половцы. Примерный возраст археологического памятника – II–III тыс. до

н. э. Кроме всего прочего, археологический объект является высшей точкой Донецкого кряжа [7].

Археологи считают, что могильник был построен кочевыми племена эпохи бронзы, современниками древнеегипетских пирамид. В этих курганах хоронили своих царей и жрецов скифы, здесь ставили каменных идолов половцы.

Стоит отметить, что такое неспецифическое для территории края географическое название «Могила Мечетная», по мнению ученых, дали представители тюркоязычных народов, которые в XVI в. заселяли территорию нынешнего Луганского региона [3].

Парк-музей каменных скульптур находится на территории Луганского государственного педагогического университета, является одной из наиболее популярных достопримечательностей Луганска. Парк представляет собой своеобразный памятник монументального искусства, давно исчезнувшего половецкого народа, который когда-то населял нынешний Луганской регион.

Половцы поклонялись языческим богам, верили в духов. Особую роль в религиозной жизни половцев играл погребальный культ и культ предков, материальным воплощением которых и стали каменные скульптуры.

Каменные изваяния имеют высоту от 1 до 4 метров и изображают как мужчин-воинов, так и женщин. Назначение этих каменных скульптур, по мнению ученых-археологов, было разным, одни каменные изваяния устанавливали на могильных курганах половцев, другие каменные бабы были предназначены для поклонения богам и устанавливались в священных местах.

Благодаря скульптурам мужчин-воинов можно представить, каким был быт половцев. Как вы можете видеть, на них изображена одежда, головные уборы, украшения, оружие и предметы быта, мужчины имеют усы или бороду, часто – длинные волосы, сплетенные в косу, доходящую до пояса.

Фигуры женщин изображены с подчеркнутыми детородными органами. Образ женщины-матери с обнаженной грудью символизировал идею храбрости и побед. Заступники в женских образах давали половцам силу, оберегали их.

Статуи-идолы, которые имели сакральное значение, на которых молились и которым приносили жертвы, имеют важную отличительную особенность: обеими руками они держат сосуд, в который и складывались подношения. Формы сосудов разнообразны: кубки, чаши, цилиндрические сосуды.

Изначально все эти каменные скульптуры были рассредоточены по всему региону, но в процессе раскопочных работ и археологических исследований каменные изваяния были собраны в одном месте. Идея собрания каменных изваяний в парк-музей принадлежит кандидату исторических наук К.И. Красильникову [4].

Староеврейское кладбище в селе Ивановка Антрацитовского района представляет собой часть исторического наследия еврейской общины, образовавшейся на территории нынешнего Луганского региона после раздела Польши в конце XVIII в. Еврейские кладбища являются уникальными в своем роде, поскольку еще с эпохи средневековья могилы евреев оформлялись особым образом – они представляли собой овальные плиты с условными знаками и надписями, высеченными в камне древним арамейским шрифтом на исчезнувшем уже языке идиш [2]. Надписи рассказывали о том, кто именно здесь похоронен, чем отличился упокоенный, какого он рода. Помимо надгробных плит, интерес экскурсантов также могут вызвать расположенные на территории села руины величественной двухэтажной синагоги.

Выводы. На основе вышеизложенного материала можно сделать вывод, что Луганский регион располагает значительным потенциалом для проведения археологических экскурсий. Организация таких экскурсий может стать новым направлением в деятельности местных туристических агентств, поскольку территория региона обладает огромным количеством уникальных объектов, которые могут представлять интерес для экскурсантов.

Л и т е р а т у р а

1. Заселение Луганщины казаками [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ruslug.ru> (дата обращения: 25.05.2021).
2. Золотой кряж. Антрацитовский район [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://zolotoykryazh.open.lg> (дата обращения: 26.05.2021).
3. История Луганской области [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (дата обращения: 27.05.2021).
4. Культурное наследие Луганского региона [Электронный ресурс]. – Режим доступа: http://www.infotour.org/geo_htm/chapter2/5.heritage/2.12.5_heritage_lugansk.htm (дата обращения: 28.05.2021).
5. Луганский край до 1914 года [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://kray.lg/history-main/history-lugobl/21-luganskiy-kрай-do-1914-goda.html> (дата обращения: 20.05.2021).
6. Мержелевая гряда [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Мержелевая_гряда (дата обращения: 23.05.2021).
7. Могила Мечетная [Электронный ресурс]. – Режим доступа: https://ru.wikipedia.org/wiki/Могила_Мечетная (дата обращения: 21.05.2021).

References

1. Settlement of Lugansk region by Cossacks [Electronic resource]. – Access mode: <http://www.ruslug.ru> (date of access: 05/25/2021).
2. The Golden Ridge. Antratsytovsky region [Electronic resource]. – Access mode: <http://zolotoykryazh.open.lg> (date of access: 05/26/2021).

3. History of the Luhansk region [Electronic resource]. – Access mode: <https://ru.wikipedia.org/wiki/> (date of access: 05/27/2021).

4. Cultural heritage of the Lugansk region [Electronic resource]. – Access mode: http://www.infotour.org/geo_htm/chapter2/5.heritage/2.12.5_heritage_lugansk.htm (date of access: 05/28/2021).

5. Lugansk region until 1914 [Electronic resource]. – Access mode: <http://kray.lg/history-main/history-lugobl/21-luganskiy-kрай-do-1914-goda.html> (date of access: 20.05.2021).

6. Marl ridge [Electronic resource]. – Access mode: https://ru.wikipedia.org/wiki/Mergel_Ridge (date of access: 05/23/2021).

7. Mechetnaya grave [Electronic resource]. – Access mode: https://ru.wikipedia.org/wiki/Mechetnaya_Tomb (date of access: 05/21/2021).

Khalapurdina V.V., Negoda A.A.

ARCHAEOLOGICAL MONUMENTS OF THE LUHANSK REGION AS OBJECTS OF EXCURSION ROUTES

Excursion service, as one of the components of the tourism industry, is aimed at meeting the needs of the population and foreign citizens in excursion services. One of the components of the excursion service is the organization of archaeological excursions. Archaeological excursions involve acquaintance with the material historical sources found at the excavation sites of ancient settlements, burials, and fortified settlements. Today archaeological excursions are becoming more and more popular. They play an important ideological and educational role, contribute to the formation of a sense of pride and respect, as well as respect for the heritage of their native land.

Keywords: archaeological sites, excursion routes, potential for archaeological excursions, Luhansk region.

Халлапурдина Виталия Витальевна, кандидат географических наук, доцент, доцент кафедры туризма и гостиничного дела ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: zvv86@bk.ru.

Halapurdina Vitalia V., PhD in geography, associate Professor, associate Professor of the Department of «Tourism and hotel business», SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Негода Анна Анатольевна, старший преподаватель кафедры туризма и гостиничного дела ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: anya.negoda@mail.ru

Negoda Anna A., Senior Lecturer of the Department of «Tourism and hotel business», SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: Свиридова Наталья Дмитриевна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Туризм и гостиничное дело» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени В. Даля», г. Луганск

Статья подана 24.06. 2021 года

УДК 338.48-6:2(477.61)

ПРИРОДНЫЕ РЕСУРСЫ КАК УСЛОВИЕ РАЗВИТИЯ ТУРИЗМА В ЛУГАНСКОМ РЕГИОНЕ

Халапурдина В.В.

NATURAL RESOURCES AS A CONDITION FOR THE DEVELOPMENT OF TOURISM IN THE LUHANSK REGION

Khalapurdina V.V.

Побудительной целью многих путешествий является необходимость расширения пространственного мировоззрения и знакомства с природой мира, культурным достоянием стран и народов, повышения своего культурного и духовного уровня. Стремление к знаниям было всегда неотъемлемой чертой человека. Сочетание отдыха с познанием мира, истории и культуры – это одна из задач, которую призван решать туризм.

Дать возможность туристам увидеть мир своими глазами, услышать, почувствовать – одна из главных функций туризма, который несет в себе большой гуманитарный потенциал. Нельзя не отметить, что природный потенциал Луганского региона достаточно богат. Его рациональное использование может не только удовлетворить потребности в восстановлении физических, душевных и эмоциональных сил туристов, но и принести существенный экономический эффект для всей Луганской Народной Республики. Несмотря на наличие природных ресурсов, спектр разработанных региональных маршрутов данной направленности достаточно узок. Многие существующие объекты в регионе не известны не только туристам, но и организаторам путешествий, чем и обусловлен выбор темы исследования.

Ключевые слова: природные (климатические, водные, лесные, бальнеологические) ресурсы, туризм, Луганский регион.

Введение. Как отрасль экономики туристская деятельность основывается на использовании определенных ресурсов, традиционно называемых рекреационными. Несмотря на различные мнения ученых по поводу дифференциации данных ресурсов, в любой классификации присутствует группа природных рекреационных ресурсов и это не случайно. По нашему мнению, данная группа ресурсов является основополагающей, фундаментальной, именно природные ресурсы служат важным условием развития туризма на какой-либо территории. В свою очередь, Луганский регион имеет значительные рекреационные ресурсы для удовлетворения потребностей отечественных и иностранных туристов в оздоровлении, отдыхе, познании истории и культуры края.

Степень разработанности проблемы.

Отметим то, что первоначальные географические сведения о территории, на которой располагается современный Луганский регион, относятся к глубокой древности и имеют, как правило, случайный, бессистемный, а часто – и противоречивый характер.

Описание природы и жизни народов южных степей встречаются в трудах древнегреческих историков и географов (Геродот, Страбон), содержатся в древнерусских летописях, в том числе – «Повесть временных лет» и «Слово о полку Игореве». В этих исторических литературных памятниках находим упоминания о реках Дон и Северский Донец, о половецкой степи с отрывочными характеристиками ее природы.

В начале XIX в. в регионе проводятся поиски и разведки каменного угля, железных и свинцовых руд. Накопленный к тому времени фактический материал и свои личные исследования на площади 18 000 кв. км обобщил Е. Ковалевский, труды которого послужили началом фундаментального изучения геологии этой территории («Опыт геогностических исследований в Донецком горном кряже» (1827) и «Геогностическое обозрение Донецкого горного кряжа» (1829). Геологические исследования в Донбассе послужили основой для изучения региона в последующие годы, в том числе – и отдельных компонентов его природы. Многими учеными рассматривались вопросы тектонического строения и истории развития Донецкого бассейна. Одним из первых на них обратил внимание А. Карпинский [2].

Еще в прошлом веке было установлено, что Луганский регион является своеобразным палеонтологическим музеем. Древние растения и животные изучались в основном в связи с запросами практики для расчленения осадочных толщ развитых здесь фанерозойских образований.

В 70-е гг. начаты крупно- и среднемасштабные ландшафтные исследования, проводимые сотрудниками кафедры физической географии Луганского института имени Т.Г. Шевченко.

Составлены первые ландшафтные карты на территорию Луганской и Донецкой областей, разработана классификация ландшафтов и их морфологических элементов, ведется изучение структуры ландшафтов.

Теоретическими и практическими вопросами исследований природы Луганского региона на современном этапе занимаются многие научно-исследовательские институты и вузы региона.

Цель публикации – рассмотреть природные рекреационные ресурсы как условие развития туризма в Луганском регионе.

Изложение основного материала. Природные рекреационные ресурсы – это природные и природно-технические геосистемы, тела, явления природы, имеющие комфортные свойства для организации рекреационной деятельности в течение определенного времени или на постоянной основе. Они подразделяются на: климатические, водные, минеральные источники и лечебные грязи, рельеф, пещеры, растительный и животный мир, национальные парки и заповедники, живописные пейзажи, уникальные природные объекты и т. д. [1, с. 95].

Рассмотрим основные природно-рекреационные ресурсы Луганского региона, призванные удовлетворять потребности местного населения и туристов в отдыхе и оздоровлении.

Перейдем к рассмотрению природы Луганского региона. Поверхность области представляет собой волнистую равнину, возвышающуюся от долины Северского Донца к северу и к югу, где расположен Донецкий кряж, образованный мощными толщами осадочных пород древних морей, некогда существовавших здесь. Высшая точка – Могила Мечетная – 367 м. Наиболее характерной чертой кряжа является чередование холмистых водораздельных пространств с глубокими, крутобережными речными долинами и сухими балками. В долине рек Миуса и Нагольной высота Донецкого кряжа снижается, и южные склоны переходят в Приазовскую береговую равнину. К северу снижение происходит постепенно и к Северскому Донцу обрывается крутым уступом, образуя живописный правый берег реки. В левобережной части области простирается Старобельская равнина. На крайнем севере в пределы области заходят отроги Среднерусской возвышенности. Абсолютные высоты тут постепенно снижаются (от 216 до 50 м) на юг и юго-запад к долине Северского Донца. Вдоль левого берега реки тянется сравнительно неширокая (16–18 км) террасовая равнина, покрытая, главным образом песками, местами сформированными в дюны [2].

Почвы плодородные, главным образом черноземные. Мощность плодороднейших пластов достигает метра толщины, а порой больше. Распространены также дерновые почвы. Применение правильной агротехники позволяет собирать

довольно высокие урожаи выращиваемых здесь сельскохозяйственных культур, бахчевых, овощей.

Туристская привлекательность Луганщины выражается не только в благоприятном для путешествий равнинном рельефе, но и в наличии на территории региона уникальных форм рельефа, которые являются весьма аттрактивными для туристов. Некоторые редкие, неповторимые формы рельефа достаточно живописные и используются для рекреационных целей. На территории Луганского региона есть и такие формы рельефа, которые интересны с познавательной и с научной точки зрения.

Климатические ресурсы. Климатические условия Луганского региона комфортные и могут в полной мере использоваться для удовлетворения рекреационных потребностей населения. Климат умеренно континентальный. Среднегодовая температура в пределах региона колеблется от 6,9 до 7,9 °C. Зима сравнительно холодная, с резкими восточными и юго-восточными ветрами, заморозками. Лето жаркое, вторая его половина заметно сухая. Осень солнечная, теплая, сухая. Осадков за год выпадает 400–500 мм [5].

Водные ресурсы. Луганщина довольно обеспечена водными ресурсами. На её территории протекают 123 реки длиной более 10 км каждая, в том числе 6 рек длиной более 100 км. Крупнейшей рекой нашего края является река Северский Донец. Крупнейшими правыми притоками Северского Донца являются реки Лугань, Луганчик, Большая Каменка, левыми – Красная, Боровая, Айдар, Евсуг, Деркул. На юге региона протекают реки, впадающие в Азовское море – это Миус и ее притоки, крупнейшей из которых является река Нагольная.

В Луганском регионе насчитывается около 60 озер. Особенно много их расположено в пойме Северского Донца (Беляевское, Боброво, Медвежье и др.) и Айдара (Глубокое, Плавневое и др.). По размеру эти озера небольшие, мелкие глубиной от 2 до 4 метров. На территории региона распространены искусственные водоемы – водохранилища и пруды. Всего насчитывается 62 водохранилища и 303 ставка. Крупнейшими искусственными водоемами на территории региона являются Сватовское, Деминское, Райгородское, Зеликовское и Тимоновское водохранилища. Реки, водохранилища и ставки нашей местности активно используются как зоны отдыха населения [8, с. 97].

Главная река, которую можно использовать для активного туризма, является Северский Донец, она прекрасно подойдет новичкам для первого похода на байдарках. Водные маршруты позволят насладиться активным отдыхом и знакомством с красотами родного края.

Достаточно благоприятные для размещения отдыха реки Айдар и Деркул. Они имеют широкое русло (50–100 м), достаточные для купания глубины (более 20 метров), комфортные для купания

температуры (20–30 °C), удлинённый купальный сезон (93 дня) и участки с заселёнными берегами.

Итак, водные ресурсы на территории региона дают возможность для развития оздоровительного туризма, спортивных видов туризма, удовлетворения потребностей населения в отдыхе.

Лесные ресурсы. Луганский регион расположен в степной зоне, в так называемой Байрачной Степи, с засушливым климатом, частыми суховеями, пыльными бурями, жарким летом, морозными малоснежными зимами. Природные условия не слишком подходят для роста лесной растительности. Историческим и естественным образом на территории региона произрастают дубравы в оврагах Донецкого кряжа и Юго-Русской возвышенности, а также пойменные леса вдоль рек Северский Донец, Айдар, Красная, Деркул. Общая площадь таких естественных лесов никогда не превышала 7% от площади региона. Благодаря «активной» деятельности человека сегодня сохранилось 105 тыс. га естественных лесов (4% от территории региона). Кроме того, в Луганском крае есть 235,4 тыс. га лесов искусственного происхождения. Большая часть искусственных лесов Луганского региона – сосновые насаждения на песчаных террасах левобережья Северского Донца. Ещё один вид искусственных лесов – защитные лесополосы, на которые приходится 13,1% площади лесов Луганщины. Особенно ценными для отдыха и рекреации являются лесные массивы и урочища природно-заповедного фонда, которые выполняют оздоровительные функции [3].

Бальнеологические ресурсы. Минеральные воды являются одним из важных природных ресурсов Луганщины, в нашем регионе они отличаются большим разнообразием. Лечебное значение минеральных вод определяется минерализацией, ионным составом, микрокомпонентами, газовым составом, радиоактивностью и температурой. В Луганском крае встречаются такие группы минеральных вод: бромные, хлоридно-натриевые, сероводородные, радоновые и воды без специальных компонентов и свойств.

Бромные и хлоридно-натриевые воды распространены в центральной части региона южнее линии городов Новопсков – Беловодск и севернее линии городов Краснодон – Лутугино – Лисичанск. Воды этой группы используются для лечения периферической нервной системы, опорно-двигательного аппарата, нарушения обмена веществ, сердечно-сосудистых заболеваний и др.

Лечебное действие сероводородных вод обусловлено присутствием сероводорода. Вода может применяться для лечения заболеваний кожи, периферической нервной системы, опорно-двигательного аппарата. Сероводородная вода известна в окрестностях с. Кризское Марковского района.

Воды радонового типа изучены меньше. Они встречаются на территории Попаснянского и

Кременского районов. По заключению специалистов эти воды являются аналогом вод курорта «Хмельник» и могут быть использованы для родонотерапии. Воды ценные с лечебной точки зрения и могут применяться при лечении болезней опорно-двигательного аппарата, центральной нервной системы, желудочно-кишечного тракта и т.д. [6]. К сожалению, лечебные ресурсы Луганского региона пока не используются в полной мере.

Природно-заповедный фонд Луганского региона составляет 138 территорий, которые расположены на площади более 72 тыс. га. Он представлен заповедными территориями различных категорий, созданных для охраны редких и типичных, уникальных и живописных территорий и ландшафтов, популяций растений и животных, водных источников. На этих землях установлен ограниченный режим природопользования, запрещено вмешательство, которое может привести к разрушению природных комплексов и их компонентов [7, с. 25].

Рассмотрим территории и объекты государственного значения.

Луганский природный заповедник был создан 12 ноября 1968 года с целью сохранения в естественном состоянии типичных и уникальных для степной ландшафтной зоны естественных природных комплексов (целинных степей, лесной, луговой и лугово-болотной растительности поймы Северского Донца) и некоторых видов животных (сурка европейского и выхухоли) в естественной среде их обитания.

Общая площадь заповедника составляет 54,1 км², суммарная площадь охранной зоны составляет 16,07 км² [8, с. 11].

Состоит из четырёх отделений: 1. «Станично-Луганское» (Станично-Луганский район); 2. «Стрельцовская степь» (Меловской район); 3. «Провальская степь» (Свердловский район); 4. «Трехизбенская степь» (Славяносербский и Новоайдарский район).

Северско-Донецкий национальный природный парк – создан в 2009 г. с целью сохранения, воспроизводства и рационального использования типичных и уникальных природных комплексов и объектов степной зоны, которые имеют важное природоохранное, рекреационное и культурно-образовательное значение.

Ботанический заказник имени Юницкого – название этого заказника связано с именем К. Юницкого активного последователя дела Докучаева. Всего в дендропарке растёт 270 видов древесно-кустарниковых растений.

Памятники природы – Конгрессов овраг (уникальное геологическое обнажение) и Айдарская терраса (лесной массив, который сохраняет живописную возрастную дубраву с разнообразной фауной и флорой в пойме р. Айдар).

Парки-памятники садово-паркового искусства – Острая могила и Парк «Дружбы». Также Луганский

регион изобилует территориями и объектами, которые имеют статус памятников местного значения.

Фауна региона представлена следующими видами. Из хищников в Луганском регионе встречаются: волк, лиса, енотовидная собака, ласка и др. Среди грызунов наиболее распространены: заяц, сурок, хомяк, тушканчик, крот. Из пернатых хищников водятся: копчики, орлы-могильники. Лес обильно населён полезными и певчими птицами: жаворонки, перепела, соловьи, дятлы, стрижи, ласточки и др. В реках, озёрах и прудах много разной рыбы.

Выводы. Таким образом, мы можем констатировать, что Луганский регион в действительности обладает значительными природными рекреационными ресурсами, которые успешно могли бы использоваться в туристской деятельности. Безусловно, ввиду неблагоприятного влияния внешних факторов, таких как военные действия и их последствия, которые имеют место с 2014 г. интенсивность использования природных ресурсов (и не только природных) несколько сдержана, однако, мы ожидаем положительной динамики в будущем.

Л и т е р а т у р а

1. Гировка Н.Н. Рекреационные ресурсы. – Нижний Новгород, 2012. – 332 с.
2. Донецкий кряж. Геологическая история, происхождение [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://stepnoy-sledopyt.narod.ru/dkryazh/dkryazh.htm> (дата обращения: 1.05.2021).
3. Значение леса для человека. Министерство природных ресурсов и экологической безопасности ЛНР [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.mprlnr.ru/news/2358-znachenie-lesa-dlya-cheloveka.html> (дата обращения: 15.05.2021).
4. Климат Донбасса [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://stepnoy-sledopyt.narod.ru/dkryazh/dkryazh.htm> (дата обращения: 16.05.2021).
5. Климат и рельеф Луганского региона. История заселения Луганщины [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://stepnoy-sledopyt.narod.ru/dkryazh/dkryazh.htm> (дата обращения: 16.05.2021).
6. Луганский регион 2021 – карта, путеводитель, достопримечательности [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.votpusk.ru/country/kurort.asp?CN=UA2&CT=UA72> (дата обращения: 17.05.2021).
7. Рекреационные ресурсы Луганщины: пособие по географии родного края / Сост. И.Ю. Пархоменко. Под общ. ред. Т.П.Чебаненко. – Луганск, 2017. – 118 с.
8. Тимофеев Е.Е. Обзор водных ресурсов Луганщины [Электронный ресурс] / Е.Е. Тимофеев // Наука, техника и образование. – 2018. – № 5 (46). – С. 96–100. – Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=34992748> (дата обращения: 18.05.2021).

R e f e r e n c e s

1. Girovka N.N. Recreational resources. – Nizhny Novgorod, 2012. – 332 p.
2. Donetsk ridge. Geological history, origin [Electronic resource]. – Access mode: <http://stepnoy-sledopyt.narod.ru/dkryazh/dkryazh.htm> (date of access: 1.05.2021).

3. The value of the forest for humans. Ministry of Natural Resources and Environmental Safety of the LPR [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.mprlnr.ru/news/2358-znachenie-lesa-dlya-cheloveka.html> (date of access: 15.05.2021).

4. Climate of Donbass [Electronic resource]. – Access mode: <http://stepnoy-sledopyt.narod.ru/dkryazh/dkryazh.htm> (date of access: 16.05.2021).

5. Climate and relief of the Luhansk region. The history of the settlement of the Luhansk region [Electronic resource]. – Access mode: <http://stepnoy-sledopyt.narod.ru/dkryazh/dkryazh.htm> (date accessed: 16.05.2021).

6. Lugansk region 2021 – map, guide, attractions [Electronic resource]. – Access mode: <https://www.votpusk.ru/country/kurort.asp?CN=UA2&CT=UA72> (date of access: 17.05.2021).

7. Recreational resources of the Luhansk region: a guide to the geography of the native land / Comp. I.Yu. Parhomets. Under total. ed. T.P. Chebanenko. – Lugansk, 2017. – 118 p.

8. Timofeev E.E. Review of water resources of the Luhansk region [Electronic resource] / E.E. Timofeev // Science, technology and education. – 2018. – № 5 (46). – P. 96–100. – Access mode: <https://elibrary.ru/item.asp?id> (date of access: 18.05.2021).

Khalapurina V.V.

NATURAL RESOURCES AS A CONDITION FOR THE DEVELOPMENT OF TOURISM IN THE LUHANSK REGION

The motivating goal of many travels is the need to expand the spatial outlook and acquaintance with the nature of the world, the cultural heritage of countries and peoples, and improve their cultural and spiritual level. The striving for knowledge has always been an integral part of man. The combination of recreation with knowledge of the world, history and culture is one of the tasks that tourism is designed to solve.

To enable tourists to see the world with their own eyes, hear, feel is one of the main functions of tourism, which carries a great humanitarian potential. It should be noted that the natural potential of the Luhansk region is quite rich. Its rational use can not only satisfy the needs for the restoration of the physical, mental and emotional forces of tourists, but also bring a significant economic effect for the entire Lugansk People's Republic. Despite the availability of natural resources, the range of developed regional routes in this direction is rather narrow. Many existing objects in the region are not known not only to tourists, but also to travel organizers, which is the reason for the choice of the research topic.

Keywords: natural (climatic, water, forest, balneological) resources, tourism, Lugansk region.

Халапурдина Виталия Витальевна, кандидат географических наук, доцент, доцент кафедры туризма и гостиничного дела ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
E-mail: zvv86@bk.ru.

Halapurina Vitalia V., PhD in geography, associate Professor, associate Professor of the Department of «Tourism and hotel business», SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: Свиридова Наталья Дмитриевна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Туризм и гостиничное дело» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени В. Даля», г. Луганск

Статья подана 28.06. 2021

УДК 339.1:640.452:308.5

К ВОПРОСУ ОРГАНИЗАЦИИ СТРАТЕГИЧЕСКОГО ПЛАНИРОВАНИЯ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ ИНДУСТРИИ ГОСТЕПРИИМСТВА

Халапурдина В.В., Маслакова О.Ю.

ON THE ISSUE OF THE ORGANIZATION OF STRATEGIC PLANNING AT THE ENTERPRISES OF THE HOSPITALITY INDUSTRY

Khalapurdina V.V., Maslakova O.U.

В статье изучены теоретические аспекты организации стратегического планирования на предприятиях индустрии гостеприимства. Раскрыты различия между долгосрочным и стратегическим планированием. Описаны характерные особенности стратегического планирования предприятия.

Ключевые слова: теоретические аспекты, стратегическое планирование, предприятия, индустрия гостеприимства.

Введение. Несколько лет назад планирование считалось основным звеном управления как на макроуровне, так и в рамках отдельного предприятия [3, с.156]. Но на данный момент большинство предприятий оказались в некотором информационном вакууме: с одной стороны, много неупорядоченной внешней информации (часто противоречивой или неверной), с другой – отсутствие систематизированных ориентиров для выбора перспективных направлений развития.

Предприятиям индустрии гостеприимства в современных условиях следует уделять все больше внимание развитию стратегического планирования как инструменту централизованного управления. Такое развитие непосредственно связано с усилением тенденции к централизации в управлении предприятием индустрии гостеприимства и призвано увязать деятельность всех подразделений, подчинив ее единой стратегии.

Отказ от централизованного руководства плановой экономикой в последнее время совпал с резким ухудшением экономического положения подавляющего числа существовавших предприятий. Приватизация государственных предприятий создала трудности и проблемы выживания, развития теперь уже смешанных и частных предприятий перед новыми владельцами.

Несмотря на их явное желание лучше организовать работу, кардинальная смена экономических условий привела в том числе к заметному снижению качества плановой работы. В большинстве случаев даже крупные компании ограничиваются только оперативными планами,

разрабатывают годовые финансовые планы, но отношение к ним складывается как к чисто формальным документам, поскольку они сильно расходятся с действительностью. Руководители предприятий и плановики выделяют обычно две причины такого расхождения: непредсказуемое изменение макроэкономической ситуации и разрыв хозяйственных связей.

Степень разработанности проблемы. Исследованию теоретических аспектов организации систем стратегического планирования на предприятиях индустрии гостеприимства посвящены труды таких учёных, как Л. Г. Зайцев, И. К. Ларионов, И. П. Овчаренко, А. П. Градов и др.

Цель публикации – изучение процесса организации системы стратегического планирования на предприятиях индустрии гостеприимства.

Изложение основного материала. Функционирование любого предприятия связано с движением денежных средств и направлено на получение максимального эффекта от этой деятельности. В связи с этим формирование и реализация системы стратегического планирования является важнейшей частью работы руководства любого предприятия, которое стремится к достижению цели при минимальной затрате ресурсов. Детальным практическим разработкам всегда предшествует изучение теоретических аспектов по изучаемой проблематике.

Именно поэтому следует сформировать представление о стратегическом планировании, раскрыть его назначение и определить основные принципы и методы реализации.

Стратегия фирмы – это рассчитанная на перспективу система мер, обеспечивающая достижение конкретных намеченных компанией целей. Сущность выработки и реализации стратегии состоит в том, чтобы выбрать нужное направление развития из многочисленных альтернатив и направить производственно-хозяйственную деятельность по избранному пути [1, с.108].

Далее рассмотрим принципиальные различия между долгосрочным и стратегическим планированием, анализ представлен в табл. 1.

Таблица 1
Различия между долгосрочным и стратегическим планированием

Фактор	Долгосрочное планирование	Стратегическое планирование
Вектор движения планирования	Из настоящего в будущее	Из будущего в настоящее
Что положено в основу планирования	Потребность в обеспечении планомерной бесперебойной работы	Стратегия как средство достижения поставленных целей
Условия конкуренции	Ценовая	Неценовая
Основные факторы принятия решения	Факторы внутренней среды	Факторы внешней и внутренней среды
Результаты	Представляются в виде конкретных значений и количественных показателей	Наличие многовариантного стратегического плана в зависимости от выбранной стратегии
Значение для предприятия	В качестве функции времени	В качестве функции направления развития

Исходя из представленных результатов сравнительного анализа, можно отметить, что главным отличием стратегического плана от других планов является то, что он не просто описывает будущую деятельность организации, а направлен на управление изменениями, т. е. достижение желаемого будущего не только внутри организации, но и во внешней среде.

Характерными особенностями стратегического планирования являются отсутствие утверждения о том, что будущее обязательно должно быть лучше прошлого, и то, что при разработке планов учитываются как внешние, так и внутренние возможности организации. Также стратегическое планирование оценивает перспективы развития предприятия. В то же время руководству необходимо оценивать и анализировать эффективность реализуемой стратегии. Для этого используют различные методы. Динамические изменения внешней среды стимулируют появление новых методов, систем и подходов к управлению. Отказ от применения стратегического менеджмента в деятельности предприятия возможен лишь в условиях стабильности внешней среды, чего практически не может быть [2, с. 78].

Проблемы постоянного развития и постоянных изменений организации в XXI в. вышли на первый план. Эффективным средством решения этих задач

стали технологии бизнес-инжиниринга, которые и легли в основу новых подходов к управлению. Преобладающий до последнего времени финансово-ориентированный менеджмент сменяет новый «инновационный менеджмент», предполагающий постоянную перестройку предприятий с целью реализации выбранных стратегий. В наиболее продвинутых компаниях финансовый успех стал рассматриваться как побочный эффект от успешно реализованной стратегии. Критерий прибыли стал необходимым, но недостаточным. Доля нефинансовых и неколичественных оценок бизнеса возросла, а в стратегии они стали доминирующими.

В зависимости от конкретных условий микро- и макросреды предприятие может выбрать один из двух основных типов инновационной стратегии: адаптационный, носящий пассивный характер, либо творческий, активный.

Сущность адаптационной стратегии состоит в проведении частичных, непринципиальных изменений (улучшающих инноваций), которые, не будучи кардинальными, позволяют тем не менее усовершенствовать ранее освоенные продукты, технологические процессы и услуги в рамках уже сложившихся на предприятии организационных структур и тенденций деятельности. Важной характеристикой данного типа стратегии является то, что реализующие его предприятия выходят на рынок нововведений не в качестве первого "продавца", а вслед за ним, когда уже можно тщательно изучить реакцию рынка на предложенное новшество. Поэтому инновации в данной стратегии выступают как форма вынужденной ответной реакции на изменения внешней среды бизнеса, служащая тому, чтобы не потерять завоеванные ранее рыночные позиции [1, с. 234].

В условиях высокоразвитых стабильных товарно-денежных отношений адаптационная стратегия малоэффективна. Здесь инновации, как правило, должны становиться исходной базой повышения конкурентоспособности продукции, расширения и укрепления рыночных позиций, освоения новых областей применения изделий; иначе говоря, активным средством бизнеса, составляющим суть стратегии иного типа, то есть творческой (активной).

Действительно, стратегию можно понимать как постоянное планирование, которое распространяется на долгосрочный период и способствует достижению целей организации. Следовательно, инновационная стратегия представляет собой план в том смысле, что она относится ко всей протяженности процесса: от исследований, через производство и сбыт, до использования, обозначает основные пункты вмешательства и контроля, определяет темпы повышения технологического уровня и способ нахождения необходимых для этого продуктов умственного труда. В то же время она перемещает центр тяжести на достижение цели и гибко

манипулирует намеченными планом средствами, рассматривает ход деятельности как единый процесс, интерпретирует технологию как живую систему, а не просто техническую последовательность операций.

Еще одной популярной классификацией инновационных стратегий является классификация по направлениям роста фирмы. Можно выделить три направления роста: интенсивное, диверсификационное и интеграционное.

Такая градация отличается от принятой в отечественной экономике, рассматривающей интенсивное и экстенсивное развитие с точки зрения привлечения материальных, трудовых и финансовых ресурсов с целью дополнительного выпуска продукции.

Выводы. Необходимость разработки и реализации системы стратегического планирования в предприятиях индустрии гостеприимства диктуется усиливающейся нестабильностью внешней среды, повышением темпов ее экономических и социальных изменений, которые значительно превосходят скорость ответной реакции хозяйствующих субъектов. Предприятие должно само определять и прогнозировать параметры внешней среды, ассортимент продукции и услуг, цены, поставщиков, рынки сбыта, а самое главное – свои долгосрочные цели и стратегию их достижения.

Л и т е р а т у р а

1. Ансофф И. Стратегическое управление / И. Ансофф; [пер. с англ.]. М.: Экономика, 1989. 306 с.
2. Абчук В.Л. Лекции по менеджменту. Решение. Предвидение. Риск / В.Л. Абчук. СПб., 1999. 336 с.
3. Боумэн К. Основы стратегического менеджмента / К. Боумэн; [пер. с англ.]. М.: Экономика, 1997. -106 с.
4. Гурӯ менеджмента качества и их концепции / Э. Деминг, Дж. Джуран, Ф. Кросби, К. Ишикава, А. Фейгенбаум, Т. Тагути. 2008. 228 с.

R e f e r e n c e s

1. Ansoff I. Strategic management / I. Ansoff; [trans. Moscow: Ekonomika, 1989. 306 p.
2. Abchuk V. L. Lectures on management. Decision. Foresight. Risk / V. L. Abchuk. St. Petersburg., 1999. 336 p.

3. Bowman K. Fundamentals of strategic management / K. Bowman; [trans. from English]. Moscow: Ekonomika, 1997. -106 p.

4. Gurus of quality management and their concepts / E. Deming, J. Juran, F. Crosby, K. Ishikawa, A. Feigenbaum, T. Taguchi. 2008. 228 p.

Khalapurdina V.V., Maslakova O.U.

ON THE ISSUE OF THE ORGANIZATION OF STRATEGIC PLANNING AT THE ENTERPRISES OF THE HOSPITALITY INDUSTRY

The article examines the theoretical aspects of the organization of strategic planning at the enterprises of the hospitality industry. The differences between long-term and strategic planning are revealed. The characteristic features of the strategic planning of the enterprise are described.

Keywords: theoretical aspects, strategic planning, enterprises, the hospitality industry.

Халapurдина Виталия Витальевна, кандидат географических наук, доцент, доцент кафедры туризма и гостиничного дела ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: zvv86@bk.ru.

Halapurdina Vitalia V., PhD in geography, associate Professor, associate Professor of the Department of «Tourism and hotel business», SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Маслакова Ольга Юрьевна, ассистент кафедры туризма и гостиничного дела ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: maslakova_olga91@mail.ru

Maslakova Olga U., Assistant of the Department of «Tourism and hotel business», SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: Свиридова Наталья Дмитриевна, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Туризм и гостиничное дело» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени В. Даля», г. Луганск

Статья подана 28.06.2021

УДК 94:336.2 (477.6) "18\19" (043)

ЕГИПЕТСКИЙ ПОХОД НАПОЛЕОНА БОНАПАРТА И ЕГО ЗНАЧЕНИЕ**Харьковский Р. Г.****NAPOLEON BONAPARTE'S EGYPTIAN CAMPAIGN AND ITS SIGNIFICANCE****Kharkivsky R. G.**

Статья посвящена рассмотрению египетского похода Наполеона Бонапарта и его влияния на дальнейшее развитие как французской политики, так и Египта в целом. Актуальность темы исследования обусловлена тем, что поход Наполеона Бонапарта стал отправной точкой в многолетнем франко-британском соперничестве за влияние в Египте, что в последствие обусловило развитие нового вектора внешней политики европейских государств. В работе проанализированы причины похода Наполеона в Египет, описан ход кампании и какие факторы привели к её провалу.

Ключевые слова: Северо-Восточная Африка, Египет, Наполеон Бонапарт, египетский поход.

Период всемирной истории с XVIII по начало XX вв. является одним из наиболее активных в отношении колониальной экспансии европейских государств в Африке. Если до XVIII в. африканский континент интересовал морские державы Европы в основном как неограниченный рынок рабов, то на рубеже XVIII–XIX вв. ситуация резко изменилась. А в XIX – начале XX в. лидирующие государства уже переходят к практике планомерного захвата наиболее выгодных в стратегическом и экономическом планах территорий.

Франция конца XVIII в. являлась одним из наиболее сильных государств, способных оказывать значительное влияние на европейскую и мировую политику в целом. Кроме того, с появлением такого талантливого полководца, а позже и правителя, как Наполеон Бонапарт, колониальные амбиции французов достигли своего апогея, в связи с чем остаться в стороне от раздела территорий Африки Франция попросту не могла.

Однако, сколько бы многочисленной армией не обладало государство, захват всех доступных территорий не всегда имел смысл или был возможен. Между тем истории известны случаи, которые условно можно назвать «политическими аферами». Одной из таких, на наш взгляд, явился поход Наполеона Бонапарта в Египет, жаждавшего нанести поражение извечной противнице Франции – Великобритании. В результате курс французской колониальной политики был смещен в пользу захвата Египта как одной из наиболее важных

стратегических точек на пути к Индии – Жемчужине Британской Короны.

Актуальность исследования египетского похода Наполеона Бонапарта обусловлена тем, что именно эта кампания положила начало длительному англо-французскому колониальному соперничеству в Северо-Восточной Африке и долине Нила, что в итоге повлияло не только на судьбу европейских государств, но и дальнейшее развитие Египта.

Так, после окончания Семилетней войны (1756–1763), ослабившей престиж Франции на континенте, Наполеон попытался возобновить колониальную экспансию и компенсировать неудачную войну усилением французского влияния на территории Северной Америки [1, т. 1 с. 125–126]. Утрата владений в Индии и Северной Америке побуждала Париж к обеспечению достойной компенсации и, как следствие – к началу более активного образа действий в отношении экономически и стратегически перспективной территории – Египта. Как следствие, именно в это время появляются основательно разработанные планы оккупации Египта, который, по мнению французских политиков, должен был стать не только достойной компенсацией утраченного по итогам Семилетней войны, но и плацдармом для будущего реванша на Востоке.

Ш.М. Талейран, назначенный в 1797 г. министром иностранных дел, горячо пропагандировал идею завоевания Францией новых рынков на Востоке и в Северной Африке и поддерживал идею Бонапарта о походе в Египет, связывая ее с торговыми интересами французской буржуазии [2]. Поход Наполеона в Египет явился важной вехой в отношениях между Европой и арабо-османским миром. Он положил начало открытому колониальному противостоянию европейских стран на Ближнем Востоке и в Северной Африке. В результате Египет превратился с одной стороны – в главного партнера в восточной политике Кэ д'Орсэ, а с другой – это открыло страну для европейского (прежде всего – франко-британского) соперничества.

В последние годы XVIII столетия в политических и деловых кругах Парижа было

распространено мнение о том, что захват Египта мог бы принести Франции значительные преимущества: поднять авторитет страны как колониальной державы, значительно подорванный после Семилетней войны, укрепить французскую средиземноморскую торговлю, лишить англичан монополии на ввоз индийских товаров в Европу, используя торговый путь через Суэц и Красное море, и, наконец, создать форпост для дальнейших завоеваний на Востоке.

Таким образом, когда Талейран и молодой генерал Бонапарт (1769–1821) впервые задумались о возможности похода в Египет, почва для этого предприятия оказалась достаточно подготовленной как в политических, так и в торговых кругах.

Командование, как известно, было поручено генералу Наполеону Бонапарту, которого изначально ещё до его возвращения из итальянского похода назначили командующим армии для наступления на Британские острова, так называемой «английской армии» [3, с. 216]. При этом сам поход в Египет по существу и должен был стать ударом по Англии.

Наполеон, планировавший иные действия, принял возложенную на него Директорией миссию (аристократия желала хотя бы на время избавиться от амбициозного вояки) и взялся за разработку плана якобы вторжения на территорию Англии, учитывая то, что последняя на тот момент являлась наиболее сильным соперником Франции по всем показателям.

Бонапарт ещё до своего назначения командующим «английской армии» осознавал, что война с англичанами лишь вопрос времени и не питал бессмысленных иллюзий, понимая, что без точно выверенной стратегии нанести поражение Англии просто невозможно. По этой причине он стал готовить план своей будущей операции со всем усердием и прилежностью, на которые был способен.

Первоначальный вариант наступления сводился к уже проверенной стратегии – прямому вооруженному вторжению на территорию врага. Начиная с 1796 г. французы даже пытались претворить этот план в жизнь, однако, в то время Франция потерпела поражение из-за превосходства англичан по части морских вооруженных сил. При этом отказываться от выбранного политического курса уже было нельзя, т.к. усиление военного и экономического потенциала Англии негативно отразилось бы на существовавшей расстановке сил. По этой причине Наполеон должен был создать такую ситуацию, в которой Англия останется беззащитна или, как минимум, не сможет использовать весь потенциал своего флота.

Обладая дальновидным стратегическим мышлением, Бонапарт не намеревался победить англичан лобовой атакой, но принял решение сначала ослабить своего врага, проведя военную операцию в Средиземноморском районе – в Египте.

Бонапарт извлек урок из поражения генерала Гоша, стоявшего во главе экспедиции в Ирландию, основной целью которой было продвижение вглубь Британских островов, поэтому 16 августа 1797 г., ещё до назначения его командующим «английской армии», Наполеон написал в Директорию письмо, изложив свои доводы по поводу захвата Египта. Тем не менее проигнорировать приказ о своём назначении на должность командующего армией по захвату Британских островов он не мог, поэтому всё ещё колебался, что ему стоит делать. Кроме того, триумфальные лавры победителя не могли постоянно сопутствовать Наполеону после Итальянского похода. Для поддержания своей репутации, статуса и приобретенной славы генерал должен был снова отправиться вершить подвиги во имя Республики и, более того, вернуться с победой.

Бонапарт понимал, что на кону стояло слишком много, чтобы совершать прямое вторжение на Британские острова без подготовки. Именно поэтому генерал, не сообщая никому, кроме узкого круга лиц, отправился в западную часть страны. Здесь он посетил ряд прибрежных городов для того, чтобы лично узнать, каковы реальные шансы на то, что операция увенчается успехом. Как выяснилось в ходе этого небольшого путешествия, вероятность победы в навязанных Директорией условиях оставляла желать лучшего, причем в такой степени, что задуманное предприятие могло пройти успешно лишь при очень большой удаче.

Молодой генерал, учитывая всю серьезность предстоящего похода и ясно осознавая тот факт, что он может стать вторым Гошу и таким же образом потерпеть поражение в предстоящей кампании, был вынужден принять другое решение – вторгнуться в Египет.

Ранее было отмечено, что идея захвата Египта в XVIII в. уже получила достаточное распространение в широких политических и экономических кругах. Необходимость проявления инициативы в районе Средиземного моря и вторжения в Египет уже неоднократно были обоснованы политиками и историками, которые справедливо отмечали военно-стратегическое значение указанного пункта. Предстоящий поход лишь ждал своего выдающегося командующего, который сможет совершить его во славу Республики. Этим командующим оказался Наполеон Бонапарт.

Основной целью грядущего предприятия являлось ослабление английских позиций в районе Средиземноморья. Однако египетский поход сулил Франции и ряд других выгод, в частности Египет рассматривался в качестве удобного «трамплина» для прыжка в Британскую Индию, а также становился единственной возможностью для Франции нанести удар по ещё одному своему сопернику – Российской империи [4, с. 6–7].

При этом стоит отметить, что идея похода в Египет сопровождалась не меньшими рисками, чем

открытый удар по самой Англии на Британских островах. Более того, в случае вторжения на Восток французские военно-морские силы оказывались в ещё менее выгодном положении по сравнению с планом нападения на традиционные владения Англии. Французский флот должен был проделать путешествие до Египта, не сталкиваясь без особой необходимости с английскими морскими силами. Сказать, что это предприятие всецело зависело от удачи и судьбы – значит ничего не сказать. Кроме этого, у Франции пусть и неудачный, но уже был опыт вторжения на Британские острова – военная операция, которую возглавил генерал Гошу, когда вторжение в Египет представлялось чем-то неизведанным. В связи с этим напрашивается вопрос: Почему Наполеон решился на столь рискованное мероприятие?

Дать ответ на него мог лишь сам Наполеон, особенно учитывая то, что большинство его современников считало грядущее предприятие сумасшествием, однако, многое в этом решении всё же можно объяснить, проанализировав сложившуюся на тот период политическую ситуацию во Франции, а также выработанную Бонапартом стратегию. Наполеон осознавал, что поражение в прямом столкновении Англии и Франции сильно подорвет авторитет Республики на международной арене и повлияет на внутреннюю стабильность в стране, в то время как противостояние в Египте не повлечет за собой большого общественного резонанса даже в том случае, если Франция потерпит поражение. Бонапарт не мог рисковать престижем Республики и ставить всё на кон в операции, успех которой во многом зависел от providения. Это и послужило основной причиной выбора похода в Египет, вместо попытки вторжения на Британские острова.

В то же время у генерала были и более личные причины совершить этот поход. На момент возвращения Бонапарта из своей предыдущей военной операции его отношения с Директорией были не самыми благоприятными. А к тому времени, когда он должен был возглавить «английскую армию», они стали ещё более напряженными. Генерал не мог долго оставаться в Париже. Слава о его блистательных подвигах в Италии быстро затихала, оставляя после себя лишь слабые отголоски. А вместе со слабеющей славой уменьшалось политическое влияние Наполеона. Бонапарт всё более явно ощущал, что должен что-то предпринять, иначе власть всецело закрепится за Директорией, а он ничего больше не сможет сделать. Поэтому Наполеон решился взяться даже за столь рискованное предприятие, как поход в Египет, и, как показали дальнейшие события, принял правильное решение.

12 апреля 1798 г. декретом Директории была создана «восточная армия» под командованием генерала Бонапарта, которому поручалось, во-первых, завоевать Египет; во-вторых, изгнать англичан из всех восточных владений и, прежде всего, разрушить их склады и фактории на Красном море; в-третьих,

завладеть Суэцким перешейком, через который предполагалось прорыть судоходный канал [5, с. 145].

Как видим, главной задачей этого предприятия был не столько захват самого Египта, сколько вытеснение англичан из стратегически важного для Франции восточно-средиземноморского региона. Установление английского контроля над Суэцким перешейком означало бы для Франции полное поражение в борьбе за Индию и влияние на Востоке. Для самого же Бонапарта стратегической целью также являлся Суэц. По словам Ф. Шарля-Ру, «Суэц... был для него (Бонапарта. – Р.Х.) суммой гигантского уравнения, решив которое, он планировал вырыть на египетской земле могилу английской торговле» [6, с. 45].

Неудержимое амбициозное желание пройти по следам Александра Великого и нанести сокрушительный удар Великобритании помогло молодому командующему за очень короткое время произвести подготовку к экспедиции. 19 мая 1798 г. французский флот с 30-тысячной «восточной армией» на борту отплыл из Тулона [7, с. 55].

Благодаря тщательному сокрытию важнейшей информации и распространению ложных сведений, никто в Европе даже представить не мог, куда направлялась армада французских кораблей. В газетах появлялись различные слухи, однако, ни одно издание не могло наверняка сказать, каких планов придерживается Франция. Кроме успешной попытки дезинформировать своего противника, Наполеон позаботился и о проведении отвлекающего маневра, который представлял собой имитацию попытки высадки десанта в Ирландии.

Таким образом, Бонапарту удалось создать у английского правительства во главе с У. Питтом (1759–1806) убеждение в том, что эта экспедиция направится к берегам Англии. Опасаясь французского вторжения, Питт отдал приказ адмиралу Нельсону (1758–1805) идти к Гибралтару. Благодаря этому французский флот сумел благополучно добраться к месту своего назначения.

Тем не менее адмирал Нельсон всё же был готов к тому варианту развития событий, при котором целью Франции будет являться Восток, однако, с самого начала экспедиции французам сопутствовала удача. В день, когда французский флот отправился к месту назначения, англичане попали в шторм, из-за чего упустили из виду вражескую эскадру. Французы за всё время путешествия по морю ни разу не столкнулись с английским флотом, а 9 июня без сопротивления взяли остров Мальта. Это событие стало важной победой и во многом помогло поднятию морального духа солдат. Спустя практически месяц, 2 июля, французы смогли высадиться на побережье Северной Африки, став на суше гораздо уверенней, чем они чувствовали себя в море.

Опасное морское путешествие осталось позади, но вместе с ним французы лишились и своей удачи, которая так благоволила им в начале похода. Наполеон Бонапарт, обдумывая поход в Египет,

представлял, что на его сторону встанет практически всё местное население, которое пойдет за французской армией и сокрушит господство Порты. Генерал, располагая стратегическим мышлением и понимая, что повстанческие войска могут сослужить большую пользу в грядущих сражениях, попытался сделать египетское население своими союзниками, убедить их примкнуть к французским силам и сражаться за свою свободу. Однако его старания не принесли должных плодов.

В то время, когда Наполеон Бонапарт пришел со своей небольшой армией в Египет, местное население очень сильно эксплуатировалось отдельными военными феодалами, что по размышлениям самого Бонапарта должно было сыграть ему на руку. Как один из современников Великой французской революции, генерал понимал, насколько сильное влияние может оказать народная поддержка. Тем не менее большая часть египетского населения была попросту не готова понять призывы Наполеона. Увидев своими глазами, насколько инфантильным осталось большинство граждан Египта, Бонапарт осознал, что в этом походе он не сможет рассчитывать на поддержку простого населения. Последнее, в частности, очень сильно осложняло поставленную задачу.

Наполеон думал, что Египетский поход будет не сильно отличаться от похода в Италию, однако, неготовность местного населения принять освободительные идеи и подняться против своих угнетателей заставила генерала изменить свои планы. Сражаться было необходимо лишь теми вооруженными силами, которые изначально были отправлены в поход. В этом случае кампания должна была пройти как можно быстрее, иначе французское войско, находясь вдали от своей Родины и не получив необходимой поддержки не продержалось бы долго. Поэтому уже менее чем через месяц после прихода французских войск в Александрию начались первые сражения.

Мамлюкская кавалерия, являвшаяся главной силой турецкой армии в Египте, не представляла серьезной опасности для хорошо вооруженной и вышколенной армии французов. 25 июля 1798 г. экспедиционный корпус Бонапарта захватил Каир [8, с. 114–115]. Известие об этом вызвало в британских правящих кругах сильную панику и побудило У. Питта к активным действиям. Условия для противодействия французам были. Во-первых, пока генерал Бонапарт покорял Египет, адмирал Нельсон в битве при Абукире практически полностью уничтожил французский флот, тем самым лишив «восточную армию» возможности подвоза продовольствия и боеприпасов из Франции. Во-вторых, Талейран вопреки существовавшей договоренности, отказался отправиться в Стамбул для обеспечения «дипломатической поддержки» экспедиции. В-третьих, турецкий султан, до Абукирской битвы смотревший на действия французов на своей вассальной территории «сквозь

пальцы», заручившись поддержкой английской дипломатии, 4 сентября 1798 г. официально объявил французам войну [9, с. 174].

Подобный поворот событий оказал очень сильное влияние на положение французской армии. Практически весь флот был уничтожен, а Директория не собиралась приходить на выручку своим людям. Более того, собрать новую экспедицию для оказания помощи Бонапарту заняло бы довольно длительный промежуток времени, а учитывая то, что на море всё ещё господствовал английский флот, новый поход был бы заранее обречен на провал.

Моральный дух французских солдат в Египте был практически сведен на нет. Даже сам Наполеон, который всегда оставался энергичным и решительным, иногда предавался своим худшим мыслям. Тем не менее Бонапарт был полон решимости осуществить задачи, поставленные перед ним Директорией. Сразу после получения извещения о том, что практически весь французский флот уничтожен, генерал намечает ряд немедленных мероприятий, которые было необходимо претворить в жизнь. Не дожидаясь, пока турки объединятся с англичанами и начнут активные военные действия, он первым напал на них, двинувшись с частью своей армии (около 15 тысяч человек) вглубь турецких владений – в Сирию. Однако вследствие неудачной осады крепости Сен-Жан д'Акр ситуация стала ещё опаснее. Понесенные в походе потери ослабили и без того изнуренную армию Бонапарта. Английский флот по-прежнему полностью контролировал Восточное Средиземноморье, лишая экспедиционный корпус последней надежды на сообщение с Францией. Кроме того, турки совместно с англичанами постепенно сжимали кольцо вокруг Египта, а внутри самой страны постепенно назревало недовольство французским владычеством [10, с. 118–124]. Осознавая всю безнадёжность положения французской армии в Египте и понимая, что в борьбе за Египет основным соперником французов являются не мамлюки и турки, а англичане, Наполеон решил повлиять на развитие ситуации со стороны Европы. 22 августа 1799 г. он тайно отплыл во Францию, оставив своим заместителем в Египте генерала Клебера, которому было предписано удерживать контроль над Египтом до последней возможности [11, с. 63].

К началу 1800 г. довольно большое турецкое войско начало угрожать французам со стороны Сирии. Клебер, располагавший к тому времени всего 20 тысячами боеспособных солдат, решил, что единственный способ спасти армию – это согласиться на эвакуацию из Египта, как того требовал командир английской эскадры Сидней Смит, крейсировавшей у берегов Александрии.

28 января 1800 г. в Эльарише было подписано соглашение, по которому французы получали от Турции 3 миллиона франков и транспортные суда для эвакуации французских войск из Египта, который возвращался под власть Порты. Однако английский парламент отказался ратифицировать соглашение,

подписанное Клебером и Смитом, потребовав полной капитуляции французского экспедиционного корпуса [12, т. 2, с. 23].

Известие об английском ультиматуме вернуло Клеберу решимость продолжать борьбу. 20 мая 1800 г. он напал на турецкую армию, пришедшую из Сирии под начальством великого визиря, и нанёс ей сокрушающее поражение при городе Гелиополисе [12, с. 25–26]. Эта победа в совокупности с подавлением восстания в Каире несколько укрепила положение французов в Египте.

Тем не менее вскоре очевидным стал тот факт, что французы не смогут долго удерживать Египет. А после смерти генерала Клебера 14 июня 1800 г. армия перешла под предводительство генерала Мену, который, не обладая необходимыми военными и организаторскими способностями, не имел возможности разрешить сложившуюся ситуацию. В то же время требования англичан оставались неизменны, как и их желание выдворить французов из Долины Нила, что в конечном итоге (после ряда неудачных попыток Франции дать отпор посланному Великобританией двадцатитысячному экспедиционному корпусу) привело к подписанию 2 сентября 1801 г. акта капитуляции, вследствие которого сдавшиеся войска вернулись во Францию, а Египет полностью оказался под контролем англичан. Таким образом, начиная со времен похода Наполеона Бонапарта, Египет стал главной точкой франко-британского колониального противостояния.

Однако, несмотря на то, что Франция потерпела поражение в египетской кампании, поход Наполеона заложил основу для развития новой ветви французской внешней политики, направленной на экспансию долины Нила. Кроме того, данное поражение не сломило Францию, а наоборот, подтолкнуло правительство к пересмотру методов ведения политики на Ближнем Востоке и в Северо-Восточной Африке.

Л и т е р а т у р а

1. История Франции: в 3-х т. / под ред. А. 3. Манфреда. – М.: Наука, 1972.
2. Талейран и Бонапарт [Электронный ресурс] // Режим доступа: <https://history.wikireading.ru/159402> (дата обращения: 15.07.2021).
3. Манфред А.З. Египетский поход Бонапарта // Французский ежегодник. Т. 1969. – М., 1971. – С. 388.
4. Кобищанов Т.Ю. Политика России на Ближнем Востоке в годы экспедиции Наполеона Бонапарта в Египет и Сирию (1798–1801) / Вестник Московского университета. Серия 13. Востоковедение. – 2013. – № 1. – С. 3–22.
5. Frewen W. England and France in the Mediterranean 1660-1830. – L., 1901. – 345 p.
6. Charles-Roux F. Bonaparte, Gouverneur d’Egypte. – Paris, 1935. – 395 p.
7. Тарле Е.В. Наполеон. – Минск, 1992. – 429 с.
8. Олдридж Дж. Каир. – М., 1970. – 304 с.
9. Charles-Roux F. Les Origines de l’expédition D’Egypte. – Paris, 1910. – 352 p.

10. Charles-Roux F. L’Angleterre et l’expédition Française en Egypte. – Cairo, 1925. – Vol.1-2.

11. Манфред А.З. Наполеон Бонапарт. – М., 1986. – 735 с.

12. Aubin E. Les anglais aux Indes et en Egypte. – Paris, 1900. – 290 p.

References

1. Istorija Francii: v 3-h t. / pod red. A. 3. Manfreda. – M.: Nauka, 1972.
2. Talejran i Bonapart [Elektronnyj resurs] // Rezhim dostupa: <https://history.wikireading.ru/159402> (data obrashhenija: 15.07.2021).
3. Manfred A.Z. Egipetskij pohod Bonaparta // Francuzskij ezhegodnik. T. 1969. – M., 1971. – S. 388.
4. Kobishhanov T.Ju. Politika Rossii na Blizhnem Vostoke v gody jekspedicii Napoleona Bonaparta v Egipet i Siriju (1798–1801) / Vestnik Moskovskogo universiteta. Serija 13. Vostokovedenie. – 2013. – № 1. – S. 3–22.
5. Frewen W. England and France in the Mediterranean 1660-1830. – L., 1901. – 345 p.
6. Charles-Roux F. Bonaparte, Gouverneur d’Egypte. – Paris, 1935. – 395 p.
7. Tarle E.V. Napoleon. – Minsk, 1992. – 429 s.
8. Oldridzh Dzh. Kair. – M., 1970. – 304 s.
9. Charles-Roux F. Les Origines de l’expédition D’Egypte. – Paris, 1910. – 352 p.
10. Charles-Roux F. L’Angleterre et l’expédition Française en Egypte. – Cairo, 1925. – Vol.1-2.
11. Manfred A.Z. Napoleon Bonapart. – M., 1986. – 735 s.
12. Aubin E. Les anglais aux Indes et en Egypte. – Paris, 1900. – 290 p.

Kharkivsky R. G.

NAPOLEON BONAPARTE'S EGYPTIAN CAMPAIGN AND ITS SIGNIFICANCE

The article is devoted to the consideration of the Egyptian campaign of Napoleon Bonaparte and its influence on the further development of both French politics and Egypt. The relevance of the research topic is due to the fact that the campaign of Napoleon Bonaparte became the starting point in the long-term Franco-British rivalry for influence in Egypt, which subsequently led to the development of a new vector of foreign policy of European states. The reasons for Napoleon's campaign in Egypt are analyzed, the course of the campaign and what factors led to its failure are described.

Key words: Northeast Africa, Egypt, Napoleon Bonaparte, the Egyptian campaign.

Харьковский Руслан Геннадиевич, кандидат

исторических наук, доцент, директор института государственной службы и управления ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

E-mail: www.ruslan@mail.ru

Kharkovskiy Ruslan, Candidate of Historical Sciences, Associate Professor, Director of the Institute of Public Administration and Administration of t SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: Санжаров Сергей Николаевич, доктор исторических наук, профессор, заведующий кафедрой конституционного права и историко-правовых дисциплин ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Статья подана 01.06.2021

УДК 378.4

ПРОБЛЕМЫ КАДРОВОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЯХ ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ ЛНР И ПУТИ ИХ РЕШЕНИЯ

Хомутовская Я.Н., Червяк Ю.П.

PROBLEMS OF STAFFING IN STATE INSTITUTIONS THE HIGHER EDUCATION OF LPR AND WAYS TO SOLVE ITS

Khomutovskaya Y.N., Chervyak Y.P.

В статье изучены сущность и содержание кадрового обеспечения; выявлены актуальные проблемы кадрового обеспечения в условиях реформирования системы высшего образования ЛНР и оптимизации деятельности университетов. На основе анализа проблематики кадрового обеспечения предложены пути их решения с целью совершенствования системы управления персоналом в государственных учреждениях высшего образования ЛНР.

Ключевые слова: кадровое обеспечение, высшее образование, персонал, проблема, решение, совершенствование.

Введение. В условиях преобразований социально-экономической, политико-правовой системы Луганской Народной Республики система высшего образования республики также имеет свои характерные черты. Во-первых, непризнанность ЛНР, вместе с отсутствием необходимых для самостоятельного развития ресурсов, привела к оптимизации деятельности образовательных учреждений высшего образования республики. Во-вторых, с целью создания благоприятных условий для интеграции системы образования Луганской Народной Республики на равноправной и взаимовыгодной основе с системой образования Российской Федерации увеличились требования не только к качеству образования студентов, но и к уровню знаний профессорско-преподавательского состава.

Все это привело к тому, что в республике возросла потребность в квалифицированных кадрах, имеющих профессиональные знания, умения и навыки, соответствующие современному развитию общества. В процессе реформирования системы кадрового обеспечения в государственных образовательных учреждениях была проведена значительная работа по подготовке, переподготовке, повышению квалификации сотрудников, что позволило повысить уровень профессионализма и компетенции персонала, его способности эффективно решать служебные задачи.

Вместе с тем в этой сфере деятельности существуют нереализованные резервы поднятия профессионализма персонала высших учебных заведений ЛНР на более высокий качественный уровень. К числу первоочередных задач можно отнести создание эффективной системы работы с персоналом, что предполагает внедрение более прогрессивных методик поиска, подбора, отбора и найма кадров, развитие современных приемов мотивации и адаптации сотрудников государственных учреждений высшего образования ЛНР, его профессиональное обучение (переобучение), повышение квалификации, качественное обновление деятельности отделов кадров и др.

Эти обстоятельства обуславливают актуальность проводимого научного исследования в сфере решения современных проблем кадрового обеспечения в государственных учреждениях высшего образования ЛНР с целью дальнейшего совершенствования проводимой кадровой работы в высших учебных заведениях ЛНР и ориентации персонала на эффективную общественную и профессиональную деятельность.

Поэтому **целью статьи** является определение проблем кадрового обеспечения в государственных учреждениях высшего образования ЛНР и поиск путей их решения.

Для реализации цели были поставлены и решены следующие **задачи**:

- рассмотреть сущность и содержание кадрового обеспечения;
- выявить основную проблематику в сфере кадрового обеспечения в государственных учреждениях высшего образования ЛНР;
- определить пути решения кадровых проблем с целью совершенствования системы управления персоналом в государственных учреждениях высшего образования ЛНР.

Изложение основных материалов. Проблемы кадрового обеспечения рассмотрены в работах следующих исследователей: Б. Боема, Т. Де Марко,

Т. Листера, С. А. Шпильберга, Е. А. Аксеновой, Н. В. Белой, Л. С. Досковой, В. П. Летуновского, Н. В. Михайловой, Т. Г. Морозовой, Д.П. Соловьева, Л. А. Федоровой, Ф. Н. Филиной и др.

Стоит отметить, что в трудах этих ученых не в полной мере рассмотрены вопросы кадрового обеспечения в государственных учреждениях высшего образования, нет однозначного определения сущности и содержания кадрового обеспечения, что актуализирует данную тему исследования.

Результаты исследований. Сегодня государство оказывает населению разнообразные социальные услуги, а также предоставляет своим гражданам социальные гарантии и льготы, поэтому сфера государственного управления (включая государственные учреждения и организации) должна оставаться конкурентоспособной.

Для эффективного выполнения персоналом своих обязанностей нужно обеспечить все государственные структуры квалифицированными специалистами, то есть в данном случае кадровое обеспечение представляет собой процесс необходимого и достаточного для учреждения успешного функционирования качественного и количественного состава работников.

Несмотря на кажущуюся простоту определения этого термина, понятие «кадровое обеспечение» рассматривалось в научной литературе с разных позиций, в связи с этим ученые не пришли к единому мнению по поводу сущности и содержания данного термина. Поэтому далее изучим в табл. 1 основные методические подходы к определению понятия «кадровое обеспечение».

В научной литературе различают программно-целевой, ресурсный, системный и функциональный подходы. Представителями программно-целевого подхода являлись Том Де Марко и Тимоти Листер, которые впервые ввели в научный оборот термин «кадровое обеспечение» (peopleware) и рассматривали проблему человеческого фактора с точки зрения его влияния на разработку программных продуктов [11, с. 28]. В этом контексте характеристики разрабатываемого программного обеспечения (software) зависят не только от того, для какого аппаратного (hardware) и программно-аппаратного (firmware) обеспечения оно создается, но и от коллектива, разрабатывающего данное программное обеспечение.

Проанализировав более детально в табл. 1 остальные подходы к определению термина «кадровое обеспечение», авторы решили придерживаться комплексного подхода и кадровое обеспечение рассматривают как совокупность технологий, мер и средств.

Таким образом, в авторском трактовании «кадровое обеспечение» – это эффективная система снабжения квалифицированными специалистами, в комплексе включающая в себя технологии поиска, подбора, отбора и адаптации персонала, меры и средства воздействия на него (обучение, повышение квалификации и переобучение персонала, его продвижение по службе в зависимости от профессионализма, квалификации, личностных качеств, наличия определенных компетенций и конечных результатов, а также увольнение, если сотрудник не справляется со своими обязанностями)».

Таблица 1

Теоретико-методические подходы к определению термина «кадровое обеспечение»

Подход	Авторы	Определение исследуемого термина	Характерная черта
1	2	3	4
Программно-целевой	Де Марко Т., Листер Т.	Кадровое обеспечение – коллектив, разрабатывающий программное обеспечение (software), характеристики которого зависят от того, для какого аппаратного (hardware) и программно-аппаратного (firmware) обеспечения оно создается	Влияние человеческого фактора на разработку программных продуктов
	Морозова Т. Г., Аксенова Е. А.	Кадровое обеспечение муниципального менеджмента может определяться как процесс формирования муниципальных служащих – профессиональных работников, занятых на постоянной основе в органах местного самоуправления и организующих исполнение их полномочий	Процесс формирования служащих
	Летуновский В.П.	Кадровое обеспечение представляет собой совокупность технологий поиска, подбора, отбора и адаптации персонала	Совокупность технологий
	Соловьев Д.П.	Кадровое обеспечение рассматривается через влияние факторов, определяющих количественный и качественный состав службы управления персоналом; как методы расчета численности специалистов по управлению персоналом	Совокупность факторов и методов

Продолжение табл. 1

1	2	3	4
Ресурсный	Филина Ф.Н.	Кадровое обеспечение – специфическая форма кадрового планирования, которая представляет процесс обеспечения потребностей учреждения персоналом соответствующей квалификации в необходимом количестве и в определенном временном периоде	Процесс обеспечения потребностей учреждения персоналом
	Михайлова Н.В., Федорова Л.А.	Внутри системы управления образуется подсистема управления интеллектуальными ресурсами (компетенциями)	Подсистема управления
Системный	Боем Б.	Кадровое обеспечение – совокупность мер и средств, подчиненных пяти базовым принципам, сформулированным Бэрри Боем: профессиональной пригодности; распределению работ в соответствии с квалификацией; продвижению по службе; пропорциональному распределению ресурсов внутри группы профессионалов; постепенному сворачиванию работ (с устранением несоответствий). Последнее предусматривает освобождение от обязанностей исполнителей, не способных внести положительный личный вклад в деятельность коллектива. В рассматриваемом случае кадровое обеспечение имеет размерность “человек/месяц” и определяется как совокупность уровней трудозатрат по конкретным видам работ	Совокупность мер и средств, подчиненных пяти базовым принципам
	Доскова Л.С.	Количественный состав кадровой службы – это списочный состав работников данного подразделения учреждения, организации. Качественные же характеристики персонала представляют собой совокупность профессиональных, нравственных и личностных свойств, являющихся конкретным выражением соответствия персонала тем требованиям, которые предъявляются к должности и рабочему месту	Количественный и качественный состав
Функциональный	Википедия	Кадровое обеспечение – это комплекс действий, направленных на поиск, оценку, и установление заранее предусмотренных отношений с персоналом как в самом учреждении, так и вне его пределов для нового найма временного или постоянного персонала, а также его увольнения	Комплекс действий
	Шпильберг С.А.	Под кадровым обеспечением инноваций в практическом плане иногда подразумевается механизм управления как подготовкой кадров в соответствии с потребностями инновационных процессов в экономике, так и непрерывное развитие персонала в связи с разработкой и внедрением инноваций в учреждениях и организациях	Механизм управления
	Белая Н.В.	Под кадровым обеспечением определяет одно из направлений кадровой политики, результат формирования состава персонала, соответствующего по своим характеристикам тактическим и стратегическим целям организации, направленный на совершенствование кадрового потенциала организации	Одно из направлений кадровой политики
Комплексный	Авторы	Кадровое обеспечение – это эффективная система снабжения квалифицированными специалистами, в комплексе включающая в себя технологии поиска, подбора, отбора и адаптации персонала, меры и средства воздействия на него (обучение, повышение квалификации и переобучение персонала, его продвижение по службе в зависимости от профессионализма, квалификации, личностных качеств, наличия определенных компетенций и конечных результатов, а также увольнение, если сотрудник не справляется со своими обязанностями)	Совокупность технологий, мер и средств

От уровня технологического развития любой страны (включая ЛНР) зависит не только ее экономическая безопасность и уровень жизни населения, но и положение в мировом сообществе. В то же время уровень развития современных технологий определяется не только развитием материальной базы, но и уровнем интеллектуализации общества, его способностью применять новые знания на практике, что зависит, в целом, от уровня развития образования в стране.

В условиях трансформации системы образования ЛНР и оптимизации деятельности высших учебных заведений возникает необходимость взаимодействия образования и науки с реальным экономическим сектором, с финансовыми, социальными институтами для решения новых рыночных задач подготовки высококвалифицированных кадров в соответствии с потребностями рынка труда, внедрения научных исследований в современное производство и т.п. [1, 2].

При этом к основным проблемам кадрового обеспечения в государственных учреждениях высшего образования ЛНР стоит отнести следующие:

1. Слаборазвитая система наставничества приводит к проблемам адаптации поступивших на работу новых сотрудников, которые не понимают перспективы своего служебного продвижения, что затрудняет их дальнейший карьерный рост и профессиональное развитие. Указанные недостатки в системе управления персоналом не позволяют новым сотрудникам осознать свою важность в учреждении, разделять его цели и работать продуктивно.

2. Слаборазвитая система карьерного консультирования, то есть отсутствие понимания перспектив карьерного роста, что приводит к оттоку квалифицированных специалистов и поступлению людей, чьи знания, профессионализм и компетентность, практические навыки не отвечают реальным требованиям рынка труда. Особенно это касается профессорско-преподавательского состава в связи с узкой специализацией каждой кафедры и ограниченными возможностями карьерного роста. Поэтому здесь необходимо подумать о дополнительной мотивации персонала, о расширении полномочий сотрудников кафедр.

3. Недостаточная эффективность системы ответственности и контроля руководителей и кадровых служб за качественное исполнение своих обязанностей. В настоящее время ситуация несколько изменилась, так как были разработаны критерии эффективности и результативности персонала, а также рейтинг преподавателя, которые целесообразно применять к оценке деятельности персонала [4, 5]. Но, во-первых, в законодательстве ЛНР указано, что оцениванию не подлежат такие категории, как «руководители» и их «помощники», с которыми заключен срочный трудовой договор (служебный контракт). Во-вторых, еще не решено, кто именно будет оценивать подобные категории

персонала. Поэтому совершенствование системы ответственности и контроля необходимо начать с этих позиций.

4. Отсутствие системности при внедрении эффективных средств (методов), направленных на повышение качества образования, что не позволяет сотруднику эффективно исполнять свои трудовые функции, быть ответственным за качество своей работы [6, 7]. Действие в соответствии с разработанными административными регламентами улучшает ситуацию с карьерными процессами.

5. Несовершенство существующего законодательства приводит к возможности игнорировать или обходить уже существующие, установленные законами правила и нормы [8, с. 34].

Все вышеуказанное не позволяет эффективно решать вопросы кадрового обеспечения в государственных учреждениях высшего образования ЛНР.

Поэтому для развития системы кадрового обеспечения рекомендовано:

1) усилить системность в подборе кадров и охват всего спектра кадровой работы: от процедур найма до ухода сотрудника. При этом необходимо улучшить информированность сотрудников о вакансиях, кандидатах, процедуре назначения и введения в должность, что будет способствовать более быстрой адаптации персонала и развитию кадровых целеустремлений сотрудников внутри самого учреждения [8, 9]. В совокупности эти элементы позволят поднять на новую ступень всю работу по подбору кадров;

2) осуществить долгосрочное планирование персонала образовательной организации в целях ее стабильной работы, что означает не только планирование численности кадрового состава в соответствии со штатным расписанием, но и разработку планов развития каждого сотрудника, планирование развития всего университета [10, с. 11]. Тогда главной задачей отдела кадров (кадровой службы) станет создание кадрового резерва, восполнение трудовых ресурсов высококвалифицированными специалистами, привлечение и удержание молодых преподавателей.

Вообще, работа с кадровым резервом университета включает следующие направления: планирование, отбор, формирование, обучение резерва.

При планировании персонала необходим учет вакантных должностей в высшем учебном заведении, постоянный поиск и учет перспективных сотрудников университета и других организаций для приглашения их на имеющиеся вакантные или на планируемые руководящие должности, которые могут возникнуть при развитии в университете новых перспективных научных направлений.

При планировании использования персонала иногда возникает недоукомплектованность кадров в некоторых областях науки, отдельных районах и высших учебных заведениях, что связано с

неправильным расчетом нужного количества персонала, ошибками в поэтапном обучении сотрудников. Однако если скорректировать вовремя возникшие отклонения от основных направлений стратегического плана развития, то возможно избежать возникших ошибок.

Для этого следует принять определенные решения об источниках потенциального набора, чтобы потребности государственных учреждений высшего образования ЛНР и потенциальное вознаграждение за труд были известны будущему кадровому составу, так как в условиях кадрового дефицита высшие учебные заведения берут на работу не только опытных специалистов, но и привлекают молодых преподавателей.

При этом источниками набора могут выступать как внешние источники (центры занятости, специальные агентства и консультанты по набору кадров), так и внутренние (из числа самих уже работающих в высшем учебном заведении преподавателей).

Подбор кадров профессорско-преподавательского состава осуществляется в университетах на конкурсной основе. Замещение должностей профессорско-преподавательского состава в высшем учебном заведении проводится в соответствии с Положением о порядке замещения должностей профессорско-преподавательского состава в высших учебных заведениях Республики. Целью конкурса является отбор на должности профессорско-преподавательского состава лиц, имеющих высокие профессиональные знания и достижения в науке, способных обеспечивать подготовку высококвалифицированных специалистов.

При отборе претендентов на руководящие должности обычно предъявляются строгие требования к их профессиональным, личным и деловым качествам. Условием вхождения в кадровый резерв является соответствие кандидатов определенным критериям.

При отборе независимо от вакантной (планируемой) должности кандидатов на включение в кадровый резерв обычно учитываются [6, 10]:

- а) наличие опыта работы по предполагаемому виду деятельности;
- б) соответствие уровня образования квалификационным требованиям по предполагаемой должности;
- в) наличие ученой степени, звания (в случае необходимости);
- г) список научных и учебно-методических работ (в случае необходимости);
- д) возраст (с учетом возрастных ограничений, установленных для предполагаемой должности);
- е) готовность к перемещению;
- ж) нравственные и деловые качества;
- з) состояние здоровья;
- и) авторитет в коллективе.

Согласно нормативным требованиям в высшем учебном заведении проводится поэтапная аттестация руководителей и специалистов на соответствие занимаемым должностям и установление квалификационных категорий.

Повышение квалификации профессорско-преподавательского состава университета осуществляется в соответствии с перспективным планом повышения квалификации и уточняющими его индивидуальными планами повышения квалификации каждого сотрудника на текущий учебный год, что позволяет обеспечить непрерывность процесса повышения квалификации педагогических кадров. Одной из форм повышения квалификации, применяемых в университете, является повышение квалификации в институте последипломного образования университета. Повышение квалификации и стажировка работников осуществляется по мере необходимости, но не реже одного раза в три года.

Кроме того, существует процедура повышения квалификации преподавателей образовательного учреждения через присвоение ученых званий доцента преподавателям, имеющим ученую степень кандидата наук, профессора – преподавателям, имеющим ученую степень доктора наук в случае соблюдения определенных условий.

Формирование кадрового резерва, как правило, осуществляется как по уровням управления, так и по источникам создания. Формирование кадрового резерва в университете по уровням управления предполагает создание резерва [2, 5]:

- 1) проректоров по направлениям деятельности;
- 2) директоров институтов, деканов;
- 3) руководителей отделов, служб и управлений;
- 4) заведующих кафедрами.

Формирование кадрового резерва в университете по источникам создания предполагает научно-исследовательскую работу профессорско-преподавательского состава с перспективными студентами старших курсов, а также магистрами, аспирантами, докторантами. В целом, в последние годы отмечается снижение численности желающих учиться в аспирантуре, уменьшение числа защищаемых диссертаций. Решением этой проблемы может стать закрепление преподавателя, который будет целенаправленно готовить перспективных студентов в магистратуру, аспирантуру, писать с ними научные статьи, мотивировать к обучению на дополнительных курсах повышения квалификации. Возможно также проведение исследований с недавно поступившими на работу ассистентами и старшими преподавателями для их скорейшей адаптации.

При подготовке персонала могут организовываться профессиональная переподготовка, повышение квалификации, стажировки, а также иные мероприятия, направленные на повышение необходимых профессиональных и личностных качеств

сотрудников с целью их дальнейшего служебного продвижения.

Существует несколько систем продвижения по служебной лестнице, среди них выделяют продвижение [8, с. 46]:

- по результату (компетентность кандидатов определяется как выполнение работы, позволяющей получить нужный результат);

- по заслугам или усердию (компетентность кандидатов определяется как его вклад в решение задач учреждения, организации за счет личного усердия);

- на основе предпочтительности (компетентность определяется как способность обнаружить и удовлетворить личные вкусы начальника, от которого зависит продвижение по службе);

- по старшинству (компетентность определяется по стажу и опыту работы как способность кандидата дослужиться до нужного срока, дожидаясь своего дня для выдвижения).

В зависимости от специфики деятельности вуза или кафедры, входящей в его состав, могут использоваться те или иные способы продвижения.

Что касается системы самоподготовки, то ее рекомендуется использовать молодым ученым посредством организации и участия в мероприятиях и проектах, направленных на совершенствование своих профессиональных и личностных качеств. Опытным преподавателям полезно обучаться по предметной области, а также в сфере внедрения новейших информационных методов и приемов преподавания.

При этом результаты от обучения профессорско-преподавательского состава могут быть следующие:

- оптимизация подготовки, подбора и расстановки кадров в соответствии с творческим потенциалом работников и перспективами их профессионального роста;

- модернизация системы карьерного продвижения и назначения кадров на вакантные должности;

- совершенствование системы мотивации и стимулирования научно-педагогических кадров;

- повышение квалификации преподавателей за счет курсов повышения квалификации, тренингов, стажировок в зарубежные страны;

- снижение рисков, связанных с недостатком квалифицированных кадров;

3) повысить мотивацию персонала высших учебных заведений ЛНР. Для формирования у молодых преподавателей и ученых вузов устойчивой мотивации необходимо создание определенных условий, таких как повышение престижа вузовской науки; участие в научно-исследовательской и инновационной деятельности, изобретательском творчестве; вовлечение ученых в научные проекты и разработки для решения

актуальных задач по различным направлениям науки.

Помимо этого, немаловажным фактором мотивации преподавателя к проведению научных исследований является конкурентоспособная оплата труда. В этом направлении в республике уже сделаны первые шаги. Так, с 01.07.2021 г. заработная плата преподавателей повысилась на 28 %, а с 01.01.2022 г. планируется ее повышение еще на 25%;

4) усовершенствовать нормативно-правовую базу в трудовой сфере. Стоит отметить, что законодательство ЛНР в вопросах кадрового обеспечения является несовершенным.

Поэтому во избежание юридических казусов его целесообразно постоянно дополнять, расширять и обобщать [4, с. 125].

Например, в связи с мировой пандемией коронавирусной инфекции в ЛНР до сих пор не разработан Закон «Об удаленном режиме работы» и Закон «Об электронном документообороте», что, безусловно, упростило бы работу государственных учреждений ЛНР.

Таким образом, совершенствование существующих и разработка новых законодательных и нормативно-правовых актов в трудовой сфере позволит обеспечить соответствующую дисциплину труда.

Выводы. Исходя из выявленных недостатков в работе государственных учреждений высшего образования ЛНР, поставленных перед ними стратегических задач по развитию системы кадрового обеспечения, приоритетными направлениями работы с персоналом на ближайшие несколько лет станут следующие:

- структурное и функциональное развитие системы кадрового обеспечения;

- совершенствование нормирования системы кадрового обеспечения;

- повышение оплаты труда и совершенствование мотивации труда персонала;

- совершенствование организации учета и подбора кадров;

- вовлечение в процесс управления персоналом всех руководящих звеньев;

- совершенствование процесса развития персонала;

- создание со стороны государственных учреждений высшего образования ЛНР приемлемых социальных условий в рамках социального партнерства, а также за счет совершенствования трудового законодательства ЛНР.

Л и т е р а т у р а

1. Белая Н. В. К вопросу о понимании кадрового обеспечения на современном этапе // Ползуновский альманах. – 2011. – № 4. – С. 249-253.

2. Доскова Л. С. Управление персоналом: шпаргалки/ Л. С. Доскова. – М.: Эксмо, 2008. – 32 с.

3. Кадровое обеспечение / Википедия. – [Электронный ресурс]. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Кадровое_обеспечение (08.09.2021).
4. Курсова О. А. Правовое регулирование управления персоналом : учебное пособие для вузов / О. А. Курсова. – Москва : Издательство Юрайт, 2020. – 414 с.
5. Летуновский В. П. Кадровое обеспечение: технологии поиска, подбора, отбора и адаптации персонала / [Электронный ресурс]. – URL: http://www.treko.ru/show_mer_12412 (08.09.2021).
6. Михайлова Н. В., Федорова Л. А. Современный менеджмент и кадры / [Электронный ресурс]. – URL: <http://quality.eup.ru/MATERIALY7/modernmanagemnt.html> (09.09.2021).
7. Соловьев Д. П. Управление персоналом (анализ работы и подготовка требований к кандидатам на должность): учебное пособие. – Самара: СГЭА, 2003. – 80 с.
8. Федорова Н. В. Управление персоналом : учебник / Н. В. Федорова, О. Ю. Минченкова. – М. : КНОРУС, 2016. – 224 с.
9. Филина Ф. Н. Настольная книга менеджера по кадрам: в помощь бухгалтеру и кадровику / Ф. Н. Филина. – Москва: ГроссМедиа: Российский Бухгалтер, вып. от 25 апр. 2007. – 422 с.
10. Шпильберг С. А. Кадровое обеспечение инновационных процессов в современной экономике: автореферат дис.... канд. эк. наук: 08.00.05 / Светлана Ароновна Шпильберг. – М.: Моск. гуманитар. ун-т, 2006. – 18 с.
11. De Marco Tom and Lister Timothy. People ware: Productive Projects and Teams / Tom De Marco and Timothy Lister. – 2nd. edition. – New York: Dorset House Publishing Co., 1987. – 261 p.

References

1. Belaya N. V. On the question of understanding personnel support at the present stage // Polzunovsky almanac. – 2011. – № 4. – P. 249-253.
2. Doskova L. S. Personnel management: cheat sheets/ L. S. Doskova. – M.: Eksmo, 2008. – 32 p.
3. Personnel support / Wikipedia.– [Electronic resource]. – URL: https://ru.wikipedia.org/wiki/Кадровое_обеспечение (08.09.2021).
4. Kursova O. A. Legal regulation of personnel management : a textbook for universities / O. A. Kursova. – M.: Yurayt Publishing House, 2020 – 414 p.
5. Letunovsky V. P. Personnel support: technologies of search, selection, selection and adaptation of personnel / [Electronic resource]. – URL: http://www.treko.ru/show_mer_12412 (08.09.2021).
6. Mikhailova N. V., Fedorova L. A. Modern management and personnel / [Electronic resource]. – URL: <http://quality.eup.ru/MATERIALY7/modernmanagemnt.html> (09.09.2021).
7. Solovyov D.P. Personnel management (analysis of work and preparation of requirements for candidates for the position): training manual. – Samara: SGEA, 2003. – 80 p.

8. Fedorova N. V. Personnel management: textbook / N. V. Fedorova, O. Y. Minchenkova. – M.: KNORUS, 2016. – 224 p.

9. Filina F. N. Personnel manager's handbook: to help an accountant and a personnel officer / F. N. Filina. – M.: GrossMedia: Russian Accountant, vol. from 25 Apr. 2007. – 422 p.

10. Shpilberg S. A. Personnel support of innovative processes in the modern economy: abstract of dis.... candidate of ec. sciences: 08.00.05 / Svetlana Aronovna Shpilberg. – M.: Moscow. humanitarian. un-t, 2006. – 18 p.

11. De Marco Tom and Lister Timothy. People ware: Productive Projects and Teams / Tom De Marco and Timothy Lister. – 2nd. edition. – New York: Dorset House Publishing Co., 1987. – 261 p.

Khomutovskaya Y. N., Chervyak Y. P.

PROBLEMS OF STAFFING IN STATE INSTITUTIONS THE HIGHER EDUCATION OF LPR AND WAYS TO SOLVE ITS

Essence and content of personnel support have examined in the article; the actual problems of personnel support in the conditions of reforming the higher education system of LPR and optimizing the activities of universities have identified. Based on the analysis of the problems of personnel support, the ways of their solution are proposed in order to improve the personnel management system in state institutions the higher education of LPR.

Keywords: staffing, higher education, personnel, problem, solution, improvement.

Хомутовская Яна Николаевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Государственное управление» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
E-mail: answerbox@hotmail.com.

Khomutovskaya Yana Nikolaevna, Candidate of Economics Science., docent of chair «Government» SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Червяк Юлия Петровна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Государственное управление» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
E-mail: julia080880@yandex.ru.

Chervyak Yulia Petrovna, Candidate of Economics Science., docent of chair «Government» SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: Болдырев Кирилл Александрович, доктор экономических наук, профессор, заведующий кафедрой «Торговое дело» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Статья подана: 28.08.2021

УДК: 331.101

КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОДХОДЫ К МЕТОДИКЕ ПЛАНИРОВАНИЯ И ОЦЕНКЕ ЭФФЕКТИВНОСТИ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ РАБОТНИКОВ ГОСУДАРСТВЕННЫХ УЧРЕЖДЕНИЙ

Хохлова С.Н., Бобрусенко А. В.

CONCEPTUAL APPROACHES TO THE PLANNING METHODOLOGY AND EVALUATION OF THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF STATE INSTITUTIONS

Khokhlova S.N., Bobrusenko A.V.

В данной статье предпринята попытка рассмотреть подходы к методике планирования и оценке эффективности деятельности работников государственных учреждений. Показана актуальность проблемы для руководства государственных учреждений.

Ключевые слова: планирование, оценка, кадровое обеспечение, аттестация, государственное управление, государственные учреждения.

Чрезвычайно актуальными являются проблемы разработки и внедрения мероприятий по совершенствованию управления районами Луганской Народной Республики в соответствии с основными направлениями системных макроэкономических преобразований. При этом районы Луганской Народной Республики целесообразно рассматривать как социально-экономическую систему, которая приобретает особое значение в условиях нестабильности экономики в целом. Согласно этому подходу район исследуется комплексно, во взаимосвязи и взаимозависимости внешних и внутренних факторов развития.

"Социально-экономическая система Луганской Народной Республики" включает не только содержание категории "экономика" (которая предусматривает характеристику системы отношений собственности, хозяйство стран и соответствующую научную дисциплину), но и те социальные силы, которые заинтересованы в трансформации собственности, управления собственностью и всем народным хозяйством. Кроме этого, она предусматривает необходимость проведения социальных реформ, осуществления социального контроля над экономикой со стороны демократического государства.

Создание системы оценки деятельности государственных администраций и их функциональных подразделений на региональном

уровне должна базироваться на таких общих основаниях[1]:

- направленность на достижение главной цели административного реформирования как качественного обновление системы государственного управления;

- соответствие полномочиям, отнесенным к компетенции местных государственных администраций;

- планирование государственных учреждений;

- ориентация на достижение стратегических целей, определенных как республиканской и региональной программами социально-экономического развития, так и программой соответствующего района на комплексность оценки (охват процесса деятельности и результатов);

- использование преимущественно правовых критериев оценки реализации системного подхода;

- целесообразное сочетание внешней и внутренней оценки деятельности;

- соответствие методов оценки содержательным характеристикам процесса деятельности и ее результатов;

- органичность взаимосвязи количественных показателей и качественных характеристик деятельности;

- систематичность осуществления в соответствии с установленными сроками;

- достоверность информационного обеспечения;

- открытость, прозрачность обобщенных результатов оценки. Только структурно-функциональный метод исследования дает полное представление об уровне и динамике социальной эффективности деятельности органов государственной власти.

Главными факторами, характеризующие их деятельность, являются:

- соблюдение законов и прозрачность в деятельности органов государственного управления;

- экономическая эффективность их деятельности по регионам;
- степень влияния органов государственной власти на социально-экономические процессы;
- кадровое обеспечение и четкое распределение функциональных обязанностей;
- степень удовлетворения граждан решениями и услугами, которые предоставляют органы государственной власти.

Исследование этих направлений требует обработки комплекса вопросов, а также разработки критериев их оценки. Это возможно сделать только на основе проведения социальных исследований и использования экономико-статистических методов.

Каждый из пяти вышеуказанных направлений исследования социально-экономической эффективности деятельности органов государственной власти имеет ряд факторов и уровней исследования:

1. Соблюдение законности и прозрачности в деятельности органов государственной власти республики всех уровней в регионах вмещает:

- а) количество отмен решений и постановлений местных органов власти и судебных органов;
- б) порядок согласования решений и постановлений органов государственной власти с местным самоуправлением;
- в) количество согласованных решений и постановлений;
- г) уровень соответствия планов регламента работы государственной службы;
- д) освещение принятых решений и постановлений, а также ход их реализации в органах массовой информации (количество публикаций и публичных выступлений ответственных работников).

2. Определение уровня расходов на содержание органов власти для бюджетов регионов республики это:

- а) изменения в соотношении указанного показателя за последние годы;
- б) сравнение этого показателя по регионам;
- в) уровень соблюдения предельной численности работников государственных учреждений.

3. Степень влияния органов государственной власти на социальные и экономические процессы в регионе:

- а) соотношение стоимости произведенной продукции и расходов на содержание органов государственного управления;
- б) изменения в соотношении этого показателя за последние годы;
- в) сопоставление этого показателя по регионам;
- г) бюджетное финансирование социально-культурной сферы за последние годы;
- д) уровень безработных и его динамика.

4. Кадровое обеспечение и распределение полномочий и функциональных обязанностей государственных учреждений:

- а) образовательный уровень сотрудников государственной администрации в регионах;
- б) количество специалистов с базовым образованием и магистров государственного управления;
- в) структурные подразделения государственной администрации с учетом специфики региона[2].

5. Степень удовлетворения граждан решениями и услугами, предоставляемыми органами государственной власти:

- а) средние сроки ответов государственной администрации на вопросы граждан;
- б) главные вопросы в обращениях граждан к государственной администрации;
- в) качество услуг, предоставляемых государственными органами гражданам.

Указанные направления комплексной системы оценки деятельности должны служить надежной основой для решения следующих задач:

- повышение уровня осведомленности и информированности руководства органа исполнительной власти более высокого уровня о состоянии деятельности подчиненных ему органов администрации;
- осуществление работниками государственной администрации (по поручению руководства) сравнительного анализа деятельности государственных учреждений по единой системе показателей;
- отслеживание в динамике (по сравнению с предыдущим периодом оценки) наличия определенных сдвигов по определению уровня деятельности государственных учреждений;
- выявление слабых и сильных сторон деятельности с последующим определением мероприятий по устранению недостатков и использованием имеющихся возможностей;
- определение круга приоритетных проблемных вопросов и отбор объектов для проведения углубленного аудита административной деятельности;
- достижение разумной взаимосвязи между оценкой деятельности всего государственного учреждения, групповой (коллективной) оценкой деятельности ее структурных подразделений и индивидуальной, то есть оценкой работы каждого государственного служащего;
- использование результатов "обратной связи", полученных в процессе внешней оценки деятельности государственных учреждений населением соответствующих регионов, для направления усилий на повышение имиджа своего учреждения;
- отработка на уровне каждого государственного учреждения действенного механизма самосовершенствования и активизации деятельности, усиление ее влияния на социально-экономические показатели развития региона.

Преимущества применения этого подхода к оценке деятельности заключаются в том, что он

позволяет руководящему составу государственных учреждений сконцентрировать внимание на главных направлениях более полного использования имеющегося управленческого потенциала и его постепенного наращивания, перенять положительный опыт организации деятельности и внедрения новых форм и методов воздействия на объекты государственного управления, направить усилия на достижение высокого уровня удовлетворенности населения предоставлением государственно-управленческих услуг и соблюдением принципа социальной направленности при их распределении[3].

Оценка деятельности государственных учреждений является важным средством отслеживания практически достигнутых результатов решения вопросов в пределах полномочий, отнесенных Конституцией и Законами Луганской Народной Республики к компетенции органов исполнительной власти этого уровня.

Эффективность управленческой деятельности применительно к субъекту управления может характеризоваться количественными (экономический эффект) и качественными показателями (социальная эффективность).

Количественные показатели деятельности системы управления включают: комплекс трудовых показателей т.е. экономия живого труда в сфере управления (численность, сокращение трудоемкости процессов управления) и др.; финансовые показатели деятельности системы управления (сокращение расходов на управление и т.п.); показатели экономии времени (сокращение продолжительности циклов управления в результате внедрения информационных технологий, организационных процедур).

Особенно важное значение имеют показатели социальной эффективности управления (качественные): повышение научно-технического уровня управления, уровень интеграции процессов управления; повышение квалификации менеджеров; повышение уровня обоснованности принимаемых решений; формирование организационной культуры; управляемость системы; удовлетворенность трудом; завоевание общественного доверия; усиление социальной ответственности организации; экологические последствия.

Для оценки государственных служащих можно использовать различные методы, позволяющие воссоздать ситуацию выполнения руководителем или специалистом управленческих функций.

Решение вопроса о выборе адекватного подхода к предмету исследования состоит не в их противопоставлении, а в поиске объединяющих факторов. Неплохой результат дает аттестация кадров регионального управления.

Именно аттестация может быть основным методом анализа состояния персонала государственной службы и тенденций его адаптации

к новым социально-экономическим условиям. Преимущество этого метода заключается в комплексном подходе, разноплановом отображении сложного труда руководителя. Аттестация дает возможность получить интегрированную оценку деловых и личностных качеств работника, его профессионального и социального самочувствия, а также реального вклада в результаты деятельности государственных учреждений.

В процессе аттестации государственных служащих достаточно эффективным является метод "самооценки" и "оценки" служащего руководителем на основе большей оценки качеств.

Например, к профессионализму и компетентности государственного служащего мы отнесли способность разъяснять законы, дать совет по их применению в конкретной ситуации, способность внедрять в жизнь политику реформ и др.

Количественные показатели, полученные в результате тестирования, дают основание сделать следующие выводы:

1. Работа удовлетворяет, значит, есть потенциал роста аттестованного.
2. Работа частично удовлетворяет, значит нужна переоценка установок аттестованного.
3. Работа не удовлетворяет, значит целесообразно подумать о переходе на другое место служебной деятельности аттестуемого.

Кроме того, результаты тестирования позволяют получить дополнительную информацию о профессиональных, деловых и личностных качествах руководителей и специалистов местной администрации для составления социального портрета государственных служащих, во-вторых, применяется метод анкетирования. «Анкета государственного служащего» должна включать следующие блоки вопросов: социально-демографический; блок вопросов, касающихся общего и специального образования служащих, уровня управленческой подготовки; здесь же фиксируются формы повышения квалификации; также должны присутствовать вопросы о стаже и опыте работы на административных должностях; анкета дает возможность выявить мотивы прихода на государственную службу, а также даёт информацию о поощрениях и взысканиях работника.

Таким образом, метод анкетирования позволяет составить социальный портрет персонала местной администрации, определить уровень их подготовки, мотивы прихода в региональные органы управления, получить общую информацию о профессиональных и деловых качествах аттестованного.

Л и т е р а т у р а

1. Мидлер Е. А. Государственное и муниципальное управление: учебное пособие/Мидлер Е.А. – Ростов н/Д: Изд-во ЮФУ, 2018. – 109 с.

2. Старостин С.А. Правовое обеспечение государственного управления и исполнительной власти / Старостин С.А. – М.: Проспект, 2016. – 336 с.

3. Южаков В.Н. Внедрение управления по результатам в деятельность органов государственной власти: промежуточные итоги и предложения по дальнейшему развитию / Южаков В.Н., Александров О.В., Добролюбова Е.И., Ключкова Е.Н. – М.: Дело, 2014. – 176 с.

References

1. Midler E. A. State and municipal management: textbook/Midler E. A.-Rostov n/A: SFU Publishing House, 2018. - 109 p.

2. Starostin S. A. Legal support of state government and executive power / Starostin S. A. – М.: Prospect, 2016. - 336 p.

3. Yuzhakov V. N. Introduction of management by results in the activities of state authorities: interim results and proposals for further development / Yuzhakov V. N., Alexandrov O. V., Dobrolyubova E. I., Klochkova E. N.-M.: Delo, 2014.-176 p.

Khokhlova S.N., Bobrusenko A.V.

CONCEPTUAL APPROACHES TO THE PLANNING METHODOLOGY AND EVALUATION OF THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF STATE INSTITUTIONS

In this article, an attempt is made to consider approaches to the methodology of planning and evaluating the

effectiveness of the activities of employees of public institutions. The relevance of the problem for the management of state institutions is shown.

Keywords: *planning, evaluation, staffing, certification, public administration, public institutions.*

Хохлова Светлана Николаевна, магистр ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Khokhlova Svetlana Nikolaevna, master of SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Бобрусенко Анна Викторовна, аспирант ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».

Bobrusenko Anna Viktorovna, graduate student of SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: Тисунова Виктория Николаевна, д.э.н., профессор, заведующий кафедрой менеджмента и экономической безопасности ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

Статья подана 26.05.2021 г.

УДК 159.922.76 – 056.26: [159.98:004.773.6]

ВОЗМОЖНОСТИ И ОГРАНИЧЕНИЯ ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ОНЛАЙН-КОНСУЛЬТИРОВАНИЯ ДЕТЕЙ С ОГРАНИЧЕННЫМИ ВОЗМОЖНОСТЯМИ ЗДОРОВЬЯ

Чубова И.И.

OPPORTUNITIES AND LIMITATIONS OF PSYCHOLOGICAL ONLINE CONSULTING OF CHILDREN WITH DISABILITIES

Chubova I.I.

В связи с распространением коронавирусной инфекции живые социальные контакты между людьми ограничиваются и перемещаются в сеть интернет. Людям с ограниченными возможностями здоровья необходима психологическая помощь и поддержка. В статье рассмотрены особенности психологического консультирования детей с ограниченными возможностями здоровья в сети интернет. Сформулированы цели и задачи консультативного процесса. Рассмотрены возможности и ограничения в работе с детьми с психофизическими нарушениями.

Ключевые слова: онлайн-консультирование, ограниченные возможности здоровья, COVID – 19.

Введение. В последнее время человечество столкнулось с новой коронавирусной инфекцией COVID – 19. Опасность утратить жизнь и здоровье привела к небывалым мерам, которые оказали сильнейшее влияние на общество, все социальные институты, внесло изменения в коммуникативные сферы жизни, образование, торговлю и пр.

В связи с глобальным потеплением и увеличением интенсивности миграции населения ученые прогнозируют и далее вспышки эпидемий. В такой ситуации коммуникации, образование, психологические услуги, продажи товаров и услуг перемещаются в сеть интернет, а запрос на получение психологической помощи детям с ограниченными возможностями здоровья с помощью онлайн-технологий возрастает.

В развитии детей с ограниченными возможностями здоровья крайне важно не упустить время, сензитивные периоды развития, возможность компенсировать вторичные дефекты развития.

В статье представлены возможности и ограничения психологического консультирования в сети интернет детей с ограниченными возможностями здоровья.

К категории детей с ограниченными возможностями здоровья относятся дети, у которых

в силу нарушений физического или психического дефекта нарушен нормальный ход развития.

Выделяют следующие категории детей с ограниченными возможностями развития (далее ОВЗ):

- дети с интеллектуальными нарушениями (задержка психического развития, умственная отсталость);
- дети с нарушениями слуха;
- дети с нарушениями зрения;
- дети с нарушениями опорно-двигательного аппарата;
- дети с речевыми нарушениями;
- дети с эмоционально-волевыми расстройствами [4].

Психологическое консультирование – комплексный, многоаспектный процесс, и, в зависимости от доминирующей цели, он может проводиться разными специалистами. Это могут быть психологи, и в таком случае за основу принимается психологическая модель консультирования, и специалисты по коррекционной педагогике, когда за основу принимается педагогическая модель консультирования. Каждый из этих специалистов обладает знаниями, помогающими решать те или иные проблемы, находящиеся в сфере его компетенции [5].

Отличием консультирования детей от консультирования взрослых является то, что в силу своих физиологических особенностей ребенок не может в течение длительного времени концентрировать свое внимание на беседе со взрослым. Кроме того, поскольку язык ребенка недостаточно хорошо сформирован, в большинстве случаев ему трудно выразить свои чувства и объяснить, что с ним происходит. Дети зачастую не только не могут сформулировать запрос психологу, но и не понимают реально, с какой целью их привели к психологу. Отсюда – отсутствие мотивации к работе, поэтому психолог должен

суметь донести до ребенка цель совместной работы. Уже этот аспект сам по себе является как частью специфики консультирования детей, так и одним из первых барьеров при взаимодействии с данной клиентской группой.

Процесс консультирования подростков может быть осложнен проявлениями негативизма, сопротивления вербальному общению со взрослым. Поэтому консультирование детей и подростков требует вовлечения дополнительных средств, помогающих активизировать познавательные процессы ребенка, например, удерживать его внимание на должном уровне или активизировать его мыслительные действия.

Консультанту (психологу) нужно мотивировать ребенка/подростка, поддерживать его интерес и побуждать оставаться в рамках определенной проблемы, особенно в ситуации, когда нет непосредственного контакта в кабинете.

Детское консультирование проводится различными методами, но, как правило, предполагает установление межличностного контакта, доверительных отношений и вербального общения с ребенком, а также наличие определенного теоретического подхода, которым консультант руководствуется в своей работе.

В онлайн-консультировании можно использовать беседу, игру, ролевые игры, вознаграждение за желаемое поведение, обсуждение положительных случаев успешного решения проблем.

Современные программы Skype, ZOOM, WhatsApp, Viber позволяют использовать как индивидуальные, так и групповые формы онлайн-консультирования.

Консультативная работа с детьми с ОВЗ затруднена их ограниченными возможностями к восприятию и пониманию вербальной информации и низкой мотивацией, ребенок часто может не понимать смысл контакта с психологом.

Онлайн-консультированию предшествовала форма телефонного консультирования. Для процесса телефонного консультирования сформулированы все этапы консультации [2].

В онлайн-консультировании, также как и в телефонном консультировании, можно выделить следующие этапы: этап вступления в контакт; основную часть консультации, в которой реализуются поставленные цели и задачи и завершающую часть [1].

В онлайн консультировании возможно применение методов наблюдения, беседы, опроса, интервью, обучающего эксперимента.

Целью работы является рассмотрение преимуществ и недостатков дистанционной формы консультирования разных категорий детей с ограниченными возможностями здоровья.

Онлайн-консультирование детей с интеллектуальными нарушениями.

Одной из главных задач консультирования детей с интеллектуальной недостаточностью является коррекционно-образовательная задача.

Для запоминания образов букв, цифр можно использовать дидактические компьютерные игры, тематические презентации, слайды, видеофильмы, электронные карточки-картинки.

Одним из важнейших направлений в коррекционной работе с данной категорией детей является формирование ручной умелости. В арт-терапевтическом направлении психологического консультирования применяется большое количество разнообразных техник, позволяющих развивать психомоторику ребенка с ОВЗ.

Перед консультацией в онлайн-формате, направленной на развитие ручной умелости, родитель может помочь ребенку подготовить материалы, необходимые для занятия (пластилин, конструктор, природные материалы, цветную бумагу, клей и пр.).

У детей с интеллектуальным дефицитом с большими трудностями происходит формирование основного из компонентов базовой структурной организации психики – пространственно-временных представлений [4].

Формирование пространственных представлений начинается с формирования образа тела.

Для формирования образа тела эффективно применять упражнения с использованием схемы лица. В онлайн-формате мы не можем применить игры на использование схемы всего тела (показать ноги, колени).

Формировать элементарные пространственные представления помогают игры с предметами. Например, положить карандаш на книжку, под книжку, около книжки и т.д.

Игры с предметами по формированию представлений «до» и «после» могут вызывать путаницу и затруднения. В работе с данной задачей хорошо, если на помощь ребенку придет родитель. Работа через камеру привносит зеркальный эффект в восприятие, и это может вызвать трудности взаимопонимания психолога и клиента.

Только после усвоения ребенком последовательного ряда возможна работа над формированием временных представлений: о времени суток, о пространстве времени недели, временах года, календарях, часах.

В онлайн-формате для формирования пространственно-временных представлений можно применять нейропсихологические упражнения, обучающие мультфильмы, дидактические электронные игры.

Онлайн-консультирование детей с нарушениями опорно-двигательного аппарата.

Нарушения опорно-двигательного аппарата могут обусловлены различными причинами. Ведущим в клинической картине является двигательный дефект. Это может быть задержка

формирования, недоразвитие, нарушение или утрата двигательных функций.

Возможность контакта через сеть интернет позволяет детям с нарушениями двигательной функции быть включенными в коммуникацию при минимальных затратах ресурсов на перемещение. Работа за компьютером, манипуляции с мышкой, управление курсором, печатание текста развивают мелкую моторику детей с нарушениями движений.

Родителям данной категории детей нужно обеспечить им комфортное положение для занятий с психологом.

У детей с ДЦП специалисты отмечают высокую сенсорную чувствительность, перевозбуждение, которое может спровоцировать усиление спазмов, поэтому важно учитывать степень психоэмоциональной нагрузки во время консультации.

В структуру занятия с психологом для данной категории детей, также как и для детей с интеллектуальными нарушениями, необходимо вносить элементы, формирующие пространственно-временные представления.

Важно отметить, что во время консультации должен быть обеспечен хороший уровень связи. Требования к речи консультанта: четкость, разборчивость, без резких модуляций голоса, неторопливость. Для детей с ДЦП свойственно замедление всего темпа деятельности, психологу нужно делать паузы в речи и научить ребенка, что можно на вопрос психолога ответить невербально, кивком головы.

Особенно эффективно в практической деятельности зарекомендовало себя психологическое онлайн-консультирование с детьми и подростками, получившими инвалидность в случае травматизации.

Клиент, испытывающий посттравматические боли и утрату возможности передвигаться, переживает тяжелые психоэмоциональные состояния. В этом случае помощь консультанта психолога может помочь справиться с психотравмирующим событием и выработать адаптивные копинг-стратегии.

Методики психокоррекционной работы с детьми и подростками ориентируются прежде всего на различные игровые техники и методы разговорной психотерапии.

В случаях посттравматических состояний, посттравматических депрессий хорошо себя зарекомендовал метод кататимно-имагинативной психотерапии.

Кататимно-имагинативная психотерапия относится к глубинно ориентированному психодинамическому направлению.

С помощью этого метода становится возможным работать со скрытыми от сознания переживаниями, учитывая одновременно динамику осознаваемых и неосознаваемых психологических механизмов защиты и сопротивления [5].

В онлайн-формате, так же как и в кабинете, соблюдаются все этапы психологической сессии.

На этапе предварительной беседы устанавливается контакт с клиентом, обсуждается его актуальное состояние, мысли, переживания и формируется запрос.

На следующем этапе специалист предлагает поработать с упражнением, визуализацией образа. Клиенту предлагается закрыть глаза, расслабиться и далее представить образ на заданную тему, в технике активного воображения. После работы с образом проводится заключительная беседа. Специалист дает домашнее задание. Нарисовать рисунок того, что представилось в работе с образом. Рисунок предлагается прислать до следующей встречи в виде файла, в программу, в которой осуществляется онлайн-консультирование.

Онлайн-консультирование детей с эмоционально-волевыми расстройствами.

Наиболее распространенное в этой группе нарушений – ранний детский аутизм (РДА).

Основными нарушениями для данной категории являются: нарушение способности к установлению эмоционального контакта с другими людьми; стереотипность в поведении; совершенно особые нарушения речевого развития (мутизм, эхолалии, речевые штампы, стереотипные монологи, специфика интонаций) [4].

Наиболее эффективным в работе с детьми данной группы является поведенческий подход. В работе с аутичными детьми важно формировать навык контакта, развивать коммуникативную функцию речи, редуцировать самостимуляцию и стереотипии.

В зависимости от степени выраженности нарушений контакт со специалистом может быть установлен в режиме онлайн или нет. В любом случае без помощи и поддержки родителей онлайн-работа с данной категорией детей может быть невозможна.

Онлайн-консультирование детей с речевыми нарушениями.

В настоящее время в логопедии используют две классификации нарушений речи: клинико-педагогическая и психолого-педагогическая. Эти классификации дополняют друг друга.

Психолого-педагогическая классификация определяет следующие речевые нарушения:

1. Фонетическое недоразвитие речи (дети с недостатками звукопроизношения: с механическими и функциональными дислалиями, ринологиями, легкими формами дизартрии).

2. Фонетико-фонематическое недоразвитие речи (дети с недостатками звукопроизношения и несформированными фонематическими процессами).

3. Общее недоразвитие речи (четыре уровня речевого недоразвития, дети с нарушением фонетико-фонематической и лексико-грамматической стороны речи).

В работе консультации онлайн возможно применять дидактические игры на развитие фонематического восприятия, слуха, памяти, внимания, мышления.

У детей с логопедической патологией отмечается запаздывание в формировании пространственно-временных отношений и методика работы онлайн в данном направлении аналогична методике работы с детьми с задержкой психического развития, которая описана выше.

Онлайн-консультирование детей с нарушениями зрения.

Интернет – это в первую очередь визуальная среда. Дети с нарушениями зрения лишены важнейшего канала познания. Особенностью контакта с детьми с нарушениями зрения является то, что специалист должен владеть тифлотехническими средствами обучения. Брайлевский компьютер и принтер позволяют данной категории детей быть включенными в образовательный процесс в период самоизоляции. Важно отметить, что семьи зачастую не могут позволить себе дорогостоящее оборудование.

В Российской Федерации есть электронный ресурс Российская государственная библиотека для слепых.

Онлайн-консультирование детей с нарушениями слуха.

Для детей с частичным нарушением слуха электронные средства связи позволяют настроить необходимую громкость для эффективного восприятия информации. Для глухих детей необходим специалист, владеющий жестовым языком.

Результаты исследований: консультирование детей с ограниченными возможностями здоровья возможно в дистанционной форме. Существенные ограничения по работе в данном формате предъявляет необходимость наличия технических средств. Преимущество онлайн-консультирования – возможность социальной интеграции детей с инвалидностью в групповых формах работы.

Выводы. Обобщая материал, можно сделать выводы, что различные группы детей с ограниченными возможностями здоровья возможно консультировать в онлайн-режиме. Важно отметить, что в групповой форме онлайн-консультирования есть возможность обеспечить социальную интеграцию детей с ограниченными возможностями здоровья из разных городов и стран. Наиболее сложная для данного формата группа – это группа детей с аутистическими нарушениями.

Дальнейшие перспективы исследования онлайн-консультирования заключаются в разработке технологий консультирования в сети интернет людей с ограниченными возможностями здоровья.

Л и т е р а т у р а

1. Меновщиков В.Ю. Психологическая помощь в сети интернет / В.Ю. Меновщиков. – М. : Смысл, 2007. – 178 с.

2. Моховиков А.Н. Телефонное консультирование / А.Н. Моховиков. – М. : Смысл, 2001 – 494 с.

3. Старовойтова М.С. Инклюзивное образование / под ред. М.С. Старовойтовой. – М. : Владос, 2019. – 167 с.

4. Семаго М.М., Семаго Н.Я. Типология отклоняющегося развития / М.М. Семаго, Н.Я. Семаго. – М. : Генезис, 2020. – 400 с.

5. Чубова И.И. Спецпрактикум по психологическому консультированию детей с ограниченными возможностями здоровья и их семей: учебное пособие / И.И. Чубова; ГОУ ВО ЛНР «ЛГПУ». – Луганск : Книта, 2021. – 220 с.

References

1. Menovshchikov V.Yu. Psychological help on the Internet / V. Yu. Menovshchikov. - Moscow: Smysl, 2007 – - 178 p.

2. Mokhovikov A.N. Telephone consultation / A.N. Mokhovikov. - M.: Smysl, 2001-494 p.

3. Staroverova M.S. Inclusive education / ed. by M.S. Staroverova. - M.: Vlados, 2019 – - 167 p.

4. Semago M.M., Semago N.Ya. Typology of deviant development / M.M. Semago, N.Ya. Semago. - M.: Genesis, 2020. - 400 p.

5. Chubova I.I. Special practice on psychological counseling of children with disabilities and their families: a teaching staff / I.I. Chubova; State Educational Institution of the LPR "LSPU". - Lugansk :Knita, 2021. - 220 p.

Chubova I.I. OPPORTUNITIES AND LIMITATIONS OF PSYCHOLOGICAL ONLINE CONSULTING OF CHILDREN WITH DISABILITIES

The article considers the features of psychological counseling of children with disabilities on the Internet. The goals and objectives of the consultative process are formulated. The possibilities and limitations in working with children with psychophysical disorders are considered.

Keywords: Online counseling, limited health opportunities, COVID-19.

Чубова Ирина Ивановна, кандидат психологических наук, заведующая кафедрой дефектологии и психологической коррекции Государственного образовательного учреждения высшего образования Луганской Народной Республики «Луганский государственный педагогический университет», г. Луганск.

Email: chubova_irina@internet.ru

Chubova Irina Ivanovna, PhD in Psychology, head of the department of defectology and psychological correction of the State Educational Institution of Higher Education of the Lugansk People's Republic "Lugansk State Pedagogical University", Luhansk.

Email: chubova_irina@internet.ru

Рецензент: Турянская Ольга Федоровна, д.пед.н., проф., зав. кафедрой педагогики ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный педагогический университет»

Статья подана 25.07.2021

УДК 331.1

СОПРОТИВЛЕНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННЫМ ИЗМЕНЕНИЯМ НА ПРЕДПРИЯТИЯХ

Чумаченко Г.В., Романцова М.А.

RESISTANCE TO ORGANIZATIONAL CHANGES ON ENTERPRISES

Chumachenko G.V., Romantzova M.A.

Статья посвящена изучению сопротивления персонала организационным изменениям на предприятиях. Приведены методы минимизации сопротивления персонала организационным изменениям, а также представлено ресурсное обеспечение мероприятий по профилактике и преодолению сопротивления изменениям.

Ключевые слова: организационные изменения, персонал, информированность персонала, сопротивление изменениям

Введение. Сопротивление организационным изменениям является одной из главных проблем, которая встает на пути развивающейся организации. Нередко руководители, столкнувшись с сопротивлением, оказываются не готовы как психологически, так и морально к такому поведению и к такой реакции на нововведения от своих сотрудников.

В большинстве случаев сопротивление изменениям происходит по причине того, что сотрудникам организации приходится отказываться от устоявшихся привычек и учиться действовать по-новому. Для этого им необходимы совершенно иные ценности, правила и нормы. Изменения приводят к неизбежному конфликту между человеческим устремлением к стабильности и поисками нового.

Проблемам и вопросам сопротивления организационным изменениям посвящены многочисленные научные труды как отечественных, так и зарубежных специалистов. Основными отечественными представителями по данной проблеме являются такие ученые, как Т.Е. Андреева, А.Н. Бурмистров, Д.В. Ерохин, А.Т.Зуб, Е.И. Комаров, Т.Ю. Ковалева, Т.Н. Лобанова, М. Магура, Ю.А. Нурматова, А.И. Орлов, А.Н. Романов, Е.Г. Сазанова, В.В. Тарасенко, Н. Трифильцева, Р.В. Червоткина, Г.В. Широкова. Вопросы управления организационными изменениями исследовали в своих работах такие зарубежные специалисты, как И. Адизес, И. Ансофф, Д. Данфи, П. Друкер, А. Каммель, К. Левин, Г. Николис, Г. Пизано, Й. Рюэрг-Штюрм, Д.Дж. Тис, М. Тушман, Й. Хентце, Э. Шуен.

Изложение основного материала.

Сопротивление переменам является неизбежным явлением. Бесконфликтное внедрение изменений в условиях сотрудничества всего коллектива является скорее исключением, чем правилом. Согласно ряду авторов, любое изменение традиционных методов создает сопротивление у всех людей, которых эти изменения касаются. Чтобы справиться с этой часто возникающей проблемой, руководство должно понять, почему люди не хотят перемен, и предпринять соответствующие шаги по управлению поведением персонала.

Актуальность обусловлена правильным подходом в управлении поведением персонала в условиях организационных изменений. Данная тема актуальна при любых экономических, социальных, политических условиях, потому что охватывает весь спектр человеческого существования: от первобытного человека, до человека разумного. В нашем быстрорастущем мире регулярно происходили и продолжают происходить изменения, и то, как мы будем на них реагировать, приспосабливаться или сопротивляться, зависит наше дальнейшее существование.

Главной задачей для руководителя, как утверждает И. Адизес, в организации должен стать поиск способов формирования в своих сотрудниках положительного отношения к изменениям. Он должен донести до них основополагающий смысл, что изменения – это возможность для развития, возможность занять более сильные позиции.

Для того чтобы минимизировать или исключить негативные последствия, нужно точно планировать проводимые изменения, вовремя выявлять причины, источники сопротивления и научиться преодолевать их.

Самое лучшее время для преодоления сопротивления изменениям – это время до их появления. Поэтому для того чтобы успешно провести изменения руководителям, необходимо:

1. Проанализировать ситуацию в организации и предусмотреть, какое сопротивление может встретить потенциальное изменение.
2. Постараться снизить это сопротивление (потенциальное и реальное).

В табл. 1 приводятся некоторые возможные методы, с помощью которых можно уменьшить или полностью устранить сопротивление.

Таблица 1

Методы минимизации (ликвидации) сопротивления

Наименование метода	Описание метода
1. Обучение и информирование персонала	Работникам сообщается о реорганизации заранее таким образом, чтобы они стали участниками процесса. В результате предотвращается возможность неточности поступающей информации. Работа с точными данными сопровождается тренингом и другими видами обучения. В этом случае персонал будет лучше понимать цель преобразований и будет более склонен к сотрудничеству
2. Участие и вовлеченность	Там, где повышается вовлеченность служащих в процесс, или, если они выполняют конкретное задание, уменьшается сопротивление людей предполагаемым инновациям. В результате они будут более лояльны, сосредоточены на коллективной работе, контакты из различных отделов предприятия будут более тесными, и желаемая реорганизация будет выполнена
3. Помощь и поддержка	Служащие, имеющие проблемы с адаптацией во время изменения их привычной работы, получают преимущества от сотрудничества с оказывающей им поддержку администрацией. Помощь со стороны управленческих структур помогает им справиться с различными страхами в переходный период, например, с боязнью потерять работу или с другими переживаниями во время реорганизации. Такие страхи устраняются в значительной степени, если управление фирмы проводит еще поддерживающие дух и помогающие тренинги и консультации
4. Обсуждение условий продолжения работы	Когда во время процесса реорганизации служащие теряют свои полномочия, очень важно стимулировать их. Финансовые поощрения создадут позитивный настрой у работников. Служащему могут предложить в качестве поощрения покинуть компанию пораньше, может быть скорректирован контракт, сделано предложение о другой работе или о повышении в должности. Такие предложения делаются работникам, занимающим руководящие посты
5. Кооптация и манипуляция	Когда другие тактические приемы не работают или слишком дороги, применяется этот метод. Выдвижение в выборные органы (кооптация) людей, которые сопротивляются переменам и которые благодаря своим лидерским качествам имеют большое влияние на персонал фирмы. Их можно держать под контролем, открыто общаясь с ними. Их используют для выполнения условной роли в то время, как проводится реорганизация и решаются связанные с ней проблемы
6. Явное и неявное принуждение	Когда важна скорость выполнения реорганизации, как крайний случай, применяется принуждение. Проводимые изменения в этом случае более важны, чем интересы персонала. Такие решения приводят к драматическим последствиям: увольнения, перевод на другую работу и не проведение предполагавшегося повышения по службе

Задача руководителей организации заключается в создании доверительного климата изменениям, обеспечивающего позитивное восприятие сотрудниками большинства изменений. В противном случае руководству придется применять методы принуждения, однако слишком частое обращение к ним нежелательно.

Сопротивление организационным изменениям на предприятии требует привлечения дополнительных ресурсов. Принятие решений по включению мероприятий в систему преодоления сопротивления, исходя из имеющихся в распоряжении ресурсов представлено в табл. 2.

Таблица 2

Ресурсное обеспечение мероприятий по профилактике и преодолению сопротивления изменениям

Мероприятия	Средства реализации мероприятий	Ресурсное обеспечение мероприятий
Информирование персонала о преобразованиях	Собрания коллектива, посвященные преобразованиям	Создание комиссии по поддержке изменений. Выделение финансовых средств на проведение собрания. Разработка технологии подготовки и проведения собрания
	Корпоративная газета, посвященная изменениям	Создание рабочей группы, ответственной за выпуск газеты. Выделение финансовых средств на организацию выпуска газеты
Вовлечение персонала в реформы	Корпоративный тренинг, ориентированный на разъяснение проблем предприятия, причин и выгод проводимых преобразований	Приглашение специалистов из консалтинговой фирмы. Реализация тренинга силами специалистов предприятия. Настоятельные рекомендации посетить тренинг

Продолжение табл. 2

Мероприятия	Средства реализации мероприятий	Ресурсное обеспечение мероприятий
Подготовка и развитие персонала	Образовательные программы	Организация обучения на рабочем месте. Оплата образовательных программ с отрывом от работы
	Бизнес-игры	Приглашение профессионального бизнес-тренера. Выделение финансовых средств. Разработка технологии подготовки и проведения бизнес-игры
Поддержка руководства	Индивидуальная беседа с сотрудником, оказывающим сопротивление	Планирование времени, необходимого на подготовку и проведение индивидуальной беседы с сотрудником
	Переговоры с группой сотрудников, оказывающих сопротивление	Выделение денежных средств и времени для организации переговоров. Использование властных полномочий в процессе принятия решений
	Премирование за участие в программе преобразований	Приказ о премировании. Выделение финансовых средств на премирование участников изменений
Увольнение сотрудников, противодействующих инновациям	Издание приказа об увольнении	Выплата выходного пособия. Поиск и адаптация нового сотрудника

Соответствие между средним уровнем эмоционального восприятия изменений, характером поддержки сопротивления изменениям и рекомендуемым подходом к выбору мер по преодолению сопротивления установлено на основе апробации системы управления изменениями на практике и может быть изменено в зависимости от условий работы предприятия. Рекомендации принимаются во внимание при выработке мероприятий по преодолению сопротивления.

Мероприятия по преодолению сопротивления опираются на те же подходы к управлению сопротивлением, что и профилактические мероприятия. Кроме того, в качестве вынужденной меры преодоления сопротивления персонала может быть использовано принуждение.

Принуждение. Сопротивление может быть преодолено путем принуждения. В основном руководители заставляют сотрудников смириться с изменением путем скрытой или явной угрозы (потери работы, возможности продвижения и т.д.), путем реального увольнения или перевода на более низкооплачиваемую работу, введением штрафных санкций. Использование принуждения — это рискованный процесс, потому что люди всегда сильно сопротивляются навязанному изменению. Однако в ситуациях, когда необходимо быстро осуществить эти изменения, принуждение может быть единственным вариантом для руководителя.

Успешная реализация изменений в организации опирается на комплекс из перечисленных мероприятий в самых различных сочетаниях. При этом выбор мероприятий основывается на оценке отношения персонала к сопротивлениям и осуществляется с учетом вызвавших сопротивление причин и необходимых ресурсов.

Мероприятия по профилактике и преодолению сопротивления изменениям требуют соответствующего ресурсного обеспечения. При

выборе мер по управлению изменениями целесообразно принимать во внимание опыт осуществления мер по подготовке и развитию персонала, поддержке руководства, информированию о преобразованиях на предприятиях.

Недостатком данных мер является то, что они предполагают наличие у инициаторов изменений достаточно продолжительного времени и значительных финансовых средств. При этом эффективность таких мер, как правило, оказывается высокой. Принудительные меры дают быстрый результат, однако их долгосрочные последствия могут быть негативными: сопротивление навязанному изменению вновь возрастает, страх и неопределенность ситуации становятся постоянными спутниками преобразований на предприятии.

Выводы. Основные принципы преодоления сопротивления персонала организационным изменениям вытекают из его причин: максимально открытое и честное общение руководства с подчиненными всех уровней, доводящее до всех максимум информации о происходящем, вовлечение сотрудников в процесс принятия решений и их дополнительное обучение.

Среди основных практических задач, которые должны быть решены на этих двух этапах, построение единой команды (включая проведение сокращения, если таковое требуется), проведение информационной компании (обеспечивающей, помимо прочего, и эмоциональную поддержку персонала) и дополнительное обучение сотрудников.

Успешно проведенный интеграционный процесс начинается с продуманной информационной компании, запускаемой еще до начала преобразований. Только когда работник ясно представляет себе, что же происходит вокруг, он способен активно включиться в реализацию

организационных изменений. Туманность целей и перспектив как всей компании, так и конкретного индивида в ней как раз и ведут к состоянию беспокойства, страха, тревоги, фрустрации сотрудника, что и приводит к сопротивлению изменениям, вплоть до добровольного ухода ценного персонала в столь ответственный для организации момент. Поэтому очень важно сделать процесс изменений «прозрачным» для каждого работника, что позволяет снять психологическое напряжение, а также позволяет получить от сотрудников идеи по улучшению способов реализации данного процесса.

Поэтому информационная компания должна быть всеохватывающей, подробной, использующей все возможные способы коммуникации - личный, письменный, электронный и т.д. О том, что высшие руководители должны выступать перед сотрудниками с разъяснениями стратегических целей слияния или поглощения, кажется, уже знают все. Кроме того, специалисты отмечают, что сопротивление сотрудников уменьшается, если в курсе текущих преобразований их регулярно держат именно их непосредственные руководители. Это связано с тем, что работники хорошо умеют "читать" стиль общения и поведение своего начальства, и трактовка невербального языка не вызывает у них сомнений. При этом информация должна содержать весомые и разумные объяснения происходящего и акцентировать внимание на положительных сторонах сделки для каждого.

Литература

1. Белова Л.Г. Инновации в мировой экономике: учебное пособие. – М.: Экономический факультет МГУ имени М.В. Ломоносова, 2018. – 148 с.
2. Бровкин А.В. Проблемы современной российской системы высшего образования и пути их решения в интересах всех участников образовательного процесса: часть 1 // Современное образование. - 2018. - № 1. - С.1-10.
3. Брылева Л.Г. Управление конфликтами в условиях организационных изменений: Дисс. канд. социол. наук, Хабаровск, 2016. – 164 с.
4. Институт Адизеса в России: Менеджерские стили (код PAEI) [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://adizes.ru/adizes-methodology/management-styles-paei/>.
5. Национальный доклад «Организационно-управленческие инновации: развитие экономики, основанной на знаниях» / Под ред. С. Е. Литовченко — М.: Ассоциация Менеджеров, 2008 г. — 104 с.
6. Ратанова Т.А., Неровный Л.В., Киселев В.В. Психологические аспекты сопротивления инновациям в образовательной деятельности и пути их преодоления // Экономика и управление: проблемы, решения. 2019. Т. 3. № 10. С. 20-24.
7. Шендерова С.В. Организационные изменения в структуре управления вуза: факторы и возможности // Вестник УГАЭС. Наука. Образование. Экономика. Серия: Экономика. 2013. № 3 (5). С. 53-57.
8. Шумаева Е.А., Захарова О.С. Современные аспекты управления организационными изменениями // Друкеровский вестник. – 2015. – №3. – С. 26-35.

References

9. Belova L.G. Innovations in the global economy: Tutorial. - M.: Economics Faculty of Moscow State University named after M.V. Lomonosova, 2018. - 148 p.
10. Brovkin A.V. Problems of the modern Russian higher education system and ways to solve them in the interests of all participants in the educational process: Part 1 // Modern education. - 2018. - № 1. - С.1-10.
11. Bryleva L.G. Conflict management in the conditions of organizational change: diss .. Cand. Sociol. Sciences, Khabarovsk, 2016. - 164 p.
12. Institute of Adizes in Russia: managerial styles (PAEI code) [Electronic resource]. Access mode: <http://adizes.ru/adizes-methodology/management-styles-paei/>.
13. National report "Organizational and management innovations: development of knowledge-based economy" / Ed. S. E. Litovchenko - M.: The Association of Managers, 2008 - 104 p.
14. Ratanova TA, Nerova L.V., Kiselev V.V. Psychological aspects of resistance to innovation in educational activities and ways to overcome them // Economics and management: problems, solutions. 2019. T. 3. No. 10. P. 20-24.
15. Shenderova S.V. Organizational changes in the management structure of the university: factors and opportunities // UGAES Bulletin. The science. Education. Economy. Series: Economy. 2013. № 3 (5). P. 53-57.
16. Shumaeva E.A., Zakharova O.S. Modern aspects of organizational change management // Drukovsky Bulletin. - 2015. - №3. - P. 26-35.

Chumachenko G.V., Romantzova M.A.

RESISTANCE TO ORGANIZATIONAL CHANGES ON ENTERPRISES

The article is devoted to the study of personnel resistance to organizational changes in enterprises. The methods of minimizing personnel resistance to organizational changes are given, and resource support for prevention and overcoming resistance measures are presented.

Keywords: organizational changes, personnel, personnel awareness, resistance to change

Чумаченко Галина Валерьевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Управление персоналом и экономической теории» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.
E-mail: chumachenko_gal@mail.ru

Chumachenko Galina Valerievna, Candidate of Sciences (Economic), Associate Professor, Department of Human Resources and Economic Theory of the SEE HT LPR Lugansk Vladimir Dahl State University.

Романцова Марина Анатольевна, студент группы УПз-391, специальность 38.04.03 «Управление персоналом» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Romantzova Marina Anatolyevna, student of the UPz-391M group, specialty 38.04.03 «Human Resources» of the SEE HT LPR Lugansk Vladimir Dahl State University.

Рецензент: Салита Светлана Викторовна, заведующий кафедры «Финансы и кредит» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Статья подана 14.06.2021

УДК 338.31

ИССЛЕДОВАНИЕ ФАКТОРОВ ПРОИЗВОДИТЕЛЬНОСТИ ТРУДА ПРЕДПРИЯТИЯ

Чумаченко Г.В., Шатихина Е.А.

RESEARCH OF FACTORS OF THE LABOUR OF ENTERPRISE PRODUCTIVITY

Chumachenko G.V., Shatikhina E.A.

Статья посвящена исследованию факторов производительности труда на предприятиях жилищно-коммунального хозяйства. В работе проведен анализ термина «производительность труда» и предложено его уточненное определение. Обозначены показатели производительности труда в зависимости от направления их исследования. Предложены способы повышения производительности труда наиболее подходящие для предприятий ЖКХ.

Ключевые слова: производительность труда, факторы, предприятие, показатели, персонал

Введение. Первое упоминание о производительности труда как экономическом явлении на территории СНГ датируется концом 80-х началом 90-х годов 20 века, когда были изданы несколько переводных работ западных ученых, опираясь на которые начали свои разработки отечественные экономисты.

До настоящего времени изучение производительности труда не потеряло своей актуальности, так как основной целью любого хозяйствующего субъекта экономики – максимизация прибыли. Для достижения данной цели необходим квалифицированный персонал, а

именно его успешная трудовая деятельность, выраженная эффективностью. А понятие эффективности приобретает реальные показатели только через производительность труда. В результате получает логическое уравнение (1).

$$\begin{aligned} \text{Производительность труда} &= \\ &= \text{эффективность трудовой деятельности} \\ \text{персонала} &= \text{максимизация прибыли} \end{aligned} \quad (1)$$

Вопросы экономического анализа и изучения фактической величины «производительность труда» с различной степенью детализации изучали многие западные и на их основе отечественные ученые-экономисты. Такие, как: А.С. Головачев, О.И. Волков, Л.Л. Ермолович, В.И. Стражев, Г.В. Савицкая, П.Э. Шлендера, Ю.П. Кокина, К.Р. Макконелл, С.Л. Брю, А.Г. Поршнева, З.П. Румянцева, Н.А. Саломатина, П.Ф. Петроченко, А.Я. Кибанов, Ю.М. Остапенко, К. Маркс. Мнение некоторых из них приведены ниже в статье.

Общего определения понятию достигнуть до сегодняшнего дня не удалось. Поэтому стоит рассмотреть мнения различных авторов по этому явлению (табл. 1).

Таблица 1

Анализ термина «производительность труда»

Авторы	Определение термина «производительность труда»
Шлендера П. Э., Кокина Ю. П.	первично количественный показатель, характеризующий результативность труда
Макконелл К.Р. Брю С.Л.	общий объем продукции, деленный на количество затраченного на его производство труда; средний продукт труда или выработка одного работника за один час
Поршнева А.Г. Румянцевой З.П. Саломатина Н.А.	экономическая категория, отражающая эффективность затрат живого труда в процессе целесообразной деятельности по созданию потребительной стоимости, формируется в сфере конкретного труда
Петроченко П.Ф.	один из показателей эффективности труда, характеризующий плодотворность полезной деятельности работников
Кибанов А.Я.	основной показатель всей системы трудовых показателей в организации. Главной целью анализа производительности труда является выявление резервов ее роста, совершенствование управления производственно-хозяйственной деятельностью
Остапенко Ю.М.	данный показатель выражает степень эффективности трудовых затрат специалиста в производстве материальных благ или способность труда создавать в единицу времени то или иное количество продукции
Маркс К.	плодотворность, продуктивность производственной деятельности людей, измеряется количеством продукции, произведенной работником в сфере материального производства за единицу рабочего времени (час, смену, месяц, год), или количеством времени, которое затрачено на производство единицы продукции

Изложение основного материала. На основании проведенного исследования термина «производительность труда», следует отметить, что, каждое определение указанных авторов описывает только часть показателей понятия «производительность труда». Обобщив и приняв во внимание каждый показатель, мы вывели собственное определение данного термина.

Производительность труда – это фактическая измеряемая величина, состоящая в расчете и анализе экономических, психологических и управленческих показателей, которая выражается в количестве приложенных трудовых и интеллектуальных усилий, преобразованных в готовую продукцию или услугу предприятия либо организации за определенный период времени.

Из определения можно сделать вывод, что производительность труда состоит из 3 видов показателей, то есть обобщенной характеристики процесса и его результата, объекта, понятия и его свойства, выраженное в числовой форме. Наглядно данные показатели представлены на рис. 1.

Экономические показатели – величина или количественная характеристика экономических явлений и процессов.

Психологические показатели – характеризуют факторы, участвующие в информационном обмене в системе «человек – фактор – среда», влияют на скорость и качество формирования навыков человек, а также на восприятие и переработку информации.

Управленческие показатели – ключевые показатели деятельности, которые помогают измерить степень достижения цели и/или оптимальности процесса.



Рис.1. Показатели производительности труда

Рассмотрим подробнее каждый из показателей.

Выработка – это показатель, измеряемый в количестве единиц продукции, которая была произведена за определенное время или же одним работником.

Существует три основных метода ее определения, а именно:

Натуральный метод – подразумевает деление объема продукции, которая была изготовлена или реализована, на среднесписочную численность работников, непосредственно задействованных в процессе производства. Этот метод применим только к тем предприятиям, которые выпускают продукцию одного наименования, данный метод расчета представлен в (2).

$$\text{Выработка} = \frac{Q}{N_{\text{ср.спис.}}}, \quad (2)$$

где Q – объем продукции;

$N_{\text{ср.спис.}}$ – среднесписочная численность сотрудников.

Денежный метод – это отношение денежного эквивалента всех изготовленных товаров к количеству работников [3].

$$\text{Выработка} = \frac{D}{N}, \quad (3)$$

где D – стоимость всех изготовленных товаров

N – количество сотрудников.

Трудовой метод – используют для оценки производительности труда отдельных бригад, рабочих мест или подразделений. Показатель определяется в нормо-часах. При этом учитывается не только готовая продукция, но также и незавершенное производство. Ценность данного показателя состоит в том, что он помогает оценить эффективность организации труда и рациональность использования рабочей силы.

$$\text{Выработка} = \frac{Q}{T}, \quad (4)$$

где Q – объем продукции;

T – фактическое количество человеко-часов, отработанных рабочими.

Трудоемкость – позволяет оценить использование рабочего времени в результате производственной деятельности или при оказании услуг. Формула трудоемкости показывает количество труда, затрачиваемое на единицу продукции.

$$T = \frac{V}{Q}, \quad (5)$$

где V – время на изготовление

Q – количество изготовленной продукции (оказанных услуг).

Дефект продукции – этот подход используется в традиционном производстве, где можно посчитать количество дефективных единиц. Дефективные единицы, то есть продукты с браком, должны быть исключением, а не правилом, так как они свидетельствуют о низком качестве работы. Несмотря на то, что стандартизация производственных процессов практически обесценила этот показатель, его можно экстраполировать на другие области деятельности.

Количество продаж – это простой и четкий показатель, который показывает, как работает

специалист, так называемый результативный показатель. Похожие методы применяются и в сфере обслуживания. К примеру, компания Bloomberg следит за скоростью печати сотрудников, то есть количеством символов в минуту. Для программистов это может быть количество строк кода, написанных за час.

Количество обработанных заказов – количественный показатель, более подходящий для сферы продаж, который показывает за какой срок сотрудник производит обслуживание клиента, размер чека и т.д.

Доход и прибыль на одного сотрудника – по этому показателю рассчитывают средний доход компании на одного сотрудника (6).

$$S = \frac{D}{N}, \quad (6)$$

где S – доход на одну полную штатную ставку;

D – общий доход;

N – количество полных ставок.

Этот показатель позволяет оценить, какую лепту в общее дело вносит каждый член коллектива. Для компании с низким доходом и большим штатом показатель будет ниже, чем для компании с высоким доходом и маленьким штатом. Его можно использовать для сравнения компаний между собой и выявления конкурентного преимущественного. Аналогично рассчитывается и прибыль.

Экономический эффект человеческого капитала – оценивает человеческий капитал (знания, привычки и прочие социальные и личные качества персонала). Если вычесть из дохода операционные издержки и сумму всех компенсаций, а затем разделить полученный результат на количество сотрудников, получающих эти компенсации, можно вычислить экономический эффект человеческого капитала.

Следующими рассмотрим психологические показатели производительности труда.

Лояльность персонала – это корректное, искреннее и уважительное отношение к руководству и сотрудникам. Уровень лояльности персонала невозможно измерить в точных единицах, однако, для их измерения применяют 3 основные методики.

1. Шкала измерения лояльности персонала организации Л.Г. Почебут и О.Е. Королевой.

2. Шкала «организационной лояльности» Д. Мейера – Н. Алена.

3. Индекс чистой лояльности сотрудников eNPS.

Внутренняя коммуникация – поддерживающая бизнес-функция в компаниях, призванная решить стратегические задачи построения эффективной системы взаимодействия между подразделениями и сотрудниками. Измеряется временем от передачи или постановления задачи до момента ее решения.

Адаптация персонала – процесс ознакомления, приспособления работников к содержанию и условиям трудовой деятельности, а также к

социальной среде организации. Данный показатель измеряется затраченным временем на освоение человека в коллективе, и потерянными средствами для компании за слабое выполнение обязанностей.

Противостояние нововведениям – любое поведение члена организации, направленное на срыв и дискредитацию осуществляемых преобразований. Измеряется лояльностью персонала, простым предприятием и недополученной прибылью.

Количество ошибок – альтернатива показателю дефект продукции. Показывает количество допущенных ошибок за время выполнения одной операции. Измеряется делением количества произведенной продукции на количество ошибок. И пересчитывается на стоимость новопроизведённого товара, за время, в которое исправлялись ошибки.

Круговая оценка – это еще один инструмент для оценки производительности. В нем для оценки производительности одного человека опрашиваются его коллеги, подчиненные, клиенты и руководители. Такие отзывы позволяют сформировать максимально полную картину о том, как работает человек и что ему необходимо улучшить.

Качество обслуживания клиентов – данный показатель используется для кол-центров и измеряется размером продажного чека одного оператора.

Целевое управление – способ структурировать субъективные оценки руководителя. Это модель, направленная на повышение производительности путем превращения организационных целей в личные. Как правило, эти цели представляют собой набор договоренностей между руководителем и подчиненным.

Субъективная оценка руководителя – руководители оценивают сотрудников по определенным критериям, самым популярным из которых является качество работы. Нижеприведенная схема (рис. 2) является адаптацией этой модели. Она представляет собой сетку из 9 ячеек (3x3), в которой оценивается производительность и потенциал сотрудника. Люди с высокой производительностью и низким потенциалом находятся на своем месте.

Принудительное ранжирование – также известное как кривая живучести, представляет собой список, составленный руководителем, в котором перечисляются все сотрудники, от лучшего к худшему. Таким образом все сотрудники сравниваются друг с другом на основании производительности работы. Рейтинги призваны улучшить состояние рабочей силы. 10% сотрудников, находящихся на нижних строчках, можно уволить, заменив их лучшими специалистами из кадрового резерва. Считается, что эта практика значительно увеличивает потенциал всей компании. часы переработки сотрудника.

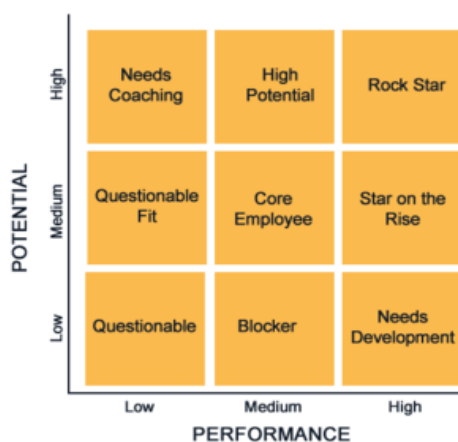


Рис. 2. «Субъективная оценка руководителя»

Полукруговая обратная связь – представляет собой упрощенную версию круговой обратной связи, то есть отзывы оставляют только коллеги и руководители. Как правило, этот метод используется для сотрудников, у которых нет подчиненных и которые не вступают в прямой контакт с клиентами.

Существует множество способов повышения производительности труда, но наиболее подходящим для предприятий ЖКХ выступают следующие:

- Материально-технические пути – данная категория является результатом внедрения в производство передовых достижений научно-технического прогресса, а именно, внедрение современных технологий и оборудования, использование новых видов сырья и энергии.

- Социально-экономические пути – заключается в усилении влияния на человека, как фактора производства. Для этого используют воздействие путем повышения квалификации работников, изменения мотивации трудовой деятельности, повышение заинтересованности в проявлении творческого подхода к труду. Важное место занимает и политика предоставления работнику пакета социальных гарантий (как ему лично, так и членам его семьи). В обществе социально-экономические пути проявляются в форме создания системы морально-этических принципов и ценностей. Важное место занимает и система, и стиль руководства экономикой вообще и предприятием в частности. Существенную роль играет и внимание, оказываемое работнику как личности.

Выводы. Организационные пути повышения: совершенствование управленческой деятельности на производстве и аппарата управления; поиск путей улучшения системы управления производством; поиск путей совершенствования организации самого производственного процесса и форм организации труда; совершенствование системы подготовки рабочих кадров для предприятий и отраслей; поиск новых путей стимулирования трудовой деятельности работников.

Литература

1. Андрианова Н. В., Назмеева, О. А. Планирование производительности труда / Н.В. Андрианова, О.А. Назмеева // Молодой ученый. - 2018. - №12. - С. 379-380.
2. Заборина Е.В., Гурьева Т.С. Возможности управления производительностью труда / Е.В. Заборина, Т.С. Гурьева / Вестник Воронежского института высоких технологий. - 2017. - № 1 (20). - С. 139-141.
3. Комаристый Д.П. Задачи, связанные с управлением производительностью труда / Д.П. Комаристый // Вестник Воронежского института высоких технологий. - 2018. - № 2 (21). - С. 199-201.
4. Кучина Е.В., Ташев, А.К. Методологические подходы к оценке производительности труда на микроуровне / Е.В. Кучина, А.К. Ташев // Вестник Южно-Уральского государственного университета. Серия: Экономика и менеджмент. - 2017. - Т. 11. - № 2. - С. 42-47.
5. Нуайе, Дидье Повышайте производительность труда (на спирали) / Дидье Нуайе. - М.: Претекст, 2017. - 307 с.
6. Петроченко, П.Ф. Анализ трудовых показателей: учеб. пособие для вузов / П.Ф. Петроченко. - М.: Экономика, 2007. - 318 с.
7. Управление организацией: учебник / под общ. ред. А.Г. Поршнева, З.П. Румянцевой, Н.А. Саломатиной. - Изд. 2-е, перераб. и доп. - М.: ИНФРА-М, 2003. - 669 с.
8. Хмель, С.Н. О Методике определения производительности труда // Нац. экономическая газета. - 2013. - №6. - С.2-3.

References

1. Andrianova NV, Nazmeeva, OA Planning of labor productivity / NV. Andrianova, O.A. Nazmeeva // Young Scientist. - 2018. - №. 12. - P. 379-380.
2. Zaborina E.V., Guryeva T.S. Possibilities of labor productivity management / E.V. Zaborina, T.S. Guryeva / Bulletin of the Voronezh Institute of High Technologies. - 2017. - №. 1 (20). - P. 139-141.
3. Komaristy D.P. Tasks associated with the management of labor productivity / D.P. Komaristy // Bulletin of the Voronezh Institute of High Technologies. - 2018. - №. 2 (21). - S. 199-201.
4. Kuchina E.V., Tashchev, A.K. Methodological approaches to assessing labor productivity at the micro level / E.V. Kuchina, A.K. Tashchev // Bulletin of the South Ural State University. Series: Economics and Management. - 2017. - T. 11. - №. 2. - P. 42-47.
5. Noyer, Didier Increase productivity (on a spiral) / Didier Noyer. - M.: Pretekst, 2017. - 307 p.
6. Petrochenko, P.F. Analysis of labor indicators: textbook. manual for universities / P.F. Petrochenko. - M.: Economics, 2007. - 318 p.
7. Organization management: textbook / under the general. ed. A.G. Porshneva, Z.P. Rumyantseva, N.A. Salomatina. - Ed. 2nd, rev. and add. - M.: INFRA-M, 2003. - 669 p.
8. Khmel, S.N. On the Methodology for Determining Labor Productivity // Nat. economic newspaper. - 2013. - №. 6. - P.2-3.

Chumachenko G.V., Shatikhina E.A.

RESEARCH OF FACTORS OF THE LABOUR OF ENTERPRISE PRODUCTIVITY

The article is devoted to the study of the factors of labor productivity at the enterprises of housing and communal services. The paper analyzes the term "labor productivity" and proposes its revised definition. Indicators of labor productivity

are indicated depending on the direction of their research. Methods of increasing labor productivity most suitable for housing and communal services enterprises are proposed.

Key words: *labor productivity, factors, enterprise, indicators, personnel*

Чумаченко Галина Валерьевна, кандидат экономических наук, доцент кафедры «Управление персоналом и экономической теории» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: chumachenko_gal_@mail.ru

Chumachenko Galina Valerievna, Candidate of Sciences (Economic), Associate Professor, Department of Human Resources and Economic Theory of the SEE HT LPR Lugansk Vladimir Dahl State University.

Шатихина Елизавета Андреевна, студент группы УП-391, специальность 38.04.03 «Управление персоналом» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Shatikhina Elizaveta Andreevna, student of the UP-391M group, specialty 38.04.03 «Human Resources» of the SEE HT LPR Lugansk Vladimir Dahl State University.

Рецензент: Салита Светлана Викторовна, заведующий кафедры «Финансы и кредит» ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Статья подана 14.06.2021

УДК 331.52

АНАЛИЗ СОСТОЯНИЯ РЫНКА ТРУДА ЛУГАНСКОЙ НАРОДНОЙ РЕСПУБЛИКИ

Яценко А.Ю.

ANALYSIS OF THE STATE OF THE LABOR MARKET OF THE LUHANSK PEOPLE'S REPUBLIC

Yatsenko A.Y.

В современных условиях трудовые ресурсы выступают не только неотъемлемой частью экономической системы, но и определяющим фактором эффективности ее функционирования и развития.

В статье исследованы тенденции рынка труда Луганской Народной Республики последних лет. В частности рассмотрены проблемы занятости и безработицы. Выявлены особенности республиканского рынка труда, проанализированы показатели трудовой активности и сферы эффективности применения труда, определены основные виды экономической деятельности в сфере занятости.

Ключевые слова: Луганская Народная Республика, регистрируемый рынок труда, трудовые ресурсы, занятость населения, безработица.

Введение. Луганская Народная Республика (далее – ЛНР) возникла в ходе национально-освободительной борьбы русского народа Донбасса как ответ на многолетнее систематическое уничтожение русского языка и культуры, исторической памяти русского народа в Украине, а также антиконституционный переворот в Киеве в феврале 2014 года [8]. 11 мая 2014 года прошел референдум о самоопределении Луганской Народной Республики и по его итогам состоялось провозглашение ЛНР как суверенного государства.

Как следствие, в Луганской Народной Республике обострена ситуация в сфере занятости, безработицы и социальной защиты населения.

В ходе трансформирующихся географических, экономических, политических, социальных процессов республиканский рынок труда приобрел следующие характерные особенности.

1. Стабильное сокращение общей численности населения, вызванное миграционными процессами, естественной и искусственной убылью, а также старением населения.

2. Сокращение абсолютной численности занятых как в целом по ЛНР, так и по отдельным видам экономической деятельности и территориальным единицам.

3. Рост уровня официальной и скрытой безработицы в связи с последствиями вооруженного конфликта и финансово-экономического кризиса.

4. Перераспределение трудового населения по принципам экономической жизни, сопровождающееся сокращением численности занятых в государственном секторе и увеличением общей численности работающих в частном секторе.

5. Профессионально-квалификационное несоответствие предложения рабочей силы спросу на нее, что приводит к росту численности лиц, нуждающихся в профессиональной переподготовке.

6. Непривлекательность и невостребованность безработными предлагаемых рабочих мест из-за нестабильного финансового положения предприятий, низкого уровня и несвоевременности выдачи заработной платы, тяжелых условий труда.

7. Рандомность адекватного понимания реальных потребностей рынка труда в соответствующих трудовых ресурсах, а значит, и подготовки кадров по нужным специальностям (что выражается в диспропорциях образовательных предложений и маневров).

8. Отсутствие инвестиционных проектов и предложений, в ходе реализации которых неизбежно создание новых рабочих мест.

9. Замораживание внедрения инновационных технологий для различных видов деятельности, что не способствует развитию существующих кадров.

Изложение основного материала. Современная ситуация в экономике Луганской Народной Республики придает особую важность исследованию рынка труда и занятости в обеспечении развития региона. Несомненно, для республиканского рынка труда характерно обострение ранее существовавших проблем занятости и безработицы населения. Изменения затрагивают вопросы, связанные с формированием и реализацией действенной кадровой политики, отвечающей реальным требованиям, предоставлением статуса и социальной защиты непосредственно работнику, появлением

формальной и неформальной занятости, отсутствием статистического учета этих и других явлений.

Произошедшие существенные изменения демографических и социально-трудовых показателей характеризуются естественной и механической убылью населения, что обуславливает его депопуляцию.

Так, численность населения ЛНР (табл. 1) сократилась с 1 485 085 человек в 2017 г. до 1 429 129 человек на 1 января 2021 г. (на 55 956 человек, или на 3,8 %) [1]. Таким образом, наблюдается тенденция снижения численности населения на территории ЛНР. Естественная убыль населения повлияла на общее сокращение численности населения. Луганская Народная Республика относится к территориям с первым типом воспроизводства населения - суженный тип, «демографическая зима», для которого характерны низкий уровень рождаемости, возрастающее количество людей пожилого возраста и снижение числа детей и подростков. Наблюдается естественная и механическая убыль населения и соответственно отрицательный естественный прирост. В целом по ЛНР в 2020 г. число умерших над числом родившихся возросло в 3 раза [5]. Миграционное движение населения в 2018 г. положительно повлияло на динамику населения – миграционный прирост составил 5,14% [3]. Стоит заметить, что динамика миграционных процессов остается положительной, и в последнее время количество прибывших в регион превышает количество выбывших из него.

Важно отметить, что наряду с системным сокращением трудового потенциала ЛНР, абсолютная численность населения трудоспособного возраста остается высокой. В целом на территории ЛНР насчитывается более 1 млн чел. в трудоспособном возрасте, что составляет

около 75,0 % от общей численности населения этой территории [4, 5]. Наибольшая часть трудоспособного населения ЛНР является городским, что соответствует особенностям промышленной специализации районов (табл. 1). Наибольшая численность трудовых ресурсов сосредоточена в республиканском административном центре – г. Луганске, на который приходится почти 1/3 (29,8 %) всего населения в возрастном интервале от 15 до 69 лет, что в абсолютном выражении составляет 335400 человек [7].

Численность экономически активного населения на начало 2017 г. составила 1 113 814 человек и уменьшилась за 5 лет на 41,8 тыс. человек.

Что касается доли трудовых ресурсов в численности населения, то она колеблется в разных частях ЛНР от 67,5 % до 76,5 % (соответственно в г. Луганске самый высокий показатель, а Первомайск и Славянск – наименьший). Важным фактором географии трудовых ресурсов ЛНР является географическое положение административных регионов относительно линии разграничения (прифронтовая зона), из-за чего наблюдается отток населения, в том числе трудоспособного, из пограничных населенных пунктов [7].

Численность трудовых ресурсов, характеризующая масштабы рынка труда Республики, на начало 2017 г. составила 1 069 261 человек, снизившись за последние 5 лет на 40,3 тыс. человек.

В состав экономически активного населения входят и граждане, занятые поиском работы, — обратившиеся за помощью в Фонд социального страхования на случай безработицы Луганской Народной Республики (далее – территориальные отделения Фонда) и официально зарегистрированные [6, 9].

Таблица 1

Численность населения Луганской Народной Республики 2017 - 2021 гг.

	Наличное население на 01.01., чел.					Прирост/убыль	
	2017	2018	2019	2020	2021	чел.	%
Луганская Народная Республика:	1485085	1472999	1457886	1443897	1429129	- 55956	- 3,8
Городское население	1393801	1382401	1368396	1355636	1341868	- 51933	- 3,6
Сельское население	91284	90598	89490	88261	87261	- 4023	- 0,2

Таблица 2

Регистрируемый рынок труда Луганской Народной Республики, 2016-2020 гг.

Год	Всего на учете (с переходящими), чел.	Мужчины	Женщины	Молодежь до 35 лет	Количество трудоустроенных, чел.
2016	45633	24642	20991	16884	10277
2017	26795	14925	11870	10530	12428
2018	24529	13687	10842	9395	12527
2019	22276	11895	10381	7284	12050
2020	20700	10847	9853	6231	11900

Исходя из вышеприведенной таблицы видно, как меняется регистрируемый рынок труда ЛНР, а именно происходит снижение его основных показателей. На протяжении 2016 года услугами территориальных отделений Фонда воспользовались 45633 гражданина, зарегистрированные как ищущие работу. А на 1 января 2021 г. численность официально зарегистрированных в службе занятости составила 20700 человек, показатель снизился на 54,6 %. Уровень регистрируемой безработицы представляет собой отношение численности безработных к общей численности экономически активного населения. Соответственно в 2016 году показатель составлял 4,3 %, а в 2020 – 1,93 %.

Большинство граждан, которые обращаются в службу занятости, — это потерявшие работу по независящим от них причинам и уволившиеся с последнего места работы по собственному желанию. Неудовлетворенность уровнем оплаты труда и сроками ее выплаты, условиями труда и

неравномерностью работы предприятий вынуждает многих работников увольняться с предприятия по собственному желанию.

Анализируя данные в части половозрастного демографического признака (табл. 2) для регистрируемого рынка труда ЛНР характерно превышение мужского населения над женским. В общей численности граждан, обратившихся в поисках работы в территориальные отделения Фонда, средний показатель за 2016-2020 гг. составил: 54 % - мужчины, 46 % – женщины и 35 % – молодежь в возрасте до 35 лет [9].

При содействии территориальных отделений Фонда уровень трудоустройства на постоянные рабочие места в 2016 году составлял 22,5 %, в последующие года он увеличивался и, наконец, в 2020 году этот показатель составил 57 %.

Профессионально-квалификационный состав состоящих на учете граждан, ищущих работу, выглядит следующим образом:

Таблица 3

**Профессионально-квалификационный состав регистрируемого рынка труда
Луганской Народной Республики, 2017-2021 гг.**

Структура	Показатель на 01.01., %				
	2017	2018	2019	2020	2021
Служащие	28,0	18,9	18,9	26,8	29,8
Рабочие	48,7	53,7	53,8	53,5	52,3
Без профессии	23,3	27,4	27,3	19,7	17,9

Наиболее представленными в течение 2017-2020 гг. на рынке труда являются рабочие профессии, в основном их больше половины от общего количества. Значительно меньше служащих было в 2017-2019, а в 2020-2021 гг. показатель увеличивается. Наименее же представлены профессии, не требующие специальной квалификации.

В последние годы продолжает снижаться спрос на рабочую силу. Потребность предприятий и организаций ЛНР в работниках составила на 1 января 2021 г. 6700 человек. На одно вакантное рабочее место в 2020- начало 2021 гг. приходится 1 безработный. Однако в 2016-2017 гг. на 1 вакансию претендовали 3 человека, а в 2018-2019 гг. этот показатель составлял в среднем 2 человека на место [9].

Несмотря на наличие на учете в территориальных отделениях Фонда достаточной численности соискателей среди ищущих работу, проблема заполнения вакансий стоит остро.

Причинами этого являются расхождение спроса и предложения, низкая мобильность населения, неудовлетворенность вакансиями с низкой оплатой труда, задолженность по выплате заработной платы, завышенные требования работодателей.

Если оценивать реальную возможность укомплектования имеющихся вакансий, то порядка 30% вакансий – балласт, переходящий из месяца в месяц. В основном, это вакансии медицинских работников, педагогов, инструкторов/тренеров по различным видам спорта, музыкальных работников, психологов.

Так, в г. Луганск до 80% вакансий – для медицинских работников. Люди, имеющие такую специальность, в территориальном отделении Фонда на учете не состоят.

На фоне низкого спроса на специалистов гуманитарного профиля (экономисты, финансисты, юристы) выросла потребность в работниках горных профессий, сферы торговли, пользуются спросом также водители, слесари, электрики, электромонтеры. Остаются востребованными и неквалифицированные работники – грузчики, уборщики, сторожа.

Одной из наиболее острых проблем занятости в ЛНР является структурный дисбаланс спроса и предложения рабочей силы. Суть проблемы состоит в том, что профессионально-квалификационный уровень нуждающихся в работе граждан не совсем соответствует требованиям работодателей, а вакансии — требованиям ищущих работу.

Деятельность рынокообразующих предприятий с июля 2014 года дестабилизирована. Это связано с

тем, что во время боевых действий многие предприятия приостановили (или вовсе остановили) свою деятельность, работники были отправлены в бесплатные отпуска, произошел отток кадров за пределы ЛНР, в т.ч. выезд кадров из региона, имели

место значительные разрушения, полученные во время артобстрелов ВСУ, а также с отсутствием сырья, необходимого для производства и рынков сбыта продукции.

Таблица 4

Структура занятых по видам экономической деятельности 2017 - 2019 гг.

Виды экономической деятельности	Количество работников на 01.12, тыс. чел.		
	2017	2018	2019
Образование	38,40	38,14	38,37
Здравоохранение	32,92	31,08	30,55
Торговля	34,96	12,43	13,88
Перерабатывающая промышленность	21,20	37,15	36,06
Добывающая промышленность	26,50	48,28	43,84
Транспорт и связь	8,62	11,58	9,95
Предоставление услуг	11,44	10,80	10,75
Производство и распределение электроэнергии, газа и воды	14,08	15,00	14,56
Сельское хозяйство	2,90	2,89	2,9
Другие	19,02	19,16	18,71
Всего	210,04	226,51	219,57

Анализ распределения работающих граждан по отраслям в экономике Луганской Народной Республики (табл. 4) показал, что наблюдается тенденция к увеличению в 2019 г. занятых в добывающей промышленности практически в 2 раза по сравнению с 2017 годом, соответственно перерабатывающей промышленности – на 14860 чел., деятельность транспорта и связи – на 1330 чел.

По количеству занятых граждан преимущество приходится на предприятия добывающей промышленности, перерабатывающую промышленность, образование, здравоохранение и предоставление социальной помощи.

Таким образом, в республике, учитывая сферы занятости населения, идет процесс восстановления традиционных отраслей экономики.

Выводы. Подводя итоги по вышеизложенному, можно сказать, что ответственность за реализацию государственной политики занятости населения в ЛНР возложена на Фонд социального страхования на случай безработицы Луганской Народной Республики. Фонд осуществляет возложенные на него функции во взаимодействии с исполнительными органами государственной власти Луганской Народной Республики, органами местного самоуправления Луганской Народной Республики, предприятиями, организациями, учреждениями и гражданами по вопросам, входящим в компетенцию Фонда. За 2020 год услугами территориальных отделений Фонда воспользовались 20700 граждан, зарегистрированных как ищущих работу. Это говорит о том, что жители Республики нуждаются в социальных услугах, предоставляемых Фондом.

Основными причинами сложившейся ситуации на республиканском рынке труда считается ведение боевых действий Украиной на территории

Луганской Народной Республики, а также экономическая и политическая блокада. Вследствие чего произошла остановка деятельности некоторых предприятий и, как следствие, разрыв налаженных связей по поставке сырья и реализации готовой продукции и ряда других причин. Наблюдается влияние и производственных рисков в добывающей и перерабатывающей промышленности, где сосредоточена значительная численность трудоспособного населения Донбасса.

Наибольшая занятость населения ЛНР выявлена в промышленности, образовании и охране здоровья и оказании социальной помощи – традиционных видах деятельности и бюджетной сфере, а наименьшая – в сфере ремонта автомобилей, бытовых изделий и предметов личного потребления, что косвенно характеризует низкую покупательную способность населения.

Таким образом, особенности республиканского рынка труда вызваны сокращением доли трудоспособного населения в результате естественной и механической убыли.

Зная траекторию изменений, происходящих в экономике, в том числе под влиянием кризисных явлений, можно прогнозировать и изменения, которые произойдут на рынке труда, и предпринять соответствующие меры по урегулированию ситуации [2].

Литература

1. Государственный комитет статистики Луганской Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.gkslnr.ru/>
2. Есина Ю.Л., Панькин П.В. Региональный рынок труда: состояние и перспективы развития // Экономика труда. – 2019. – Том 6. – № 2. – С. 715-724.
3. Заика И. П., Антоноук С. В. Статистический анализ демографических факторов влияния на занятость

населения Луганской Народной Республики. /Оценка социально-экономического развития: опыт и перспективы. Тезисы докладов и выступлений III Международной научно-практической конференции студентов и молодых ученых (4-5 апреля 2019 года) / общ. ред. д-ра экон. наук, проф. Головинова О. Н. – Донецк: ДонНУ, 2019. – 442 с.

4.Краснокутская Н. С. Трудовой потенциал населения Луганской народной республики. Вестник Луганского национального университета имени Тараса Шевченко : сб. науч. тр. / гл. ред. Е.Н. Трегубенко; вып. ред. Н.В. Вострякова; ред. сер. А. Е. Пожидаев. – Луганск: Книта, 2019. – № 2(26) : Серия 5. География. Экономика. Туризм. – 144 с.

5.Краснокутская, Н. С. (2020). Факторы демографического развития Луганского региона: общественно-географический аспект. Вестник ВГУ. Серия: География. Геоэкология, (1), 47-57.

6.Луганская Народная Республика в цифрах 2016: статистический сборник / Государственный комитет статистики ЛНР / ред. И. В. Шаблюнко; ответств. за вып. И. А. Олейникова. – Луганск: Госкомстат ЛНР, 2017. – 177 с.

7.Мережко Д. Р., Спорняк С. А. Статистический анализ численности и размещения населения в Луганской Народной Республике / Механизмы обеспечения экономической безопасности в условиях развития трансграничного сотрудничества : материалы III Междунар. науч.-практ. конф. : в 2 т. (г. Луганск, 21–22 марта 2019 г.) / под ред. канд. экон. наук, доцента И.А. Денисенко. – Луганск : типография г. Луганск, ул. Даля, д. 3(б), 2019. – Т. 2. – 545 с.

8.Общественная организация «Русский Центр». Доктрина «Русский Донбасс» [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://russian-center.ru/>

9.Фонд социального страхования на случай безработицы Луганской Народной Республики [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://fssblnr.su/>

References

1.State Committee of Statistics of the Luhansk People's Republic [Electronic resource]. - Access mode: <https://www.gkslnr.su/>.

2.Esina Y.L., Pankin P.V. Regional labor market: state and development prospects // Labor Economics. - 2019. - Volume 6. - No. 2. - P. 715-724.

3.Zaika I.P., Antonyuk S.V. Statistical analysis of demographic factors of influence on the employment of the population of the Luhansk People's Republic. / Assessment of socio-economic development: experience and prospects. Abstracts of reports and speeches of the III International Scientific and Practical Conference of Students and Young Scientists (April 4-5, 2019) / total. ed. Dr. econ. Sciences, prof. Golovinova O. N. - Donetsk: DonNU, 2019. - 442 p.

4.Krasnokutskaya N.S. Labor potential of the population of the Luhansk People's Republic. Bulletin of the Luhansk National Taras Shevchenko University: collection of articles. scientific. tr. / ch. ed. E.N. Tregubenko; no. ed. N.V. Vostryakov; ed. ser. A. E. Pozhidaev. - Luhansk: Knita, 2019. - No. 2 (26): Series 5. Geography. Economy. Tourism. - 144 p.

5.Krasnokutskaya, N.S. (2020). Factors of the demographic development of the Luhansk region: socio-geographical aspect. VSU Bulletin. Series: Geography. Geoecology, (1), 47-57.

6. Luhansk People's Republic in figures 2016: statistical collection / State Committee of Statistics of the LPR / ed. I. V. Shablienko; responsible for issue. I. A. Oleinikova. - Luhansk: State Statistics Committee of the LPR, 2017. - 177 p.

7.Merezhko D. R., Spornyak S. A. Statistical analysis of the size and distribution of the population in the Luhansk People's Republic / Mechanisms for ensuring economic security in the context of the development of cross-border cooperation: materials of the III Intern. scientific-practical conf. : in 2 volumes (Luhansk, March 21-22, 2019) / ed. Cand. econom. Sciences, Associate Professor I.A. Denisenko. - Luhansk: printing house Luhansk, st. Dahl, 3 (b), 2019. -- T. 2.- 545 p.

8.Public organization "Russian Center". Doctrine "Russian Donbass" [Electronic resource]. - Access mode: <https://russian-center.ru/>.

9.Social insurance fund for the case of unemployment of the Luhansk People's Republic [Electronic resource]. - Access mode: <https://fssblnr.su/>.

Yatsenko A.Y.

ANALYSIS OF THE STATE OF THE LABOR MARKET OF THE LUHANSK PEOPLE'S REPUBLIC

In modern conditions, labor resources are not only an integral part of the economic system, but also a determining factor in the effectiveness of its functioning and development.

The article examines the trends in the labor market of the Luhansk People's Republic of recent years. In particular, the problems of employment and unemployment are considered. The features of the republican labor market are revealed, indicators of labor activity and the scope of labor efficiency are analyzed, the main types of economic activity in the area of employment are determined.

Key words: *Lugansk People's Republic, registered labor market, labor resources, employment of the population, unemployment.*

Яценко Анастасия Юрьевна, аспирант кафедры государственного управления ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

E-mail: anastasia_shcherbinina@mail.ru

Yatsenko Anastasia Yuryevna, Postgraduate Student of the Economics of Enterprise Department SEE HT LPR «Lugansk Vladimir Dahl State University».

Рецензент: **Салита Светлана Викторовна**, д.э.н., проф. ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля», г. Луганск.

Статья подана 25.07.2021

ТРЕБОВАНИЯ

к оформлению статей для публикации в
**«ВЕСТНИК ЛУГАНСКОГО ГОСУДАРСТВЕННОГО УНИВЕРСИТЕТА
ИМЕНИ ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»**
ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля»

ПУБЛИКАЦИЯ СТАТЕЙ

1. Документы и материалы собираются на кафедрах (факультетах/институтах), ответственных за сборник, затем передаются в издательство университета.
2. К публикации принимаются статьи, материалы которых соответствуют научному направлению сборника.
3. Статьи, не соответствующие научному направлению журнала или Требованиям к оформлению статей, редакцией не принимаются.
4. Для принятия решения о публикации статьи в журнале необходимо предоставить:

АВТОРЫ, которые не являются сотрудниками университета:

1. Рецензия (подписанная проф. или чл.ред.кол)
2. Сопроводительное письмо (с указанием, что статья ранее нигде не публиковалась) от организации, где работают авторы, и сведения об авторах статьи, рецензию (подписанная отделом кадров университета).
3. Заявка автора(ов)
4. Анкета автора(ов)
5. Проверка на антиплагиат (распечатка)
<https://xn----7sbbaar5acc1ard1a0beh.xn--p1ai/spravka-antiplagiat>
<https://text.ru/antiplagiat>
<https://content-watch.ru/text/>
<https://advego.com/antiplagiat/>

ДЛЯ СОТРУДНИКОВ УНИВЕРСИТЕТА:

1. Рецензия (подписанная проф. или чл.ред.кол)
2. Заявка автора(ов)
3. Анкета автора(ов)
4. Проверка на антиплагиат (распечатка)
<https://xn----7sbbaar5acc1ard1a0beh.xn--p1ai/spravka-antiplagiat>
<https://text.ru/antiplagiat>
<https://content-watch.ru/text/>
<https://advego.com/antiplagiat/>

– электронный вариант статьи (первая фамилия автора статьи):

Название файла статьи: <фамилия автора_город> например – Петров_Луганск.doc.

Название английского файла Petrov_Lugansk.doc.

Статья сохраняется в форматах *.doc, *.docx, *.rtf.

– рецензия *.doc, *.docx.

Внимание! Убедительная просьба, проверить получение редакцией материалов.

Внимание! Редакция оставляет за собой право возвращать статьи авторам на доработку в следующих случаях: правка ошибок после вычитки, статья небрежно оформлена и не соответствует требованиям редакции.

ДЛЯ ВЫЧИТКИ текст статьи распечатывают в соответствии требованиями:

- формат А4 (поля по 20 мм с каждой стороны);
- шрифт Times New Roman,
- размер –14 пт,
- межстрочное расстояние – 1,5 строки.
- четкая печать на лазерном или струйном принтере.

Статьи подаются в одном экземпляре, напечатанные на лазерном (струйном) принтере, с подписями всех авторов, **e-mail: izdat.lguv.dal@gmail.com**, а также предоставляются данные на английском языке (авторы статьи, заглавие статьи; наименование организации, ведомства, должность, электронный адрес автора); аннотация; ключевые слова; список литературы латиницей).

СТРУКТУРА СТАТЬИ

УДК

НАЗВАНИЕ СТАТЬИ (на языке текста)**Фамилии, инициалы авторов (на языке текста статьи)****НАЗВАНИЕ СТАТЬИ (на английском языке)****Фамилии, инициалы авторов (на английском языке)***Аннотация на языке статьи***Ключевые слова:**

Основной текст статьи, включающий следующие разделы:

Введение**Изложение основного материала****Результаты исследований****Выводы****Л и т е р а т у р а на языке текста статьи****References латиницей****Фамилии, имя, отчество (ПОЛНОСТЬЮ), название статьи (на английском языке)***Аннотация (на английском языке)**Ключевые слова (на английском языке)***Сведения об авторах (на русском и английском языке), e-mail: (каждого автора)****Рецензент***Статья подана***ПРИМЕЧАНИЕ:****1. Место работы писать ПОЛНОСТЬЮ для сотрудников****ГОУ ВО ЛНР «Луганский государственный университет имени Владимира Даля».****State Educational Establishment of Higher Training of the Lugansk People's Republic****"Lugansk Vladimir Dahl State University".****2. E-mail ОБЯЗАТЕЛЬНО (если свою автор не указывает, то почту кафедры).****3. В сведениях об авторах статьи ФИО. указывать ПОЛНОСТЬЮ (на русском и английском языках).****4. Рецензент ФИО полностью ТОЛЬКО профессор или член ред. коллегии сборника (полное название места работы рецензента).****5. Распечатка на антиплагиат.**

ВЕСТНИК: НАУЧНЫЙ ЖУРНАЛ
«ЛУГАНСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ УНИВЕРСИТЕТ
имени ВЛАДИМИРА ДАЛЯ»
№ 7 (49) 2021

Оригинал-макет

Коломиец-Кириллова Е.А.

Подписано к печати 14.10.2021.
Формат 60х84/8. Бумага офсетная. Гарнитура Times
Условных печатных стр. 46,53. Тираж 100 экз. Изд. № 01242.

ИЗДАТЕЛЬСТВО
Луганского государственного университета
имени Владимира Даля

Свидетельство о регистрации серия МИ-СГР ИД 000003 от 20.11.2015 г.

Адрес издательства: 91034, г. Луганск, кв. Молодежный, 20,а.

Тел.: (072) 138-34-80

E-mail: izdat.lguv.dal@gmail.com

<http://izdat.dahluniver.ru/>